

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI AMDK BARIKLANA KOPONTREN AL-AMIEN PRENDUAN SUMENEP

Oleh:

Fadila Suci Navaulana¹

Dony Burhan Noor Hasan²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: 210721100180@student.trunojoyo.ac.id

Abstract. *This research aims to examine the application of SDI management in improving employee performance through the Habluminnallah, Habluminnas, and Habluminalalam approaches. The aspects studied include recruitment and selection, training and development, compensation, and performance appraisal. The research method used is descriptive qualitative with data obtained through observation, interviews and documentation. The research results show that employee management at AMDK Barikana has prioritized Islamic principles, namely the concepts of Habluminnallah, Habluminnas, and Habluminal'alam. The company focuses not only on material productivity, but also on increasing spiritual awareness. Recruitment is carried out simply by paying attention to Islamic skills and values, while technical training is provided at the start of the employment period. Compensation has been arranged fairly. Performance assessments are carried out regularly, prioritizing discipline and Islamic behavior. However, challenges in terms of discipline for some employees still occur frequently.*

Keywords: *Human Resource Management, Employee Performance, AMDK Bariklana.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan manajemen SDI dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan Habluminnallah, Habluminnas,

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI AMDK BARIKLANA KOPONTREN AL-AMIEN PRENDUAN SUMENEP

dan Habluminalalam. Aspek-aspek yang diteliti mencakup rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, serta penilaian kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan karyawan di AMDK Bariklana telah mengedepankan prinsip-prinsip Islam yakni konsep Habluminnallah, Habluminnas, dan Habluminal'alam. perusahaan tidak hanya berfokus pada produktivitas material, tetapi juga pada peningkatan kesadaran spiritual. Rekrutmen dilakukan secara sederhana dengan memperhatikan keterampilan dan nilai islam, sementara pelatihan teknis disediakan pada awal masa kerja. Kompensasi telah disusun dengan adil. Penilaian kinerja dilakukan secara berkala, mengedepankan disiplin dan perilaku islami. Namun tantangan dalam hal kedisiplinan terhadap beberapa karyawan masih kerap terjadi.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Insani, Kinerja Karyawan, AMDK Bariklana

LATAR BELAKANG

Persaingan bisnis di Indonesia terus mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini tercermin dari indeks persaingan usaha yang disusun oleh Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) bekerja sama dengan Center Economics and Development Studies Universitas Padjadjaran (CEDS Unpad). Pada pengukuran pertama di tahun 2018, Indonesia mencatat skor 4,18. Skor tersebut kemudian berfluktuasi dengan tren meningkat, mencapai 4,91 pada tahun 2023, rekor tertinggi sejak awal pengukuran. (Ahdiat, 2024) Peningkatan ini menunjukkan bahwa dinamika dan kompetisi dalam sektor bisnis semakin kompleks dan ketat, menuntut setiap perusahaan untuk mampu beradaptasi dan mengembangkan strategi yang tepat guna bertahan dan berkembang.

Salah satu sektor yang juga terimbas oleh persaingan ini adalah industri air minum dalam kemasan (AMDK). Industri AMDK di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan karena meningkatnya permintaan akan air bersih dan praktis. Berdasarkan data produk yang terdaftar di Badan POM dalam 4 tahun terakhir saja terdapat sekitar 7.780 produk AMDK dengan jumlah produsen seluruh Indonesia sebanyak 1.032 perusahaan. (Lindungi Kesehatan Masyarakat Dengan Sinergi Pengawasan Produk Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), 2020) Pertumbuhan ini juga dirasakan pada wilayah

Madura salah satunya di kota Sumenep, pada 2 tahun terakhir tercatat sebanyak 23 produsen AMDK yang telah mendapatkan rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja (DPMPTSP dan Naker) Sumenep.(Fitri, 2022)

AMDK Bariklana, sebagai salah satu unit usaha di bawah naungan Kopontren Al-Amien Prenduan Sumenep, tidak terlepas dari tantangan tersebut. Sebagai bagian dari pondok pesantren yang juga berperan dalam pendidikan dan pemberdayaan ekonomi umat, AMDK Bariklana dihadapkan pada tugas berat untuk memastikan keberlangsungan usaha di tengah kompetisi yang kian sengit. Di sini peran manajemen sumber daya insani (SDI) menjadi sangat penting. SDI merupakan konsep yang lebih luas dari sekadar sumber daya manusia (SDM), karena SDI mengedepankan aspek spiritualitas, moralitas, dan kesejahteraan karyawan, yang sejalan dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah.

AMDK Bariklana sebagai salah satu unit usaha yang berada di bawah naungan Pondok Pesantren, memiliki tanggung jawab untuk menerapkan manajemen SDI yang tidak hanya berorientasi pada aspek profesional, tetapi juga pada nilai-nilai keislaman. Hal ini diharapkan mampu menciptakan sinergi antara tujuan duniawi dan ukhrawi, serta meningkatkan kinerja karyawan dengan landasan spiritual yang kuat. Dengan pengelolaan SDI yang baik, diharapkan karyawan tidak hanya termotivasi oleh materi semata, tetapi juga oleh dorongan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan sebagai bagian dari ibadah.

Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) yang baik diyakini dapat menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. SDI merupakan aset organisasi yang sangat penting sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya.(Arwani, 2020) Pendekatan ini tidak hanya menekankan pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada pembentukan karakter dan moralitas karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini relevan terutama dalam konteks perusahaan berbasis pesantren seperti AMDK Bariklana, di mana nilai-nilai keagamaan dan etika bisnis Islami menjadi landasan dalam pengelolaan usaha.

Beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian (Eka Sri Wahyuni, 2017) dengan judul “Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Perusahaan (Studi Empiris Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bengkulu)” dan penelitian (Ade Yuliar, 2021) berjudul “Strategi Islamic Human Capital Management

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI AMDK BARIKLANA KOPONTREN AL-AMIEN PRENDUAN SUMENEP

Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia”, telah membahas manajemen SDI dalam konteks perusahaan bank syariah. Penelitian lain oleh (Nadya Firizka, 2022) dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Home Industry Sandal Bandol Kebanaran, Purwokerto Barat, Banyumas)” mengkaji implementasi SDI pada home industry. Namun, belum ada yang secara mendalam mengkaji implementasi manajemen SDI dalam konteks koperasi pondok pesantren, khususnya pada sektor industri AMDK.

Selain itu, meskipun penelitian sebelumnya menyoroiti pentingnya nilai-nilai Islam dalam pelatihan dan budaya kerja, eksplorasi mendalam mengenai penerapan nilai-nilai tersebut dalam sistem evaluasi kinerja yang sesuai dengan pendekatan pesantren masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menggali lebih dalam tentang implementasi manajemen SDI di AMDK Bariklana.

Lebih lanjut, penelitian ini mencoba mendalami pengelolaan SDI yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga spiritual dan moral secara komprehensif. Pendekatan holistik ini diharapkan mampu menciptakan sinergi antara tujuan duniawi dan ukhrawi, serta meningkatkan kinerja karyawan dengan pondasi nilai-nilai Islami. Dengan latar belakang ini, penelitian diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi AMDK Bariklana dan memberikan wawasan teoritis yang lebih mendalam tentang konsep manajemen SDI dalam konteks pesantren.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Manajemen SDI

G.R. Terry menyatakan bahwa manajemen adalah proses yang terdiri dari beberapa kegiatan, termasuk perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*actuating*), pengorganisasian (*organizing*), dan pengendalian (*controlling*) sumber daya guna menentukan dan mencapai berbagai tujuan dalam organisasi. Manajemen adalah langkah awal dalam menjalankan suatu pekerjaan, baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja, untuk memastikan bahwa tujuan yang ingin dicapai dapat memberikan hasil yang optimal. (Darim, 2020)

Menurut Mathis dan Jackson sumber daya insani adalah sistem yang dirancang dalam sebuah organisasi untuk memastikan bahwa bakat manusia dimanfaatkan secara

efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.(Anjelina et al., 2021) Sumber daya insani (SDI) merupakan elemen kunci dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di bumi. Manusia, yang diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang berakal, memiliki tanggung jawab untuk menjaga, melestarikan, dan memanfaatkan sumber daya tersebut demi kesejahteraan umat manusia di bumi. Allah menciptakan makhluk dan seluruh alam semesta untuk kepentingan umat manusia agar mereka dapat menjalani kehidupan yang sejahtera. Sumber Daya Insani (SDI) adalah inti dari suatu usaha atau organisasi, karena SDI bertanggung jawab atas kualitas dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.(Moch. Azhar Hidayatullah, 2022).

Manajemen sumber daya insani (MSDI) adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya insani dianggap sebagai kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber daya di bumi. Allah SWT menciptakan manusia sebagai khalifah di bumi untuk mengelola sumber daya demi kemaslahatan seluruh makhluk hidup dan alam semesta. Manajemen sumber daya insani diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya dalam organisasi, sehingga tercipta unit kerja yang efisien.(Nur et al., 2021) Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dikenal dengan berbagai pendekatan yang berfokus pada bagaimana individu diperlakukan. Dimensi terpenting dari sumber daya adalah kontribusi mereka terhadap organisasi, sedangkan aspek terpenting dari manusia adalah bagaimana kontribusi tersebut diolah. Dzikrulloh, (2023).

Dasar Manajemen Menurut Islam

Menurut (Arman Paramansyah, 2021) terdapat 3 unsur dalam manajemen islam yaitu:

1. *Habluminallah*

Habluminallah, yaitu hubungan antara manusia dengan Allah SWT sebagai Pencipta segala sesuatu di bumi dan langit, dalam manajemen syariah mengatur bagaimana seorang hamba berhubungan dengan Tuhannya dalam menjalankan pekerjaan, baik yang terkait dengan organisasi maupun tugas pribadi dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam Islam, hubungan manusia dengan Tuhannya sangat mempengaruhi jalannya suatu manajemen agar sesuai dengan aturan Islam atau syariah. Hal ini

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI AMDK BARIKLANA KOPONTREN AL-AMIEN PRENDUAN SUMENEP

menjadi perbedaan utama antara manajemen konvensional dan manajemen syariah, di mana dalam manajemen syariah tidak hanya fokus pada mencari keuntungan, tetapi juga menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah seorang hamba kepada Tuhannya.

2. *Habluminannas*

Habluminannas, yaitu hubungan antar manusia, baik antara pekerja dengan masyarakat, pekerja dengan pimpinan, maupun antara organisasi dengan masyarakat di sekitarnya. Dengan membina hubungan baik antar manusia, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuannya. Prinsip ini dihargai dalam setiap sistem manajemen, baik manajemen syariah maupun manajemen konvensional.

3. *Hablumina'alam*

Hablumina'alam, yaitu hubungan antara organisasi dengan lingkungan sekitarnya, di mana organisasi harus menjaga lingkungannya agar tidak memberikan dampak negatif pada masyarakat yang tinggal di sekitar area operasinya. Jika lingkungan terpelihara dengan baik, operasional organisasi akan berjalan sesuai harapan. Namun, jika tidak, maka organisasi tersebut akan mengalami konflik dengan masyarakat sekitarnya, yang dapat mengganggu kelancaran operasionalnya.

Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Insani

a. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen atau perekrutan tenaga kerja adalah proses untuk mengidentifikasi dan menarik tenaga kerja baru yang sesuai dengan kualifikasi serta kebutuhan perusahaan, atau dengan kata lain, merupakan proses penempatan individu yang tepat di posisi yang tepat. (Yusuf, 2015) Dalam Islam, pemilihan karyawan dianjurkan dilakukan dengan selektif, memastikan bahwa calon karyawan yang dipilih memiliki kualitas yang baik dan merupakan orang-orang yang tepat untuk peran tersebut. Dalam pandangan Islam, proses rekrutmen harus dilakukan dengan prinsip keadilan, keterbukaan, dan tanpa adanya nepotisme. Keputusan yang diambil dalam rekrutmen akan mempengaruhi aspek-aspek lain dalam manajemen sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pengembangan serta

penilaian kerja. Islam menganjurkan bahwa dalam memilih atau merekrut karyawan, perusahaan atau organisasi harus mempertimbangkan kompetensi dan religiusitas calon karyawan, seperti kewajiban beragama Islam dan mengenakan jilbab. Persyaratan rekrutmen harus dicantumkan dengan jelas kepada pelamar, termasuk syarat-syarat pekerjaan dan kriteria yang dibutuhkan. Pelamar juga diharapkan memberikan informasi yang akurat dan hanya melamar pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Islam menganjurkan agar proses seleksi dilakukan dengan cermat untuk menghindari kesalahan dalam rekrutmen dan penempatan karyawan. (Latifah, 2018)

Proses seleksi adalah langkah lanjutan dari rekrutmen. Hasil dari proses rekrutmen berupa surat lamaran yang kemudian diseleksi. Dalam seleksi, ditentukan siapa yang layak diangkat sebagai karyawan dan siapa yang tidak. Menurut pandangan Islam, seleksi harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Proses seleksi harus dilakukan dengan kejujuran, tanpa mengutamakan hubungan pribadi. Fokus utama dalam seleksi adalah menilai kemampuan, keahlian, dan kelayakan kandidat sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Oleh karena itu, seleksi diadakan untuk menilai kompetensi dan keahlian sehingga dapat menentukan siapa yang layak dan pantas untuk diangkat menjadi karyawan. (Mardiah, 2016)

b. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan karyawan adalah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian keterampilan, pengetahuan, serta memfasilitasi program kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Pelatihan ini dianggap sebagai investasi jangka panjang bagi perusahaan, bukan sebagai beban. Pelatihan karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang direncanakan untuk memberikan pengetahuan yang mendukung pertumbuhan keterampilan kerja yang dibutuhkan demi perkembangan organisasi. (Rahadi, 2023)

Pengembangan adalah proses yang sistematis dan terencana yang melibatkan pelatihan, pendidikan, dan pengelolaan karyawan untuk memperbaiki kinerja mereka dan mencapai kualitas yang diharapkan. Proses pengembangan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan, sehingga baik kuantitas maupun kualitas kerja menjadi lebih baik. (Andayani & Hirawati, 2021)

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI AMDK BARIKLANA KOPONTREN AL-AMIEN PRENDUAN SUMENEP

Dalam Islam, tidak hanya mendorong seseorang untuk bekerja, tetapi juga memotivasi mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sempurna. Seorang karyawan sebaiknya bekerja dengan sepenuh kemampuan, keinginan, dan kesungguhan untuk mencapai kesempurnaan serta kesuksesan bagi diri sendiri, lingkungan sosial, dan juga untuk akhirat. Konsep *ikhshan* dalam Islam, yang berarti keunggulan dan kebajikan, berhubungan dengan kebaikan dan segala sesuatu yang diperintahkan oleh Allah SWT. (Latifah, 2018)

c. Kompensasi

Kompensasi adalah elemen penting dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan. Kompensasi mencakup pembayaran tunai langsung, manfaat tidak langsung berupa fasilitas karyawan, serta tambahan untuk memotivasi karyawan agar terus bekerja keras dan mencapai produktivitas yang tinggi. Bagi karyawan, kompensasi adalah ukuran dari nilai pekerjaan mereka. Selain penting untuk karyawan, kompensasi juga krusial bagi perusahaan karena program kompensasi mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Prinsip etika Islam dalam manajemen sumber daya insani menyatakan bahwa kompensasi harus sesuai dengan kontribusi karyawan dan harus menerapkan prinsip kompensasi yang adil. (Norman et al., 2021)

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan dalam periode waktu tertentu untuk mengevaluasi prestasi kerja seorang karyawan. Selain itu, penilaian kinerja berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata, serta menilai kekuatan dan kelemahan karyawan dalam melaksanakan tugas. Sistem penilaian kinerja dapat meningkatkan performa kerja karyawan. Penilaian ini dirancang untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dan memotivasi karyawan. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat berguna dalam meningkatkan performa kerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. (Setiobudi, 2017)

Seorang manajer Muslim harus melakukan penilaian karyawan secara adil. Dalam konteks Al-Qur'an, penilaian kinerja dapat dilakukan dengan dua metode: berdasarkan pertimbangan dan berdasarkan perilaku. Penilaian yang dilakukan secara periodik memberikan banyak manfaat bagi organisasi atau perusahaan,

karena dapat mengidentifikasi hal-hal yang berjalan dengan baik untuk jangka panjang. Selain itu, bagi individu, penilaian ini berfungsi sebagai alat evaluasi diri untuk mengetahui kesalahan yang terjadi dan mencegah terulangnya kesalahan tersebut. (Latifah, 2018)

Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada hasil atau tingkat pencapaian seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja menggambarkan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks ini, perusahaan menilai kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi serta untuk menggali potensi diri karyawan tersebut. (Kasmawati, 2017)

Menurut Zadjuli, Islam menilai kinerja religius seseorang berdasarkan beberapa indikator, di antaranya adalah niat bekerja yang dilandasi karena Allah, serta penerapan kaidah, norma, dan syariah secara kaffah (menyeluruh) dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari hasilnya, tetapi juga dari niat dan proses yang mengikuti prinsip-prinsip Islam. Kinerja dalam Islam dapat dihubungkan dengan firman Allah SWT dalam Surat An-Najm ayat 39-41, yang menyatakan:

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.” (Yoga Dwi Anugrahadi, Airlangga, 2018)

Ayat ini menekankan pentingnya usaha atau kinerja manusia. Dalam Islam, setiap individu hanya akan mendapatkan hasil dari apa yang telah diupayakan dengan sungguh-sungguh. Kinerja yang baik akan diperhitungkan dan diperlihatkan di akhirat, dan setiap orang akan mendapatkan balasan sesuai dengan usahanya, baik di dunia maupun di akhirat.

Sedangkan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Moheriono adalah sebagai berikut:

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI AMDK BARIKLANA KOPONTREN AL-AMIEN PRENDUAN SUMENEP

1. Efektif, Indikator ini mengukur sejauh mana proses yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
2. Efisien, Indikator ini mengukur tingkat kesesuaian proses dalam menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, Indikator ini menilai kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan dengan benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, Indikator ini mengukur tingkat efektivitas yang dicapai oleh suatu organisasi. (Ery Teguh Prasetyo, 2019)

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam tentang fenomena yang diteliti melalui pengumpulan data yang bersifat naratif, serta untuk menganalisis data secara holistik dan mendalam berdasarkan konteks yang ada. (Rusandi & Muhammad Rusli, 2021)

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di AMDK Bariklana yang berada di Dusun Dunglaok, Desa Pragaan Laok, Kecamatan Pragaan, Kabupaten Sumenep.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah manajemen yang terlibat langsung dalam pengelolaan SDI dan karyawan AMDK Bariklana. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa informan tersebut memiliki informasi yang relevan terkait topik penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga cara, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan secara mendalam (*in-depth interview*) dengan pimpinan dan karyawan AMDK Bariklana. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, di mana peneliti memiliki panduan pertanyaan namun tetap memberi ruang bagi informan untuk memberikan pandangan lebih luas.

2. Observasi

Peneliti melakukan observasi partisipatif di lingkungan kerja AMDK Bariklana untuk melihat secara langsung praktik manajemen SDI dan interaksi antara pimpinan dan karyawan. Observasi ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu untuk menangkap dinamika yang terjadi dalam lingkungan kerja.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berupa pengambilan foto untuk memberikan gambaran visual yang mendukung hasil wawancara dan observasi.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian ini meliputi tiga tahapan utama:

1. Reduksi data: Data yang telah dikumpulkan diseleksi, difokuskan, dan disederhanakan untuk mempermudah analisis lebih lanjut.
2. Penyajian data: data yang telah direduksi disusun dan disajikan dalam bentuk naratif, tabel, atau grafik yang memudahkan pemahaman dan interpretasi.
3. Penarikan kesimpulan: setelah data disajikan, peneliti melakukan interpretasi untuk menemukan makna dan menarik kesimpulan yang relevan dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil AMDK Bariklana

Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Bariklana adalah salah satu bentuk pengembangan ekonomi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Amin Preduan Sumenep, yang pengelolaannya berada di bawah Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN). Bisnis ini berlokasi di Pondok Al-Amin II (bagian barat), tepatnya di Dusun Dunglaok, Desa Pragaan Laok, Kecamatan Pragaan, Kabupaten Sumenep. AMDK Bariklana memiliki 2 tempat yang mana berada di lingkungan pondok putra dan satunya

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI AMDK BARIKLANA KOPONTREN AL-AMIEN PRENDUAN SUMENEP

di lingkungan pondok putri, yang berada di pondok putri awalnya bukan milik Bariklana, dan memiliki merek sendiri bernama Ashal. Karena yg mengelolah meninggal dan tidak ada yg bisa melanjutkan akhirnya dijual ke Bariklana.

Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Bariklana didirikan pada 1 Juli 2009 dengan nama awal " Bio Lana," yang berarti "milik kita." Awalnya, usahanya masih dalam skala kecil, hanya untuk memenuhi kebutuhan para santri, dengan produk berupa air galon dan kemasan gelas cup. Berawal dari mobil yang hanya satu yaitu mobil pickup L300 itupun bukan punya Bariklana, melainkan milik unit lain, kemudian ketika mulai memasuki profit yang lebih tinggi akhirnya ganti mesin.

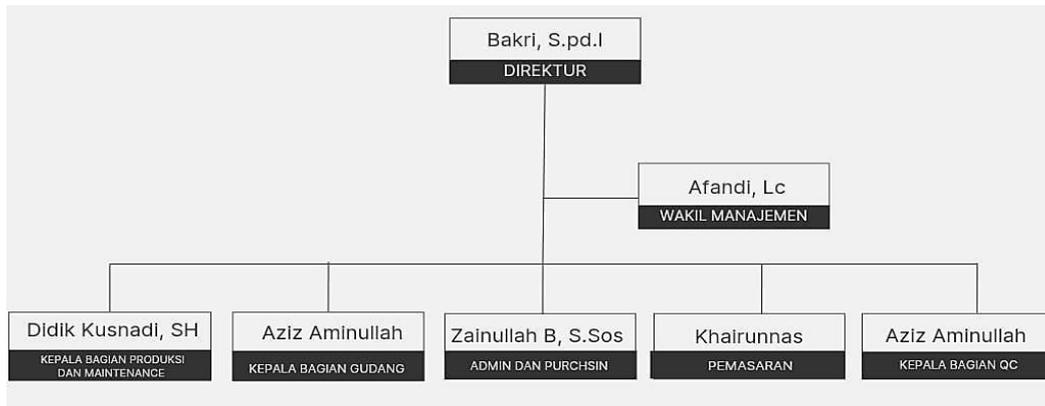
Pada tahun 2015, nama " Bio Lana" diajukan untuk diresmikan secara resmi, namun ditolak oleh Kemenkumham karena sudah ada produk lain dengan nama serupa. Akhirnya, namanya diubah menjadi Bariklana, sesuai persetujuan dari majelis Kiai Pondok Pesantren Al-Amin. Nama Bariklana berarti "berikanlah kepada kami keberkahan," yang mengandung do'a agar Pondok Pesantren Al-Amin dapat berkontribusi menyebarkan dakwah melalui produk yang mereka kelola dan pasarkan kepada masyarakat. Setelah resmi didirikan maka mulai berkembang ke skala yang lebih besar, termasuk pembangunan kantor, gudang, dan distribusi ke masyarakat umum, lingkungan pesantren serta kantor-kantor atau lembaga tertentu.

Motivasi mendirikan AMDK Bariklana karena ingin mempunyai air sebagai unit usaha, untuk kemandirian pondok pesantren. Diterapkan sistem saham 60% usaha lembaga (TMI, Tahfidz, yayasan Al-Amien ataupun yayasan rumah sakit) yang mana laba usahanya kembali ke lembaga tersebut, sedangkan 40% untuk kyai dan guru-guru, karena pendiri menginginkan ada tunjangan hari raya untuk kyai dan guru-guru.

RAT di AMDK Bariklana berbeda dengan umumnya diluar yang biasanya menggunakan kalender masehi yang ditetapkan oleh dinas koperasi, disini RAT-nya di bulan Ramadhan karena diharapkan kyai dan guru-guru yang mukim didalam tidak lagi resah memikirkan dari mana tunjangan hari raya. Tujuannya agar kyai dan guru-guru tidak terlibat bisnis. Karena diharapkan guru-guru bener-bener bersama santri, maka dari itu diterapkan sistem saham 60% dan 40% tersebut.

AMDK Bariklana yang merupakan bagian dari usaha dari KOPONTREN Al-Amien tidak memiliki struktur organisasi secara khusus, yang ada adalah struktur organisasi dari KOPONTREN Al-Amien itu sendiri seperti pada gambar dibawah ini.

Gambar. 1 Struktur Organisasi KOPONTREN AL-Amien



Implementasi Manajemen SDI Dalam Meningkatkan Kinerja

Implementasi manajemen Sumber Daya Insani (SDI) di AMDK Bariklana KOPONTREN Al-Amien Prenduan Sumenep mengedepankan pendekatan yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam dalam setiap aspek pengelolaan karyawan, bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara pencapaian kinerja profesional dan pengembangan karakter Islami, Melalui pendekatan yang holistik ini, perusahaan berupaya membentuk karyawan yang tidak hanya produktif secara material tetapi juga memiliki kesadaran spiritual dan tanggung jawab sosial yang tinggi. Dalam penerapannya, setiap kebijakan dan proses manajemen SDI didesain untuk tidak hanya meningkatkan kompetensi kerja, tetapi juga membangun etika, akhlak, dan kesadaran lingkungan, sesuai dengan nilai-nilai syariah.

Manajemen SDI yang diterapkan dalam perusahaan ini menerapkan manajemen dasar islam yang meliputi; hubungan antara manusia dengan Tuhan (*Habluminnallah*), hubungan antarmanusia (*Habluminnas*), serta hubungan manusia dengan lingkungan (*Habluminal'alam*). Melalui wawancara yang mendalam dengan beberapa informan kunci, penelitian ini mengungkap proses manajemen SDI, mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, hingga penilaian kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menggambarkan bagaimana pendekatan Islami dalam manajemen SDI dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara terkait implementasi manajemen dasar islam di AMDK Bariklana maka dijabarkan sebagai berikut:

1. *Habluminnallah*

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI AMDK BARIKLANA KOPONTREN AL-AMIEN PRENDUAN SUMENEP

Dalam setiap proses pengelolaan SDI, aspek ini mendorong karyawan untuk senantiasa memperkuat hubungan spiritual dengan Allah melalui pendekatan yang melibatkan nilai-nilai keislaman. Manajemen perusahaan mendorong adanya waktu khusus untuk ibadah, dan kegiatan-kegiatan rohani lainnya, yang dianggap sebagai bagian penting dalam menjaga spiritualitas karyawan sekaligus mendukung etos kerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajemen dan karyawan AMDK Bariklana, penerapan aspek *Habluminnallah* sangat ditekankan dalam lingkungan kerja. Setiap pagi dan sore, seluruh karyawan diwajibkan mengikuti apel yang berisi kegiatan spiritual seperti tawasul kepada Rasulullah, ahlul bait, sahabat, tabi'in, kyai, guru-guru, orang tua, serta mendoakan diri sendiri, keluarga, dan pelanggan. Selain itu, AMDK Bariklana mewajibkan karyawan untuk melaksanakan sholat sunnah dhuha bersama, yang menjadi salah satu upaya untuk memperkuat ibadah harian di luar sholat fardhu. Jika ada karyawan yang tidak mengikuti kegiatan-kegiatan spiritual tersebut, manajemen memberikan peringatan tertulis sebagai bentuk disiplin. Tidak hanya sholat sunnah, tetapi sholat fardhu juga menjadi kewajiban yang tidak boleh diabaikan oleh karyawan. Setiap akhir bulan perusahaan juga mengadakan pengajian yang dipimpin oleh majelis kyai untuk memperdalam pemahaman agama dan meningkatkan kualitas spiritual karyawan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan aspek spiritual dalam pengelolaan sumber daya insani, yang menjadi bagian integral dari nilai-nilai keagamaan dan ketaatan yang dipegang teguh.

2. Habluminnas

Prinsip ini berfokus pada upaya menciptakan hubungan baik antara karyawan dengan rekan kerja, atasan, serta pelanggan. Karyawan di AMDK Bariklana diharapkan mampu menjalankan tugasnya dengan sikap yang saling menghargai, bekerja sama, serta menjaga komunikasi yang harmonis. Hal ini diwujudkan melalui lingkungan kerja yang suportif dan budaya organisasi yang menekankan pada pentingnya etika serta adab dalam berinteraksi.

Berdasarkan hasil wawancara mengungkapkan bahwa hubungan antara karyawan dan pimpinan di AMDK Bariklana terjalin dengan harmonis,

berdasarkan prinsip kesopanan, saling menghormati, dan keterbukaan. Perusahaan menekankan pentingnya adab dan komunikasi yang baik, di mana karyawan diajak untuk saling menyapa, menjaga hubungan baik, dan menghormati satu sama lain, termasuk dengan pimpinan. AMDK Bariklana menerapkan keterbukaan, sehingga karyawan didorong untuk mengungkapkan kendala atau masalah yang dihadapi kepada pimpinan agar dapat dicarikan solusi bersama. Hubungan antar karyawan juga dibangun berdasarkan kesetaraan, sehingga meskipun terdapat hirarki, tidak ada perasaan perbedaan antara atasan dan bawahan, namun tetap menjaga sikap hormat. Komunikasi yang baik ini berperan penting dalam penyelesaian masalah secara internal, sehingga konflik tidak sampai keluar dari lingkungan perusahaan, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif.

3. Habluminal'alam

Selain hubungan spiritual dan sosial, AMDK Bariklana juga memperhatikan aspek lingkungan. Manajemen berupaya memastikan bahwa proses produksi berjalan dengan mempertimbangkan dampak lingkungan, seperti penggunaan air yang efisien serta upaya pengelolaan limbah yang baik. Kesadaran akan kelestarian alam merupakan bagian integral dari tanggung jawab perusahaan dalam konteks Islami.

Berdasarkan hasil wawancara, manajemen AMDK Bariklana berkomitmen untuk menjalankan proses produksi yang ramah lingkungan dengan memanfaatkan sumber daya air secara efisien dan mengelola limbah dengan baik. Air yang digunakan dalam proses produksi disalurkan untuk mengairi sawah di sekitar perusahaan, yang membantu petani setempat meningkatkan hasil panen hingga tiga kali dalam setahun karena ketersediaan air yang melimpah. Selain itu, perusahaan bekerja sama dengan Dinas Lingkungan Hidup (LH) untuk memastikan bahwa kualitas air dan limbah dipantau secara ketat melalui pengujian laboratorium dan pelaporan berkala. Kebersihan lingkungan juga menjadi fokus utama perusahaan, dengan menugaskan petugas khusus untuk menjaga kebersihan dan memastikan proses produksi tetap sesuai dengan standar lingkungan. Keseluruhan upaya ini mencerminkan tanggung jawab perusahaan

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI AMDK BARIKLANA KOPONTREN AL-AMIEN PRENDUAN SUMENEP

dalam menjaga kelestarian alam sebagai bagian dari pengamalan nilai-nilai Islami.

Selanjutnya, hasil penelitian ini menguraikan penerapan manajemen SDI berdasarkan lima aspek utama, yaitu:

1. Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan di AMDK Bariklana dilakukan dengan pendekatan yang mempertimbangkan kompetensi teknis serta nilai-nilai Islami. Berdasarkan hasil wawancara mengungkapkan bahwa AMDK Bariklana tidak menetapkan persyaratan yang rumit seperti unit usaha besar lainnya, tetapi menekankan kejujuran, disiplin, amanah, keterampilan dan semangat kerja sebagai kriteria utama dalam seleksi. Lamaran diajukan secara langsung dan diinformasikan melalui jaringan internal karyawan atau dari mulut ke mulut, tanpa memerlukan ijazah formal. Setelah seleksi awal, calon karyawan menjalani pelatihan selama satu bulan untuk menguji kesesuaian keahlian dan keterampilan mereka dengan kebutuhan perusahaan. Proses ini berlaku secara umum dan terbuka, tidak terbatas hanya untuk lulusan pondok pesantren, serta tidak memperhatikan latar belakang keluarga. Dengan demikian, perusahaan memastikan proses seleksi yang adil dan tetap berpegang pada nilai-nilai keislaman.

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di AMDK Bariklana dilakukan secara sederhana namun tetap memperhatikan aspek kompetensi teknis dan nilai-nilai Islami. Kriteria utama dalam seleksi adalah keahlian, kejujuran, disiplin, dan semangat kerja, tanpa memandang latar belakang pendidikan atau keturunan. Perekrutan dilakukan melalui pengumuman informal, seperti dari mulut ke mulut, dan calon karyawan melalui masa percobaan atau pelatihan selama satu bulan untuk menilai kemampuan mereka. Selain itu, proses ini dinilai adil oleh para karyawan, karena seleksi lebih mengedepankan keterampilan dan karakter daripada persyaratan formal seperti ijazah.

Sebagai saran yang membangun, meskipun proses rekrutmen saat ini dilakukan secara sederhana dan informal, AMDK Bariklana dapat mempertimbangkan untuk menggunakan sistem rekrutmen yang lebih

terstruktur dengan menyebarkan pengumuman secara lebih luas, baik melalui media sosial, website resmi, atau kerjasama dengan lembaga pendidikan. Hal ini akan membantu menjaring lebih banyak kandidat potensial dengan keahlian yang relevan

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan di AMDK Bariklana dilakukan selama satu bulan awal sebagai bagian dari masa seleksi bagi calon karyawan baru. Pada tahap ini, calon karyawan diberikan kesempatan untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka, sekaligus mengasah keterampilan yang dibutuhkan. Selain itu, perusahaan juga terlibat dalam program pelatihan eksternal yang diadakan oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) serta Standar Nasional Indonesia (SNI) untuk memastikan standar operasional dan kualitas produk tetap terjaga. Melalui program-program ini, perusahaan dapat mengidentifikasi aspek yang perlu ditingkatkan, baik dari segi prosedur produksi maupun keterampilan karyawan.

Dari apa yang telah dipaparkan tersebut menunjukkan adanya perhatian terhadap pengenalan dasar-dasar pekerjaan dan standar yang diharapkan bagi karyawan baru. Namun, pelatihan yang terbatas hanya pada awal masa kerja mungkin belum cukup untuk mendukung peningkatan kinerja jangka panjang dan pengembangan keterampilan karyawan secara berkelanjutan. Meski ada undangan dari BPOM dan SNI, yang memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk mengevaluasi area peningkatan, hal ini belum mencakup program pengembangan SDI secara menyeluruh.

Sebagai saran yang membangun, perusahaan sebaiknya mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang lebih terstruktur dan berkesinambungan, yang tidak hanya dilakukan pada awal masa kerja, tetapi juga secara periodik untuk memperbarui dan meningkatkan keterampilan karyawan. Program ini dapat mencakup pelatihan teknis terkait proses produksi, pengendalian mutu, serta penguatan nilai-nilai kerja Islami sesuai dengan konsep manajemen SDI. Dengan cara ini, perusahaan akan lebih siap menghadapi tantangan kualitas dan efisiensi, serta dapat lebih cepat menanggapi rekomendasi yang muncul dari BPOM dan SNI.

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI AMDK BARIKLANA KOPONTREN AL-AMIEN PRENDUAN SUMENEP

3. Kompensasi

Kebijakan kompensasi di AMDK Bariklana didasarkan pada prinsip keadilan dan kesejahteraan sesuai dengan ajaran Islam. Perusahaan memberikan gaji pokok yang sama bagi semua karyawan, mulai dari *cleaning service* hingga manajer, untuk menciptakan kesetaraan. Perbedaan kompensasi terletak pada tunjangan yang disesuaikan dengan jabatan masing-masing, serta tambahan berupa uang makan, lembur, dan insentif lainnya, seperti tunjangan pernikahan atau bantuan saat sakit. Selain itu, seluruh karyawan juga mendapatkan perlindungan melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kebijakan ini dirasakan adil oleh karyawan, karena telah disesuaikan dengan peran dan tanggung jawab masing-masing, sehingga menciptakan rasa kesejahteraan dan kepuasan kerja.

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa kebijakan kompensasi di AMDK Bariklana didasarkan pada prinsip keadilan dan kesejahteraan sesuai dengan ajaran Islam. Perusahaan memberikan gaji pokok yang sama untuk semua karyawan, dari *cleaning service* hingga manajer, dengan perbedaan pada tunjangan sesuai jabatan. Selain itu, ada tunjangan makan, lembur, serta insentif. Karyawan juga mendapatkan perlindungan melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Para karyawan merasa bahwa kebijakan kompensasi ini adil dan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab mereka masing-masing.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja di AMDK Bariklana dilakukan secara rutin setiap bulan dengan mengacu pada dua aspek utama, yaitu capaian hasil kerja dan penerapan perilaku Islami oleh karyawan. Evaluasi dilakukan melalui pengawasan kedisiplinan kerja, termasuk pencatatan absensi di pagi dan sore hari. Jika ditemukan pelanggaran atau masalah, perusahaan menerapkan pendekatan bertahap, dimulai dengan peringatan lisan, kemudian dilanjutkan dengan peringatan tertulis jika pelanggaran terus berulang. Jika karyawan masih melanggar, tindakan lebih lanjut yakni dikeluarkan. Adapun cara lainnya yakni pemindahan tugas ke bagian lain, seperti dari produksi ke bagian pengiriman, sebagai upaya untuk memberikan efek jera dan meningkatkan

kesadaran. Selain itu, evaluasi kinerja ini juga dilakukan secara kolektif melalui rapat tim untuk membahas masalah dan mencari solusi bersama, sehingga tercipta budaya evaluasi yang transparan dan konstruktif.

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa diterapkan penilaian kinerja karyawan secara bulanan dengan fokus pada disiplin kerja, termasuk absensi pagi dan sore. Jika karyawan bermasalah, perusahaan menerapkan tahapan peringatan yang dimulai dari teguran lisan, kemudian tertulis, hingga tindakan lebih lanjut jika pelanggaran berulang. Selain itu, ada bentuk sanksi yang variatif, seperti memindahkan karyawan ke bagian lain agar mereka lebih sadar akan kesalahan yang dibuat. Penilaian kinerja dilakukan secara menyeluruh dan jika ada masalah, hal tersebut dibahas dalam rapat bersama seluruh tim.

Tantangan dalam Manajemen SDI di AMDK Bariklana

Dalam pengelolaan sumber daya insani, setiap perusahaan menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.. AMDK Bariklana juga tidak terlepas dari berbagai tantangan dalam upaya menjaga kualitas sumber daya insani yang dimilikinya. Meskipun sudah menerapkan manajemen berbasis nilai-nilai islam tentu saja masih ada beberapa kendala.

Berdasarkan wawancara dengan manajemen diungkapkan bahwasanya salah satu tantangan utama dalam mengelola sumber daya insani di AMDK Bariklana adalah menjaga disiplin kerja di kalangan karyawan, yang mana sebagian besar berasal dari Madura. Berdasarkan wawancara, ditemukan bahwa budaya lokal yang memiliki toleransi tinggi menyebabkan beberapa karyawan sulit diatur dan sering bekerja dengan pola "seenaknya." Hal ini berdampak pada produktivitas, seperti karyawan yang sengaja memperlambat pekerjaan atau sering meninggalkan tugas dengan alasan tertentu. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan memberlakukan sistem rotasi posisi sebagai bentuk teguran, dengan tujuan membuat karyawan menyadari kesalahannya melalui perubahan lingkungan kerja. Selain itu, untuk meningkatkan kehadiran apel, perusahaan memberikan insentif berupa uang 50 ribu bagi karyawan yang disiplin menghadiri apel pagi dan sore secara konsisten selama satu bulan. Meskipun kebijakan ini membantu,

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI AMDK BARIKLANA KOPONTREN AL-AMIEN PRENDUAN SUMENEP

tantangan dalam mempertahankan kedisiplinan tetap memerlukan perhatian berkelanjutan dari manajemen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa implementasi manajemen Sumber Daya Insani di AMDK Bariklana KOPONTREN Al-Amien Prenduan Sumenep telah mengedepankan prinsip-prinsip Islami dalam pengelolaan karyawan yakni konsep *Habluminnallah, Habluminnas, dan Habluminal'alam*. perusahaan tidak hanya berfokus pada produktivitas material, tetapi juga pada peningkatan kesadaran spiritual, hubungan sosial yang harmonis, serta kesadaran lingkungan.

Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa:

1. Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dilakukan secara sederhana melalui transfer informasi dan hanya dengan menggunakan surat lamaran tanpa diwajibkan membawa ijazah dan seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi teknis dan nilai-nilai islam.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan diberikan di awal masa kerja yaitu masa training 1 bulan. Meskipun pelatihan teknis telah disediakan, pengembangan keterampilan berkelanjutan masih terbatas.

3. Kompensasi

Kebijakan kompensasi di perusahaan ini dinilai adil, dengan gaji pokok yang sama untuk semua karyawan, namun diberikan tunjangan sesuai peran masing-masing. Selain itu juga mendapat intensif lainnya.

4. Penilaian kinerja

Penilaian Kinerja dilakukan secara berkala dengan memperhatikan kedisiplinan kerja dan perilaku Islami. Tindakan tegas diberikan bagi karyawan yang melanggar aturan, dengan sanksi yang variatif.

5. Tantangan

Tantangan utama yang dihadapi yaitu dalam menjaga kedisiplinan karyawan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan memberlakukan sistem rotasi dan insentif bagi karyawan yang disiplin.

Secara keseluruhan, AMDK Bariklana telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai Islam, yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun, ada beberapa area yang memerlukan peningkatan, terutama dalam hal kedisiplinan.

Saran

Diharapkan manajemen SDI di AMDK Bariklana dapat lebih optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga nilai-nilai Islam di seluruh aspek pengelolaan karyawan dengan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peningkatan Sistem Rekrutmen:

Proses rekrutmen yang lebih terstruktur dan luas, seperti melalui media sosial atau kerja sama dengan lembaga pendidikan, dapat membantu menjangkau lebih banyak kandidat berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan Program Pelatihan Berkelanjutan:

Meskipun pelatihan awal telah dilakukan, AMDK Bariklana sebaiknya mempertimbangkan untuk mengembangkan program pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, mencakup pelatihan teknis terkait produksi, pengendalian mutu, serta penguatan nilai-nilai Islami. Hal ini penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat terus meningkatkan keterampilan mereka dan lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja.

3. Penguatan Mekanisme Disiplin Karyawan:

Mengingat kedisiplinan masih menjadi tantangan utama, perusahaan bisa memperkuat mekanisme disiplin dengan melakukan evaluasi secara lebih mendalam terhadap efektivitas kebijakan yang ada. Selain itu, peningkatan komunikasi dan motivasi bagi karyawan tentang pentingnya disiplin kerja dalam mencapai tujuan bersama dapat diterapkan.

DAFTAR REFERENSI

Ade Yuliar. (2021). Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia. *Bertuah : Journal of Shariah and*

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI AMDK BARIKLANA KOPONTREN AL-AMIEN PRENDUAN SUMENEP

Islamic Economics, 2(2), 1–12.

- Ahdiat, A. (2024). *Persaingan Usaha di Indonesia Kian Meningkat, Capai Rekor pada 2023*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/ekonomi-makro/statistik/c4a3b5f25f76f05/persaingan-usaha-di-indonesia-kian-meningkat-capai-rekor-pada-2023>
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Anjelina, J. D., Salsabila, R., Fitriyanti, D. A., & Dwi Lestari, K. N. (2021). Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil. *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 117–142.
- Arman Paramansyah, A. I. N. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Pustaka Al-Muqsith.
- Arwani, A. (2020). Strategi Pengembangan Sumberdaya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BUMDES Tunas Abadi Desa Waru Kecamatan Lohbener Kabupaten *Khulasah: Islamic Studies Journal*, 45–57. <http://ojs.staisdharma.ac.id/index.php/kisj/article/view/137>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Eka Sri Wahyuni. (2017). Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani pada Perusahaan (Studi Empiris Pada PT . Bank Muamalat). *Jurnal Baabu Al-Ilmi Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(1), 139–162.
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Fitri. (2022). *Produsen Lokal Madura Berebut Pasar Menggiurkan Air Minum Kemasan*. Kabar Madura. <https://kabarmadura.id/produsen-lokal-madura-berebut-pasar-menggiurkan-air-minum-kemasan/>
- Jantan Ari Sadewo, D. (2023). Tinjauan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Pada Sistem Rekrutmen Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Gadai Emas Bangkalan. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 9(1).

- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Latifah, A. H. and. (2018). Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar. *Jurnal Iqtisaduna*, 4(1), 30–45. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v4i1a3>
- Lindungi Kesehatan Masyarakat dengan Sinergi Pengawasan Produk Air Minum Dalam Kemasan (AMDK)*. (2020). Badan POM. <https://www.pom.go.id/siaran-pers/lindungi-kesehatan-masyarakat-dengan-sinergi-pengawasan-produk-air-minum-dalam-kemasan-amdk>
- Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam perspektif islam. *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 223–235. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/view/47>
- Moch. Azhar Hidayatullah, N. N. (2022). *Implementasi manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kualitas layanan pegadaian syariah kebomas gresik. 1*, 1–17.
- Nadya Firizka. (2022). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawannya (Studi Kasus: Home Industry Sandal Bandol Kebanaran, Purwokerto Barat, Banyumas)*. Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- Norman, E., Supriyatna, R. K., & Junaedi, D. (2021). Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(1), 103–123.
- Nur, I., Burhan, D., & Hasan, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Heritage Pesantren Sebagai Potensi Parawisata Halal Madura (Studi Kasus Pondok Pesantren Annuqayah). *Alamtara: Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 5(2021), 161–176. <http://ejournal.iaitabah.ac.id/index.php/alamtaraok/article/view/764>
- Rahadi, D. R. (2023). *Pelatihan & Pengembangan Karyawan* (Issue January). CV. Lentera Ilmu Madani.
- Rusandi, & Muhammad Rusli. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48–60.

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI AMDK BARIKLANA KOPONTREN AL-AMIEN PRENDUAN SUMENEP

<https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>

- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT.Tridharma Kencana. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(1), 170–182.
- Yoga Dwi Anugrahadi, Airlangga, A. P. (2018). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 5(8), 676–694.
- Yusuf, D. H. B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. RajaGrafindo Persada.