

Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mendukung Peningkatan Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Rizkiyatul Hasanah¹, Nazhifah Mildani Nuruddhuha², Arrum Maulidya³, Ayyu Ainin Mustafidah⁴

¹²³⁴ Ekonomi Syariah, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

¹Rizkiyahsnh091@email.com, ²mn.nazhifah@gmail.com, ³arrummaulidya08@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dalam meningkatkan efektivitas pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Sebagai institusi yang bertanggung jawab atas pelayanan keagamaan, Kemenag Jember menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal guna meningkatkan profesionalisme dan efisiensi layanan publik. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini mengeksplorasi strategi MSDI yang diterapkan, termasuk perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dalam pengelolaan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi melalui sistem digital seperti Srikandi, Sipenari, Siskohat, Simpeg, dan e-Kinerja mampu mempercepat proses administrasi, meningkatkan transparansi, serta mempermudah akses masyarakat terhadap layanan publik. Namun, kendala seperti keterbatasan anggaran, kurangnya infrastruktur teknologi, serta kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai masih menjadi tantangan yang harus diatasi. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan peningkatan pelatihan pegawai, optimalisasi penggunaan teknologi, serta penguatan sistem evaluasi kinerja untuk memastikan MSDI dapat diterapkan secara berkelanjutan dan memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas pelayanan. Kesimpulannya, pengelolaan sumber daya insani yang efektif dan berbasis teknologi menjadi faktor utama dalam mewujudkan layanan publik yang profesional, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Insani, Pelayanan Publik, Teknologi Informasi, Kementerian Agama, Efisiensi Administrasi

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu pengetahuan atau tahapan pengelolaan hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh perorangan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat secara lebih optimal. Dalam organisasi untuk memperoleh tujuan yang telah ditetapkan, MSDI dibutuhkan guna mengoptimalkan kinerja sumber daya insani pada suatu organisasi sebagai mencapai kinerja yang efisien. MSDI diperlukan untuk menunjukkan bagaimana sebuah organisasi harus memiliki, mengembangkan, mengukur, dan mempertahankan pegawai dalam kuantitas serta kualitas yang sesuai (Hardana, 2015).

Kementerian Agama (Kemenag) merupakan termasuk institusi pemerintahan yang memegang peranan penting dalam membangun nilai-nilai keagamaan dan moral di masyarakat. Untuk menjalankan tugasnya dengan efektif, Kemenag menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dalam mengelola pegawainya. Selain itu SDI berfokus pada segi kompetensi dan produktivitas, melainkan juga menitikberatkan kepada peningkatan nilai moral dan spiritualitas dalam lingkungan kerja. Sumber Daya Insani pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember memiliki peran strategis guna meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada Masyarakat.

MSDI di Kantor Kemenag Jember dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sumber daya insani. MSDI sebagai meningkatkan potensi untuk menggerakkan dan mengoptimalkan sumber daya dalam beradaptasi dengan lingkungan guna sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, Kementerian Agama Kabupaten Jember menerapkan berbagai strategi manajemen untuk mengoptimalkan potensi pegawai. Hal ini mencakup hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta penilaian kinerja yang objektif.

Namun, terdapat berbagai hambatan yang menjadi tantangan oleh kantor kementerian agama kabupaten jember mengenai pengelolaan manajemen sumber daya insani yang mana tidak dilakukan manajemen secara optimal akan menghambat efektivitas MSDI dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, seperti pengadaan pelatihan bagi pegawai, sistem evaluasi kinerja, dan perkembangan teknologi yang semakin berkembang. Transformasi digital di sektor pelayanan publik menuntut peningkatan kompetensi sumber daya insani dalam mengoperasikan sistem berbasis teknologi.

Penerapan strategi MSDI yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan yang diberikan dengan meningkatkan pelatihan dan pengembangan pegawai serta penciptaan budaya kerja yang positif. Hal ini sebagai strategi dalam meningkatkan kualitas pelayanan di kantor kementerian agama kabupaten jember. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berperan besar untuk mengelola kinerja pegawai guna menguasai keterampilan yang selaras dengan perkembangan zaman serta keadaan yang diperlukan organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya insani

yang optimal akan mengembangkan produktivitas kerja serta kepuasan dalam memberikan pelayanan publik (Sari Pratiwi, 2022).

Pendekatan strategis dalam MSDI sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kerja organisasi, terutama dalam menghadapi perubahan eksternal yang cepat. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan kebijakan pengembangan kualitas sumber daya insani yang baik mampu mengoptimalkan kinerja dan produktivitas pegawai, sehingga akan berdampak positif pada standar keunggulan layanan publik (H. Amir, 2021). Akibatnya, penelitian ini mengkaji implementasi strategi MSDI untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi institusi dalam merancang kebijakan MSDI yang lebih adaptif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan.

METODE

Metode yang digunakan dalam menyusun penelitian ini dalam kegiatan pengabdian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember yakni menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Mahasiswa kegiatan pengabdian memperoleh data melalui observasi di lokasi kegiatan pengabdian guna memperoleh informasi berdasarkan keadaan yang sebenarnya. Metode deskriptif kualitatif merupakan suatu pendekatan yang menggambarkan, penjelasan, serta pemaparan sebenarnya mengenai kronologi tujuan yang diteliti merujuk pada keadaan secara keseluruhan pada waktu penelitian itu dilaksanakan (R. Anisya Dwi Septiani, 2022). Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi langsung ke lokasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, wawancara dengan pegawai, serta analisis dokumen dan sistem yang digunakan dalam manajemen sumber daya insani (MSDI). Observasi dilakukan dengan mengamati bagaimana pegawai menjalankan tugasnya, bagaimana sistem pelayanan diterapkan, serta kendala yang dihadapi dalam meningkatkan efektivitas kerja. Wawancara dilakukan dengan beberapa pegawai dari berbagai seksi, seperti Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), Kepegawaian, dan Penyelenggaraan Haji dan Umrah (PHU), untuk memperoleh wawasan mendalam mengenai sistem manajemen yang diterapkan serta solusi yang telah atau perlu dilakukan untuk meningkatkan pelayanan.

Studi Literatur juga sebagai salah satu metode dalam memperoleh data penelitian yang mencakup jurnal ilmiah, buku referensi, internet, serta laman resmi Kementerian Agama guna memperkaya analisis dan memberikan wawasan lebih luas dalam hasil kegiatan pengabdian. Studi literature review mempelajari berbagai buku referensi serta artikel ilmiah dan penelitian sebelumnya yang sesuai dengan konteks bahasan yaitu manajemen sumber daya insani. studi literatur ini mendeskripsikan secara komprehensif mengenai bagaimana MSDI diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, serta hambatan yang ditemui sebagai strategi untuk meningkatkan keunggulan pelayanan kepada masyarakat. Data yang terkumpul dikategorikan berdasarkan aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam MSDI guna memahami bagaimana strategi tersebut mempengaruhi kualitas layanan publik. Melalui kombinasi metode ini, penelitian ini dimaksudkan mampu menunjukkan secara umum yang lebih mendalam mengenai efektivitas MSDI dalam meningkatkan profesionalisme pegawai serta efisiensi pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber Daya Insani (SDI) berbentuk individu yang bekerja di sebuah organisasi selaku pendorong guna mewujudkan tujuan atau harapan organisasi dan SDI merupakan sebuah aspek penting bahkan sulit untuk dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. SDI juga berperan sebagai elemen penting yang berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia juga di kenal sebagai Sumber Daya Insani (SDI), dimana Kata insani berarti apa yang berkaitan dengan manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal dan profesional dengan tujuan mengimbangi kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dan pertumbuhan usaha perusahaan dengan sikap kemanusiaan dan manusiawi. Keseimbangan ini hanya mampu dicapai melalui proses menghormati antar sesama manusia. Menjaga keseimbangan merupakan faktor utama dalam keberhasilan sebuah perusahaan yang ingin berpotensi tumbuh dan berkembang dengan optimal dan sesuai standar. (Adib Khusnul Rois, 2021)

Pada lingkungan organisasi manajemen menjadi sebuah tahapan penetapan dan keberhasilan sebuah target. Manajemen memiliki fungsi (role) atau mempermudah pemahaman mengenai tingkah laku organisasi yang berhubungan dalam hal kinerja, perasaan bahagia (satisfaction) dan motivasi. Manajemen sebagai suatu pedoman untuk mengelola dan mengawasi seluruh potensi yang ada dalam suatu organisasi (Adib Khusnul Rois, 2021)

Manajemen Sumber Daya Insani, disingkat MSDI merupakan suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Hasyim). Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) merupakan suatu tahapan dalam menangani berbagai terkait dengan karyawan, pegawai, pekerja, manajer serta staff kerja lainnya. Menurut Mathis dan Jackson Sumber Daya Insani merupakan kerangka kerja yang terstruktur pada suatu organisasi demi menjamin pemanfaatan potensi SDI secara efektif dan efisien guna meraih tujuan atau sasaran organisasi. Hal tersebut juga ditemukan dalam al-Qur'an yang menyatakan bahwa manusia memiliki banyak potensi dalam dirinya karena sebagai makhluk hidup, manusia diciptakan dengan kesempurnaan (RAMADANI, 2019). Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) di Kemenag Jember dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan merencanakan, mengorganisir, memotivasi, dan mengawasi sumber daya insani yang menjakankan pekerjaan di kantor Kementerian Agama.

Analisis dan identifikasi perencanaan sumber daya insani ini dilakukan oleh organisasi sebagai pemenuhan keperluan tenaga kerja dengan demikian organisasi tersebut mampu mengambil keputusan yang perlu diambil untuk meraih tujuan organisasi. Orang harus dapat berkompetisi ditengah pesatnya perkembangan dan transformasi teknologi. Para pesaing yang

kompetitif dan unggul dalam kemajuan yang pesat dan pertumbuhan teknologi merupakan para individu yang berkompeten dalam menatap masa yang akan datang dan memperhatikan adanya transformasi. Keunggulan sumber daya Insani menjadi faktor yang menentukan suatu keadaan bagi keberhasilan kemajuan dan pertumbuhan sebuah perusahaan. Hal ini, memperlihatkan sesungguhnya SDI yang baik berkontribusi aktif dalam memberikan pertumbuhan (Adib Khusnul Rois, Analisis Manajemen Sumber Daya Insani (Kajian Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), 2021)

Tujuan Sumber Daya Insani adalah untuk menentukan manusia yang ada memenuhi keunggulan yang selaras dengan keperluan, dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Maka dari itu Pengembangan sumber daya manusia (human resource development) diperlukan sebagai tahapan dalam peningkatan keterampilan sumber daya insani agar memiliki kualitas yang sesuai sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Program seperti pelatihan dan pendidikan terhadap pegawai dapat menjadi pendorong peningkatan kemampuan sumber daya insani guna lebih terampil dalam melakukan pekerjaannya (Nurul Setianingrum, 2023). Pelatihan menjadi tahapan dalam menciptakan dan melatih karyawan melalui peningkatan pengetahuan, kecakapan, keahlian, dan pengetahuannya (Pratiwi). Ini memastikan bahwa tenaga kerja yang bekerja dengan secara efektif, efisien, dan memiliki kompetensi yang sesuai untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pengembangan dari sumber daya insani menjadi strategi yang optimal dalam mengatasi tantangan yang terjadi termasuk dalam keteringgalan pegawai dalam hal teknologi yang semakin berkembang seiring dengan berjalannya waktu. Sehingga pengembangan SDI memastikan bahwa mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Nurul Setianingrum, 2023).

Kemenag Jember memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan di berbagai bidang, seperti pendidikan agama, haji, umroh, dan administrasi keagamaan, Melalui perencanaan yang matang, rekrutmen yang selektif, pelatihan yang berkelanjutan, dan evaluasi kinerja yang jelas (Ramadani). Selain itu, MSDI juga membutuhkan sebuah Kebijakan yang menggariskan garis besar rangkaian konsep, haluan dan asas. yang menjadi garis besar dan rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan dan kepemimpinan terutama dalam pemerintahan organisasi dan sebagainya (H. Amir, 2021). Hal ini pada kantor kementerian agama kabupaten jember telah diatur dalam Peraturan Kementerian Agama nomor 32 Tahun 2024 mengenai penataan jabatan pelaksana di lingkungan Kementerian Agama agar lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan perkembangan kebutuhan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) di Kemenag Jember dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan merencanakan, mengorganisir, memotivasi, dan mengawasi tenaga kerja atau pegawai yang bekerja di kantor Kementerian Agama. Bertujuan untuk memastikan bahwa SDI yang ada memiliki kualitas yang sesuai dengan kebutuhan, serta dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Hal ini memastikan bahwa tenaga kerja yang bekerja dengan secara efektif, efisien, dan memiliki kompetensi yang sesuai untuk menyediakan pelayanan yang optimal dan berkualitas kepada masyarakat.

Hal ini selaras dengan tujuan utama MSDI yang terdiri dari empat fungsi yaitu:

a) Planning

Perencanaan (planning) adalah mempertimbangkan tindakan perencanaan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada. Perencanaan adalah proses yang paling terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi lainnya tidak dapat dilakukan. Ini dilakukan untuk menentukan tujuan umum perusahaan secara menyeluruh dan paling efektif guna mencapai tujuan.

Kantor kemenag Jember memulai tahap perencanaan dengan penerapan Manajemen Sumber Daya Informasi diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui Identifikasi. Hal ini dilakukan untuk memahami seberapa besar penting peran teknologi dan informasi dalam mengoptimalkan standar pelayanan yang tersedia bagi masyarakat. Disamping itu, mereka merumuskan berbagai masalah yang terkait dengan pemberdayaan MSDI di masing-masing seksi. Setiap seksi mungkin menghadapi tantangan dan kesulitan yang berbeda saat menggunakan dan mengelola MSDI. Oleh karena itu, penting untuk mendefinisikan masalah dengan jelas. Selain itu, Kemenag Jember menetapkan standar pelayanan sebagai standar operasional untuk menyediakan pelayanan publik. Standar ini berfungsi sebagai panduan yang tepat bagi seluruh pihak yang terkait dalam memberikan layanan kepada Masyarakat untuk memastikan kualitas dan keseragaman pelayanan yang diterima oleh masyarakat.

b) Organizing

Pengorganisasian mengacu pada mekanisme pembagian pekerjaan kepada anggota yang terkait dalam aktivitas organisasi sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, proses ini dapat digambarkan sebagai keseluruhan proses pemilihan individu, penyediaan sarana dan prasarana untuk mendukung pekerjaan individu tersebut dalam organisasi, serta pengaturan mekanisme kerjanya untuk memastikan pencapaian tujuan program dan tujuan organisasi.

Pada tahap pengorganisasian, Kantor kemenag Jember membagi tugas di setiap seksi berdasarkan standar pelayanan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap seksi bertanggung jawab untuk melaksanakan pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsinya mereka, dengan penggunaan MSDI yang mendukung tugas tersebut. Pembagian tugas yang jelas ini sangat penting agar pelayanan publik dapat terlaksana dengan baik dan meraih tujuan yang ditetapkan sesuai dengan harapan. Selain itu, struktur organisasi Kemenag Jember terus berkembang dan menyesuaikan dengan kondisi yang berkembang. Hal ini disebabkan oleh Seiring berjalannya waktu dan perubahan dalam kebutuhan pelayanan, kemajuan teknologi, dan peraturan yang berlaku, mengharuskan Kemenag Jember perlu menyesuaikan struktur organisasinya agar lebih responsif dan efisien dalam memberikan layanan terbaik terhadap masyarakat.

c) Actuating

Actuating (penggerakan) mencakup koordinasi dan kepemimpinan. Dalam mengoptimalkan seluruh potensi dan sumber daya organisasi agar untuk mencapai tujuan program dan organisasi menggunakan gaya kepemimpinan.

Pada tahap Actuating, masing-masing seksi pada kantor kemenag jember mulai melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan memanfaatkan MSDI untuk menjalankan layanan publik. Proses ini mencakup kegiatan operasional sehari-hari yang dilakukan oleh petugas atau pegawai di lapangan, yang memastikan bahwa setiap bagian dari layanan yang disediakan memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Pelayanan publik yang efektif dan efisien bergantung pada pelaksanaan yang baik dan tepat waktu.

d) Controlling

Controlling tidak hanya sebatas mengawasi penyelenggaraan program dan operasional organisasi, tetapi juga memantau untuk melakukan perubahan jika diperlukan. Dengan demikian, tanggung jawab karyawan dapat diarahkan menuju arah yang sesuai untuk mencapai harapan yang telah ditetapkan. Controlling adalah proses menjamin bahwa pelaksanaan dapat berjalan sejalan dengan strategi yang ditetapkan.

Fungsi controlling di Kemenag Jember berfokus pada pengukuran dan evaluasi kinerja pelayanan dengan menggunakan standar pelayanan dibuat sebagai dasar untuk melacak keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Standar pelayanan yang telah dibuat sebagai alat ukur yang objektif untuk menilai apakah pelayanan yang diberikan telah memenuhi harapan atau tidak.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDI) merupakan aspek fundamental dalam pengelolaan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi tenaga kerja. Berdasarkan kajian dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Ala Pesantren, MSDI mencakup strategi rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta sistem motivasi dan pemeliharaan tenaga kerja. Selain itu, pengelolaan MSDI dalam organisasi juga menghadapi tantangan internal dan eksternal, seperti perubahan teknologi, lingkungan kerja, dan dinamika kebutuhan tenaga kerja. Oleh karena itu, pendekatan strategis dalam peningkatan sumber daya insani menjadi keharusan guna mendukung organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi (H. Amir, 2021).

Kantor kementerian agama kabupaten jember dalam menghadapi berbagai masalah atau hambatan dalam pengelolaan MSDI, yaitu seperti keterbatasan anggaran yang menghambat pengadaan pelatihan dan peningkatan kesejahteraan pegawai, kurangnya fasilitas elektronik yang kurang mencukupi kebutuhan pelayanan digital, dan proses pelayanan yang lambat akibat jadwal kepala kantor yang padat, seperti proses legalisir ijazah, sehingga menyebabkan adanya keterlambatan dalam administrasi dan pengambilan keputusan. Hal ini berdampak pada kurangnya efisiensi kerja, kesalahan administrative dan keterlambatan pelayanan. Strategi yang tepat perlu dilakukan dalam menghadapi tantangan ini dengan pelatihan dan pengembangan pegawai melalui program berbasis kompetensi untuk meningkatkan keterampilan, optimalisasi sistem evaluasi kinerja dengan menerapkan sistem berbasis KPI untuk mengukur efektivitas kerja pegawai, serta peningkatan kesejahteraan pegawai melalui pemberian insentif dan penghargaan bagi pegawai berprestasi untuk meningkatkan motivasi kerja.

Di sisi lain Kemenag jember menggunakan pemanfaatan teknologi informasi pada pelayanannya untuk mempercepat administrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Transformasi digital ini berdampak positif terhadap MSDI di Kemenag Jember yang dapat mengurangi birokrasi yang rumit, meningkatkan efisiensi pegawai, dan memudahkan masyarakat untuk mendapatkan layanan yang mereka butuhkan. contoh teknologi informasi yang digunakan kemenag untuk mempermudah pelayanan kepada sumber daya insani dan Masyarakat meliputi:

a) Srikandi (Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi)

Aplikasi umum bidang kearsipan ini adalah yang pertama diluncurkan oleh Pemerintah sebagai aplikasi umum bidang kearsipan yang dapat mendukung pengelolaan arsip dan tata kelola pemerintahan berbasis elektronik dan merupakan aplikasi umum pertama yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 679 tentang Aplikasi Umum Bidang Kearsipan Dinamis (AUBKD) Tahun 2020, yang Bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel serta keterpaduan dan efisiensi penyelenggaraan. Selain itu, meningkatkan kinerja, produktivitas, efektifitas dan untuk mempermudah pekerjaan serta bermanfaat untuk pengelolaan arsip yang baik dan professional (Kemenag, 2024).

b) Sipehari (Sistem Informasi Pengelola Naskah Dinas Elektronik)

Aplikasi yang mengelola dan mengarsipkan naskah dinas secara elektronik di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Aplikasi ini berfungsi untuk mempermudah dan mempercepat proses administrasi, terutama untuk mengelola surat-surat dinas, baik yang masuk maupun yang keluar, yang sebelumnya harus dilakukan secara manual. Selain itu, sistem ini lebih cepat dan efisien dalam penyimpanan dokumen yang terorganisir dengan adanya kategori dan struktur folder yang teratur, memudahkan pihak yang berwenang dalam mengelola arsip-arsip tersebut.

c) Siskohat (Sistem Komputerisasi Haji Terpadu)

Inovasi digital yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi seluruh aspek pengelolaan ibadah haji. Pengelolaan ini mulai dari proses pendaftaran haji, pembayaran, penjadwalan, dan data identitas jemaah haji dalam satu sistem yang dapat diakses dengan cepat. Hal ini membantu pemerintah memantau setiap tahap pelaksanaan ibadah haji secara real-time (Syariah, 2024).

d) Simpeg (Sistem Informasi Kepegawaian)

Sistem manajemen kepegawaian yang berbasis perangkat lunak sebagai pengolahan data dan membuatnya lebih mudah untuk melaksanakan pengawasan dan analisis data pegawai. Pada hal spesifik tujuan dari pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian sebagai memastikan bahwa data tetap aman, mudah diakses, dan mudah diatur sehingga, dapat mendukung keberlangsungan pelaksanaan dan operasi pada sektor administrasi sumber daya manusia yang efisien dan efektif. (technophobia, 2025).

e) Sosial Media

Peranan sosial media berperan besar bagi Kantor Kemenag karena mempermudah pelayanan kepada masyarakat maupun untuk memfasilitasi komunikasi dan koordinasi antara SDI. Dengan menggunakan sosial media, Kantor Kemenag dapat meningkatkan transparansi, efisiensi, dan kecepatan dalam memberikan layanan kepada masyarakat, serta mempercepat aliran informasi di dalam organisasi. Pemanfaatan sosial media yang baik dan efektif dapat menghasilkan peningkatan kualitas pelayanan dan memperkuat hubungan antara kantor, pegawai, dan masyarakat.

Dalam pemanfaatan aplikasi aplikasi tersebut selain dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi manajemen sumber daya insani di kantor kementerian agama kabupaten jember juga dapat meningkatkan kinerja para pegawai dan berdampak pada peningkatan kepuasan publik atas kualitas pelayanan yang disediakan.

Selain itu, kemenag jember menjunjung tinggi nilai-nilai keagamaan dalam setiap aspek pelayanan dalam manajemen sumber daya insani, Prinsip kerja yang berlandaskan moral dan etika Islam diterapkan dalam seluruh lini organisasi, termasuk dalam pembinaan pegawai. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme menjadi dasar dalam pengambilan keputusan serta dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, Kemenag juga menekankan pentingnya sikap toleransi dan integritas dalam interaksi antarpegawai maupun dengan masyarakat guna membangun suasana tempat kerja yang seimbang dan berkinerja tinggi. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani, kantor kementerian agama kabupaten jember menjunjung nilai-nilai integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan yang diterapkan oleh seluruh pegawai kantor kemenag sampai institusi pendidikan yang berada dibawah naungan. Berikut merupakan nilai lima budaya kerja di kantor kemenag jember: (Siti Maharani Utari Tarib, 2023)

a) Integritas

Konsistensi keselarasan akal, hati, perkataan, serta tindakan. Integritas diartikan sebagai kebenaran dan kejujuran dalam keputusan individu. Berkeinginan dan mengambil langkah untuk menjalankan tugas, berpandangan optimis saat melakukan kewajiban dan kegunaan, menaati ketentuan undang-undang yang berlaku, dan menentang gratifikasi, korupsi dan suap adalah contoh keutamaan yang baik dari prinsip norma dan tradisi.

b) Profesionalisme

Untuk mencapai hasil yang optimal, berdisiplin, mahir, dan tepat waktu. Pegawai profesional melakukan pekerjaan mereka dengan benar, sehingga menghasilkan proses hasil kerja yang terbaik. Melaksanakan kewajiban selaras dengan kemampuan pekerjaan, teratur dan tekun saat menjalankan tugas, melaksanakan kewajiban dengan sistematis, memenuhi kewajiban tepat pada waktunya, dan mendapatkan apresiasi dan sanksi berdasarkan dengan ketentuan adalah indikator positif dari nilai ini.

c) Inovasi

Mengoptimalkan yang telah ada dan menciptakan sesuatu yang baru dengan lebih unggul. Pada pelaksanaannya, Kementerian agama akan terus berupaya membuat beragam pembaruan yang berdampak positif bagi masyarakat luas. Faktor pendukung pada nilai-nilai ini menunjukkan bahwa melaksanakan peningkatan dan penyempurnaan yang konsisten dan berjangka panjang, berfikiran luas dalam menerima ide-ide baru yang membangun, mengembangkan kemampuan dan keahlian individu, terbuka dalam melakukan perubahan baru dan mencari penyelesaian untuk menyelesaikan persoalan, mengoptimalkan teknologi informasi dan komunikasi dalam melaksanakan kewajiban secara efisien dan efektif.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang dilakukan secara menyeluruh dan sejalan dengan aparatur kementerian agama wajib memiliki tanggung jawab yang besar atas perbuatan dan konsekuensinya. Indikator positif untuk nilai budaya ini adalah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi dan melakukan langkah perbaikan, mengatasi masalah dengan segera dan komitmen terhadap tugas yang diberikan.

e) Keteladanan

Setiap pegawai dapat menjadi pengaruh positif bagi sekitar dan pada masyarakat luas secara langsung maupun tidak langsung menganggap bahwa aparat Kementerian agama adalah orang-orang yang mengerti agama. Maka dari itu, apabila Kementerian agama melakukan kesalahan, publik akan merasa sangat kecewa. Adapun indikator positif untuk nilai budaya ini, yaitu berakhlak mulia, mengupayakan layanan dengan perilaku yang santun dan bijaksana, mengarahkan karyawan dan rekan kerja, serta melaksanakan kewajiban yang baik berawal dari pribadi sendiri.

Pada suatu organisasi, perbaikan hasil kerja menjadi sesuatu yang penting untuk disempurnakan. Pada hakikatnya, kewajiban dari para pegawai sebenarnya menjadi sebuah tahapan yang mendalam bermula dari komponen internal perusahaan, yaitu faktor individu dan upaya strategis dari organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi, sebab kinerja para karyawan pada intinya diharapkan dapat mengembangkan kualitas organisasi secara menyeluruh. Tidak diragukan lagi, kinerja yang optimal pastinya menunjukkan ketulusan hati dalam melaksanakan suatu tanggung jawab. Pastinya, hal tersebut juga akan menjadi amal kebaikan jika dapat menghasilkan manfaat yang besar bagi orang lain yang berada di dalam sebuah organisasi. (cahyani, 2019)

KESIMPULAN

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember berperan penting pada peningkatan standar kualitas layanan publik dengan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dalam bidang bidangnya terutama bidang keagamaan, pendidikan, dan administrasi. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember dengan

mengimplementasikan Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keahlian pegawai dalam menjalankan tanggung jawab secara maksimal agar lebih efektif dan efisien.

Kantor Kementerian Kabupaten Jember dalam penerapannya, menetapkan standar pelayanan yang jelas serta mengoptimalkan teknologi informasi secara efektif dalam mendukung tahapan administrasi dan layanan publik. Struktur organisasi terus disesuaikan dengan kebutuhan yang berkembang. Setiap seksi di Kemenag Jember memiliki tugas dan tanggung jawab yang terorganisir guna memastikan keberlanjutan layanan. Implementasi teknologi melalui berbagai aplikasi seperti Srikandi, Sipenari, Siskohat, SIMPEG, dan e-Kinerja menjadi solusi dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi layanan. Pemanfaatan aplikasi dalam manajemen sumber daya insani di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember tidak hanya memaksimalkan efisiensi dan efektivitas kinerja, tetapi juga mempengaruhi pada pengembangan kinerja pegawai serta tingkat kepuasan masyarakat atas pelayanan yang disediakan.

Di samping itu, Kemenag Jember menjunjung tinggi nilai-nilai keagamaan dalam setiap aspek pelayanan dengan mengimplementasikan lima prinsip, yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Penerapan nilai-nilai ini memastikan bahwa setiap pegawai bekerja dengan disiplin, bertanggung jawab, dan memberikan pelayanan yang berkualitas serta berlandaskan etika Islam. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya insani yang baik akan mendukung pengembangan kualitas layanan publik secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Sebagai ungkapan rasa syukur, penulis mengungkapkan terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah mendukung proses penyusunan jurnal ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada Kementerian Agama Kabupaten Jember, yang telah memberikan kesempatan serta fasilitas bagi kami untuk melakukan penelitian secara langsung. Keterbukaan dan kerja sama dari para pegawai dalam memberikan data serta informasi sangat berperan dalam kelancaran penelitian ini.

Kami juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, khususnya Fakultas Ekonomi Syariah, atas dukungan akademik yang diberikan. Bimbingan dan masukan dari para dosen pembimbing menjadi aspek penting dalam menyempurnakan penelitian ini.

Terima kasih juga kami sampaikan kepada rekan-rekan mahasiswa yang turut serta dalam program pengabdian ini. Kolaborasi serta diskusi yang produktif telah memperkaya wawasan kami tentang penerapan Manajemen Sumber Daya Insani dalam meningkatkan pelayanan publik.

Tidak lupa, kami menyampaikan terima kasih yang tulus kepada keluarga, sahabat, dan semua pihak yang telah memberikan semangat serta dukungan moral selama proses penelitian ini berlangsung. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan sistem pengelolaan sumber daya manusia serta peningkatan kualitas pelayanan publik, khususnya di lingkungan Kementerian Agama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adib Khusnul Rois, S. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani (Kajian Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)). *Journal of Sharia Economics* , 105.
- Adib Khusnul Rois, S. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani (Kajian Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)) . *ournal of Sharia Economics*, 103.
- cahyani, b. (2019). NGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus PT ASYKI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 30.
- H. Amir, H. F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Insani Ala Pesantren*. Sleman, Yogyakarta: ASWAJA PRESSINDO.
- Hardana, A. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 3(1).
- Hardana, H. A. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI. *AL-MASHARIF, Volume 3, No. 1*, 116.
- Hasyim, S. L. (t.thn.). Manajemen Sumber Daya Insani. *jurnal lentera*, 140.
- Kemenag. (2024). *Petunjuk Teknis Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI)*. Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama.
- Nurul Setianingrum, R. A. (2023). Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember. *Journal of Economic Sharia Law and Business Studies*.
- R. Anisya Dwi Septiani, W. D. (2022). Implementasi Program Literasi Membaca 15 Menit Sebelum Belajar Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Minat Membaca . *JURNAL PERSEDA* .
- RAMADANI, P. D. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN (Studi Dikantor Kementerian Agama Provinsi Bengkulu) .

- Rifil, T. (2025, Januari 13). *E-KINERJA (Aplikasi Kinerja secara Elektronik dan Pembayaran Tunjangan Kinerja)*. Diambil kembali dari <https://rifil.co.id/>: [https://rifil.co.id/2025/01/13/aplikasi-e-kinerja-aplikasi-kinerja-secara-elektronik-dan-pembayaran-tunjangan-kinerja/#:~:text=Aplikasi%20Kinerja%20\(e%2DKinerja\),%2F%20maupun%20website%20%2F%20internet\).](https://rifil.co.id/2025/01/13/aplikasi-e-kinerja-aplikasi-kinerja-secara-elektronik-dan-pembayaran-tunjangan-kinerja/#:~:text=Aplikasi%20Kinerja%20(e%2DKinerja),%2F%20maupun%20website%20%2F%20internet).)
- Sari Pratiwi, N. F. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK. *Nusantara Innovation Journal*, 30.
- Siti Maharani Utari Tarib, L. O. (2023). MPLEMENTASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA KEMENTERIAN AGAMA DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SDM (STUDI PADA ASN MADRASAH ALIYAH ASN MADRASAH ALIYAH NEGERI MODEL 1 MANADO) . *jurnal EMBA*.
- Syariah, T. B. (2024, November 1). *Memahami Sistem Komputerisasi Haji Terpadu (SISKOHAT) dan Manfaatnya*. Diambil kembali dari <https://www.megasyariah.co.id/>: <https://www.megasyariah.co.id/id/artikel/edukasi-tips/simpanan/siskohat-adalah>
- technophoria. (2025). *Sistem Informasi Kepegawaian Daerah (SIMPEG)*. Diambil kembali dari technophoria.co.id: <https://technophoria.co.id/home/produk/157/sistem-informasi-kepegawaian-daerah-simpeg>