

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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.¹ 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.² 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.³

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 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

¹ Adi Ahdiat, "Persaingan Usaha Di Indonesia Kian Meningkat, Capai Rekor Pada 2023," Databoks, 2024, <https://databoks.katadata.co.id/ekonomi-makro/statistik/c4a3b5f25f76f05/persaingan-usaha-di-indonesia-kian-meningkat-capai-rekor-pada-2023>.

² "Lindungi Kesehatan Masyarakat Dengan Sinergi Pengawasan Produk Air Minum Dalam Kemasan (AMDK)," Badan POM, 2020, <https://www.pom.go.id/siaran-pers/lindungi-kesehatan-masyarakat-dengan-sinergi-pengawasan-produk-air-minum-dalam-kemasan-amdk>.

³ Fitri, "Produsen Lokal Madura Berebut Pasar Menggiurkan Air Minum Kemasan," Kabar Madura, 2022, <https://kabarmadura.id/produsen-lokal-madura-berebut-pasar-menggiurkan-air-minum-kemasan/>.

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.⁴ 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.

Namun, seringkali sebuah perusahaan belum memaksimalkan potensi SDI secara optimal. Beberapa kendala yang sering dihadapi termasuk kurangnya pelatihan yang holistik bagi karyawan, manajemen yang masih berfokus pada aspek teknis daripada aspek moral dan spiritual, serta sistem evaluasi kinerja yang belum terintegrasi dengan pendekatan SDI. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menggali lebih dalam mengenai implementasi manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan di AMDK Bariklana. Dengan latar belakang ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara praktis bagi AMDK Bariklana maupun secara teoritis dalam pengembangan konsep manajemen SDI yang berbasis nilai-nilai Islam.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Bagaimana implementasi manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan di AMDK Bariklana?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dan manfaat penelitian ini adalah “Untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan di AMDK Bariklana.”

Penelitian ini bermanfaat secara teoretis dengan menambah wawasan tentang implementasi manajemen sumber daya insani. Secara praktis, penelitian ini membantu usaha di AMDK Bariklana dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem manajemen sumber daya insani yang sudah ada, sehingga dapat dioptimalkan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Penelitian ini juga sebagai penunjang kelulusan mata kuliah skripsi dibawah program MBKM Riset yang diselenggarakan Kemendikbud.

⁴ A Arwani, “Strategi Pengembangan Sumberdaya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BUMDES Tunas Abadi Desa Waru Kecamatan Lohbener Kabupaten ...,” *Khulasah: Islamic Studies Journal*, 2020, 45–57, <http://ojs.staidsdharma.ac.id/index.php/kisj/article/view/137>.

1.4 Luaran

Tabel 1. 1 Luaran

No	Jenis Luaran	Indikator Capaian
1.	Proposal Penelitian	Tercapai
2.	Laporan Kemajuan	Tercapai
3.	Laporan Akhir MBKM Penelitian	Tercapai
4.	Logbook Kegiatan Penelitian	Tercapai
5.	Poster (HKI)	Tercapai
6.	Publikasi Jurnal (Internasional/Nasional)	Tercapai

1.5 Jadwal Penelitian

Tabel 1. 2 Jadwal Penelitian

NO	JENIS KEGIATAN	TAHUN 2024				
		Agu	Sep	Okt	Nov	Des
1.	Sosialisasi program penelitian MBKM					
2.	Menentukan judul penelitian dan mengidentifikasi permasalahan yang diangkat					
3.	Penyusunan proposal penelitian					
4.	Review proposal penelitian					
5.	Seminar proposal penelitian					
6.	Menyusun pertanyaan penelitian					
7.	Melakukan penelitian ke lokasi penelitian					
8.	Menyusun laporan kemajuan					
9.	Pengumpulan laporan kemajuan					
10.	Membuat poster untuk luaran					
11.	Melakukan HKI Poster					
12.	Menyusun jurnal untuk luaran					
13.	Publish jurnal					
14.	Mengerjakan laporan akhir penelitian					
15.	Seminar hasil penelitian atau siding MBKM Riset					