**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. RANUGAS BERKAH PERSADA SAMARINDA**

**Swadia Gandhi Mahardika\*, Sri Wahyuni**

Universitas Mulawarman, Indonesia

*Swadiamahardika@feb.unmul.ac.id**,* *Sri.wahyuni@feb.unmul.ac.id*

|  |
| --- |
| **Abstract**Penelitian ini menganalisis penerapan manajemen sumber daya insani (MSDI) berbasis nilai Islami di PT. Ranugas Berkah Persada Samarinda dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai Islami, seperti siddiq (kejujuran), amanah (dapat dipercaya), fathonah (kecerdasan), dan tabligh (komunikasi yang baik), diterapkan dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan direktur dan karyawan, serta observasi langsung, sementara data sekunder berupa dokumen internal perusahaan dianalisis untuk memperkuat hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan produktivitas operasional sebesar 15%, kepuasan kerja mencapai 85%, dan penurunan tingkat turnover menjadi 5%. Temuan ini menegaskan bahwa MSDI berbasis nilai Islami berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan serupa untuk mengadopsi nilai Islami sebagai dasar pengelolaan sumber daya manusia.**Keywords**:Manajemen sumber daya insani, nilai Islami, kinerja karyawan**Article History**Received: xx-xx-xxxxAccepted: xx-xx-xxxxPublished: xx-xx-xxxx**\* Corresponding Author****To Cite this Article**This will be filled by editor |

**INTRODUCTION**

Manajemen sumber daya insani merupakan elemen krusial dalam mendukung keberlanjutan dan keberhasilan organisasi. Dalam perspektif Islam, manajemen sumber daya insani tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja secara teknis, tetapi juga melibatkan aspek moral dan spiritual yang bertujuan untuk menciptakan harmoni antara kebutuhan organisasi dan nilai-nilai keislaman. Manajemen berbasis nilai Islami mampu memberikan dampak signifikan pada efisiensi dan loyalitas karyawan dalam berbagai sektor industri (Fitria & Usman, 2021). Pengembangan indeks motivasi karyawan yang mengintegrasikan teori McClelland dan Maqasid Shariah dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam organisasi Islami (Abdullah & Gurin, 2023). Internalisasi nilai-nilai syariah dalam budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga meningkatkan efisiensi operasional (Akbar & Sularno, 2023). PT. Ranugas Berkah Persada Samarinda, sebagai salah satu agen distribusi LPG, menghadapi tantangan dalam mengelola tenaga kerja untuk mencapai efisiensi operasional, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah persaingan industri energi.

Distribusi LPG merupakan sektor strategis yang memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian dan kesejahteraan masyarakat. Peran agen LPG seperti PT. Ranugas tidak hanya terbatas pada aspek komersial, tetapi juga berkaitan erat dengan tanggung jawab sosial, khususnya dalam menyediakan energi yang aman dan terjangkau. Oleh karena itu, manajemen sumber daya insani di sektor ini memerlukan pendekatan yang holistik, mencakup aspek kompetensi teknis, kepatuhan terhadap regulasi, dan internalisasi nilai-nilai Islami dalam setiap proses manajerial.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan pentingnya penerapan nilai-nilai Islami dalam manajemen sumber daya manusia. Chusna (2017) meneliti penerapan manajemen sumber daya manusia Islami di sektor usaha kecil dan menemukan bahwa proses rekrutmen berbasis nilai religius, pelatihan yang terstruktur, dan pengembangan berbasis nilai-nilai Islam berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Nilai-nilai Islami, seperti siddiq, amanah, fathonah, dan tabligh, tidak hanya menciptakan harmoni dalam organisasi tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional (Hardityo & Fahrullah, 2021). Nilai-nilai keislaman seperti siddiq dan amanah meningkatkan produktivitas dengan menciptakan harmoni di tempat kerja (Riyanto, 2020). Manajemen sumber daya insani berbasis nilai Islami bertujuan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan spiritualitas karyawan, mendukung keberlanjutan bisnis (Meilana, 2020). Studi Fachrunnisa (2017) menyoroti bahwa budaya kerja Islami yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan perilaku kerja positif, sementara Meilana (2020) menegaskan pentingnya kompetensi berbasis nilai Islam dalam operasional perbankan syariah. Meskipun temuan ini relevan, fokus penelitian pada sektor manufaktur dan jasa menunjukkan adanya kesenjangan kajian dalam sektor distribusi energi seperti LPG.

Kesenjangan penelitian ini memberikan peluang untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen sumber daya insani berbasis nilai-nilai Islami dapat diimplementasikan secara efektif di sektor distribusi energi. PT. Ranugas Berkah Persada Samarinda, sebagai studi kasus, menawarkan konteks yang unik mengingat sifat operasionalnya yang kompleks, melibatkan aspek logistik, regulasi, dan kebutuhan pelanggan. Hal ini menimbulkan pertanyaan penelitian: *bagaimana implementasi manajemen sumber daya insani berbasis nilai Islami dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Ranugas Berkah Persada Samarinda?*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya insani di PT. Ranugas, termasuk strategi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pemberian kompensasi. Lebih jauh, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai Islami, seperti siddiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), fathonah (cerdas), dan tabligh (menyampaikan), diintegrasikan dalam proses manajerial untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dalam pendekatan ini, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari aspek produktivitas, tetapi juga dari kesesuaian perilaku dengan nilai-nilai Islami. Etika kerja Islami, seperti integritas dan tanggung jawab, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi (Rahmawati & Junaidi, 2023).

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema utama terkait implementasi manajemen sumber daya insani di PT. Ranugas. Penelitian ini mengacu pada kerangka teoritis Hasibuan (2006) yang menekankan pentingnya sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini melengkapi literatur yang ada dengan fokus pada sektor distribusi energi yang belum banyak dikaji. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi perusahaan serupa dalam mengelola sumber daya insani secara efektif, berbasis nilai-nilai Islami, untuk meningkatkan efisiensi operasional dan keberlanjutan bisnis. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya insani Islami, tetapi juga pada praktik manajerial di sektor distribusi energi yang strategis.

**LITERATURE REVIEW**

**Latar Belakang Teori**

Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam menekankan pada keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan spiritualitas karyawan, yang dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas (Budiman, 2018). Manajemen sumber daya insani (MSDI) adalah pendekatan strategis yang menekankan pengelolaan tenaga kerja secara komprehensif, mencakup kompetensi, moralitas, dan spiritualitas untuk mendukung keberhasilan organisasi. MSDI tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada pembentukan karakter dan integritas karyawan. Penerapan nilai Islami dalam MSDI menciptakan keseimbangan antara pengembangan moral karyawan dan keberhasilan organisasi (Mulyana & Ramdhani, 2022). Menurut Hasibuan (2006), manusia dalam organisasi merupakan aset strategis yang harus dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Implementasi manajemen sumber daya insani yang efektif terbukti meningkatkan kinerja karyawan pada industri rumahan, seperti yang ditunjukkan dalam studi kasus Home Industry Sandal Bandol (Nadya, 2022).

Manusia merupakan aset strategis dalam organisasi. Teori ini menekankan pentingnya investasi pada pendidikan, pelatihan, dan kesehatan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya insani berbasis nilai Islami, teori ini relevan karena tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan nilai moral dan spiritual yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islami seperti siddiq, amanah, fathonah, dan tabligh, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang produktif sekaligus berintegritas tinggi. (Schultz, 1961). Penerapan MSDI Islami tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat loyalitas dan keterlibatan karyawan (Fachrunnisa, Adhiatma, & Mutamimah, 2014).

Perspektif Islam memperluas konsep ini dengan menempatkan nilai-nilai Islami seperti siddiq (kejujuran), amanah (dapat dipercaya), fathonah (kecerdasan), dan tabligh (komunikasi yang baik) sebagai dasar pengelolaan sumber daya manusia (Veithzal, 2012). Pendekatan MSDI Islami bertujuan menciptakan keseimbangan antara hubungan manusia dengan Allah (hablum minallah), sesama manusia (hablum minannas), dan lingkungan (hablum minal alam). Dengan demikian, setiap proses manajerial, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pemberian kompensasi, didesain untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik secara material maupun spiritual. Pelatihan kerja Islami terbukti meningkatkan efisiensi operasional di perusahaan berbasis syariah (Pratama & Nugraha, 2021)

Sebagai grand theory, penelitian ini menggunakan Teori Human Capital oleh Schultz (1961) yang menyatakan bahwa manusia adalah aset strategis yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Teori ini relevan dalam konteks MSDI Islami karena menggabungkan pengembangan kompetensi karyawan dengan pembentukan nilai moral dan spiritual yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Teori Human Capital menyatakan bahwa investasi pada pendidikan, pelatihan, dan kesehatan tenaga kerja dapat meningkatkan nilai produktif karyawan dalam jangka panjang. Dalam kerangka MSDI Islami, investasi ini tidak hanya berorientasi pada hasil ekonomi, tetapi juga pada pembentukan etika kerja Islami yang berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi.

**Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya memberikan landasan penting bagi pengembangan konsep MSDI Islami:

1. Chusna (2017) meneliti penerapan MSDI pada sektor usaha kecil. Temuannya menunjukkan bahwa rekrutmen berbasis nilai religius, pelatihan terstruktur, dan penerapan nilai Islami mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dan produktivitas organisasi.
2. Fachrunnisa (2017) menunjukkan bahwa budaya kerja Islami yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan loyalitas dan perilaku kerja positif. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya nilai Islami dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif.
3. Meilana (2020) menyoroti peran kompetensi berbasis nilai Islami dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional pada sektor perbankan syariah. Hal ini relevan dengan sektor distribusi energi, yang memerlukan hubungan erat dengan pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.
4. Hidayat (2020) menemukan bahwa penerapan MSDI Islami pada industri batik mampu meningkatkan kemampuan adaptasi perusahaan terhadap tantangan pasar, terutama dalam mengelola tenaga kerja dengan berbagai latar belakang.

Namun, sebagian besar penelitian ini berfokus pada sektor manufaktur, jasa, dan keuangan, sementara kajian pada sektor distribusi energi seperti LPG masih sangat terbatas. Kesenjangan penelitian ini memberikan peluang untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana nilai-nilai Islami dapat diterapkan dalam MSDI untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor distribusi energi.

**Kerangka Penelitian**

Kerangka penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan utama: *Bagaimana implementasi manajemen sumber daya insani berbasis nilai Islami dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Ranugas Berkah Persada Samarinda?*

Kerangka ini mengintegrasikan tiga elemen utama, yaitu input, proses, dan output. Tahapan pertama adalah input, yang melibatkan nilai-nilai Islami (siddiq, amanah, fathonah, tabligh) sebagai fondasi dalam strategi MSDI, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan kompensasi. Nilai-nilai ini memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga perilaku kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islami.

Tahapan kedua adalah proses, yang merupakan implementasi MSDI dalam operasional perusahaan. Pada tahap ini, nilai-nilai Islami diterapkan dalam setiap aspek manajemen, mulai dari seleksi karyawan hingga pengelolaan hubungan kerja. Proses ini dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mendukung kepuasan karyawan, dan meningkatkan komitmen terhadap tujuan organisasi.

Tahapan terakhir adalah output, yang diukur melalui kinerja karyawan. Output ini mencakup produktivitas, kepuasan kerja, dan perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai Islami. Dengan pendekatan yang konsisten, implementasi MSDI Islami diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

Kerangka penelitian ini memberikan pendekatan komprehensif untuk memahami integrasi nilai-nilai Islami dalam MSDI dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini juga memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan di sektor distribusi energi untuk meningkatkan keberlanjutan bisnis. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara teoretis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang signifikan dalam mendukung keberhasilan organisasi berbasis nilai Islami.

**METHODOLOGY**

**Data**

Metode penelitian ini mengacu pada pendekatan tematik seperti yang diusulkan oleh Braun dan Clarke (2006), yang melibatkan pengkodean data, kategorisasi, dan analisis pola tematik. Hal ini selaras dengan pendekatan studi kasus Yin (2018), yang memungkinkan eksplorasi mendalam fenomena dalam konteks spesifik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan data primer dan sekunder sebagai sumber utama. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan karyawan dan manajer PT. Ranugas Berkah Persada Samarinda. Teknik wawancara dipilih karena memungkinkan penggalian informasi mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan praktik mereka dalam penerapan manajemen sumber daya insani berbasis nilai Islami (Creswell, 2014). Integrasi nilai Islami ke dalam proses pelatihan memungkinkan peningkatan kompetensi karyawan secara menyeluruh (Anwar & Sa’diyah, 2020)

Selain wawancara, observasi langsung dilakukan untuk memahami implementasi nilai-nilai Islami dalam operasional sehari-hari, termasuk interaksi kerja dan praktik manajerial. Data primer ini dilengkapi dengan data sekunder yang mencakup dokumen internal perusahaan seperti panduan kerja, laporan evaluasi kinerja karyawan, serta kebijakan terkait manajemen sumber daya insani. Data sekunder juga diperoleh dari literatur akademik yang relevan untuk memberikan dukungan teoretis dan kontekstual terhadap temuan penelitian.

**Metode yang Digunakan**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus (Yin, 2018). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam tentang fenomena kompleks dalam konteks spesifik. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Wawancara Mendalam: Wawancara dilakukan dengan manajer, supervisor, dan karyawan PT. Ranugas Berkah Persada Samarinda. Wawancara ini dirancang untuk mengeksplorasi pandangan mereka tentang penerapan nilai-nilai Islami dalam manajemen sumber daya insani dan dampaknya terhadap kinerja. Teknik ini dipilih karena dapat menangkap nuansa dan detail yang tidak dapat diungkapkan melalui metode lain (Creswell, 2014).
2. Observasi Langsung: Observasi digunakan untuk memvalidasi data wawancara dan untuk memahami praktik manajerial serta interaksi kerja secara langsung. Teknik ini membantu mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan MSDI dan implementasinya di lapangan (Patton, 2002).
3. Analisis Dokumen: Dokumen internal perusahaan, seperti laporan evaluasi dan kebijakan MSDI, dianalisis untuk memahami strategi MSDI Islami yang diterapkan di perusahaan. Analisis dokumen juga membantu dalam triangulasi data, meningkatkan validitas hasil penelitian.

**Analisis Data**

Data dianalisis menggunakan pendekatan tematik, sebagaimana diusulkan oleh Braun dan Clarke (2006). Pendekatan ini melibatkan beberapa tahap, yaitu:

1. Pengkodean Awal: Identifikasi pola dan tema awal dari data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen.
2. Kategorisasi: Pengelompokan data berdasarkan tema utama seperti implementasi nilai Islami, efektivitas MSDI, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
3. Penarikan Kesimpulan: Mengintegrasikan temuan dari berbagai sumber data untuk menjawab pertanyaan penelitian secara komprehensif.

Triangulasi data diterapkan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian (Patton, 2002). Dengan memadukan wawancara, observasi, dan analisis dokumen, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang holistik tentang penerapan MSDI berbasis nilai Islami di PT. Ranugas Berkah Persada Samarinda.

Metodologi ini dirancang untuk memberikan hasil penelitian yang tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga bermanfaat bagi praktik manajerial di sektor distribusi energi. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan lain yang ingin mengadopsi nilai-nilai Islami dalam pengelolaan sumber daya manusia mereka.

**RESULT AND DISCUSSION**

**Hasil Penelitian**

**Nilai-Nilai Islami dalam Manajemen Sumber Daya Insani**

Hasil wawancara dengan direktur PT. Ranugas menunjukkan bahwa perusahaan secara konsisten menjadikan nilai-nilai Islami sebagai landasan manajerial. Direktur menjelaskan:
*"Kami percaya bahwa prinsip-prinsip seperti siddiq, amanah, fathonah, dan tabligh adalah pedoman yang tidak hanya memperkuat hubungan antar karyawan, tetapi juga membangun kepercayaan pelanggan kepada kami."*

Observasi langsung menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut tercermin dalam budaya kerja sehari-hari. Misalnya, dalam operasional distribusi LPG, karyawan selalu diminta memberikan laporan yang akurat dan jujur kepada manajer terkait pengiriman, mencerminkan penerapan nilai siddiq (kejujuran). Salah satu karyawan menyebutkan bahwa kepercayaan yang diberikan perusahaan membuat mereka merasa lebih bertanggung jawab, menunjukkan internalisasi nilai amanah.

Nilai-nilai Islami ini juga diterapkan dalam komunikasi antara manajemen dan karyawan. Proses komunikasi yang terbuka dan saling mendukung menunjukkan bahwa perusahaan berhasil menerapkan nilai tabligh, di mana pesan dan instruksi disampaikan dengan jelas dan transparan. Nilai amanah meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan disiplin (Harahap, 2016).

**Strategi Rekrutmen dan Pelatihan Berbasis Nilai Islami**

Hasil wawancara menunjukkan bahwa rekrutmen di PT. Ranugas tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga menilai karakter calon karyawan melalui wawancara mendalam. Direktur menyebutkan bahwa mereka menggunakan pertanyaan berbasis studi kasus untuk menilai kejujuran, tanggung jawab, dan kemampuan kandidat dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan nilai-nilai Islami.

Seorang manager menyatakan:

*"Saat proses seleksi, saya diminta menjelaskan bagaimana saya akan menyelesaikan masalah pengiriman LPG yang terlambat. Pertanyaan ini membantu saya memahami bahwa perusahaan tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada cara mencapainya."*

Selain rekrutmen, pelatihan berbasis nilai Islami dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan ini tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga mengajarkan bagaimana bekerja dengan etika Islami. Salah satu dokumen internal menunjukkan bahwa perusahaan mengadakan pelatihan setiap enam bulan sekali, mencakup topik seperti manajemen waktu berbasis Islami dan pentingnya kejujuran dalam laporan kerja.

**Pengaruh MSDI terhadap Kinerja Karyawan**

Implementasi MSDI berbasis nilai Islami memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dan dokumen internal, terdapat beberapa indikator yang menunjukkan peningkatan kinerja:

1. Produktivitas Operasional: Wawancara dengan direktur menunjukkan bahwa waktu distribusi LPG ke pelanggan berkurang sebesar 15% dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini dikaitkan dengan peningkatan efisiensi kerja dan disiplin karyawan.
2. Kepuasan Karyawan: Hasil survei internal perusahaan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa 85% karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka. Hal ini didukung oleh wawancara yang menyatakan bahwa budaya kerja yang adil dan berbasis nilai Islami memberikan rasa nyaman dan motivasi untuk bekerja lebih baik.
3. Retensi Karyawan: Tingkat retensi karyawan meningkat selama tiga tahun terakhir. Direktur menyebutkan bahwa hanya 5% karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2023, dibandingkan dengan 12% pada tahun 2020.

Salah satu karyawan menjelaskan:

*"Saya merasa dihargai karena perusahaan tidak hanya melihat hasil kerja saya, tetapi juga bagaimana saya bekerja. Hal ini membuat saya semakin bersemangat untuk memberikan yang terbaik."*

**Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya insani (MSDI) berbasis nilai Islami di PT. Ranugas Berkah Persada Samarinda memberikan kontribusi signifikan dalam membangun kinerja karyawan yang produktif dan berintegritas. Nilai-nilai Islami seperti siddiq, amanah, fathonah, dan tabligh terbukti menjadi landasan utama dalam menciptakan budaya kerja yang harmonis dan mendukung keberlanjutan bisnis perusahaan. Dalam pembahasan ini, temuan-temuan penelitian dihubungkan dengan teori dan literatur sebelumnya untuk memperjelas implikasinya.

**Penerapan Nilai-Nilai Islami dalam MSDI**

Penelitian ini menemukan bahwa nilai Islami menjadi prinsip utama yang diterapkan dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia di PT. Ranugas. Nilai siddiq (kejujuran) diterapkan dalam komunikasi dan pelaporan kerja yang akurat, sedangkan amanah (tanggung jawab) terlihat dalam kepercayaan yang diberikan kepada karyawan untuk menjalankan tugas mereka tanpa pengawasan yang berlebihan.

Penerapan nilai-nilai ini tidak hanya menciptakan keteraturan dalam operasional sehari-hari, tetapi juga membangun hubungan kerja yang saling percaya antara manajemen dan karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Fachrunnisa (2017), yang menyatakan bahwa budaya kerja Islami dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan, sehingga mendukung produktivitas jangka panjang.

Direktur PT. Ranugas juga menekankan pentingnya nilai tabligh (komunikasi yang baik) dalam memastikan bahwa setiap karyawan memahami tanggung jawab mereka dengan jelas. Komunikasi yang efektif ini menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, di mana karyawan merasa nyaman untuk memberikan masukan dan mencari bantuan jika menghadapi kesulitan. Dengan demikian, nilai Islami tidak hanya diterapkan sebagai pedoman etika, tetapi juga sebagai strategi manajerial untuk meningkatkan kolaborasi dan efisiensi operasional.

**Rekrutmen dan Pelatihan Berbasis Nilai Islami**

Proses rekrutmen di PT. Ranugas menunjukkan fokus pada kesesuaian karakter kandidat dengan nilai-nilai Islami perusahaan. Proses seleksi tidak hanya mengutamakan kompetensi teknis, tetapi juga menguji integritas dan moralitas calon karyawan melalui wawancara berbasis studi kasus. Pendekatan ini mendukung teori Human Capital (Schultz, 1961), yang menekankan pentingnya investasi pada individu yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki nilai moral yang kuat.

Pelatihan berbasis nilai Islami juga menjadi salah satu strategi yang berhasil diterapkan di PT. Ranugas. Program pelatihan ini tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga membangun pemahaman karyawan tentang pentingnya bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islami. Pelatihan ini membantu menciptakan keseimbangan antara keterampilan teknis dan etika kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan tim.

Seorang karyawan menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan membuat mereka merasa dihargai sebagai individu, bukan hanya sebagai tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan berbasis nilai Islami dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi karyawan, yang mendukung penelitian Meilana (2020) tentang pentingnya pengembangan kompetensi berbasis nilai-nilai etika untuk efisiensi operasional. Pelatihan berbasis nilai Islami mampu menciptakan keseimbangan antara keterampilan teknis dan etika kerja, yang meningkatkan motivasi karyawan (Rahayu & Cahyono, 2018)

**Dampak MSDI Islami terhadap Kinerja Karyawan**

Implementasi MSDI berbasis nilai Islami di PT. Ranugas menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu indikatornya adalah peningkatan produktivitas operasional, seperti pengurangan waktu distribusi LPG sebesar 15% dibandingkan tahun sebelumnya. Efisiensi ini mencerminkan bahwa nilai-nilai Islami seperti amanah dan fathonah membantu menciptakan perilaku kerja yang bertanggung jawab dan cerdas dalam menyelesaikan tugas.

Selain produktivitas, kepuasan kerja juga meningkat, sebagaimana dibuktikan oleh survei internal perusahaan yang menunjukkan 85% karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka. Kepuasan ini tidak hanya mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang adil dan harmonis, tetapi juga menunjukkan bahwa karyawan merasa didukung secara moral dan profesional.

Retensi karyawan yang meningkat selama tiga tahun terakhir juga menjadi bukti keberhasilan MSDI Islami. Penurunan tingkat turnover karyawan menunjukkan bahwa pendekatan ini mampu menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Temuan ini mendukung studi Hidayat (2020), yang menemukan bahwa penerapan nilai-nilai Islami dalam MSDI dapat meningkatkan loyalitas karyawan, bahkan di industri dengan tingkat tekanan yang tinggi.

**Kontribusi Penelitian terhadap Praktik MSDI Islami**

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa MSDI Islami dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberlanjutan bisnis, khususnya di sektor distribusi energi seperti PT. Ranugas. Nilai-nilai Islami yang diterapkan dalam rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan sehari-hari terbukti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan individu dan organisasi.

Selain itu, penelitian ini memperluas kajian MSDI Islami ke sektor distribusi energi, yang sebelumnya kurang mendapatkan perhatian dalam literatur. Dengan memberikan model implementasi yang berhasil, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain yang ingin mengadopsi pendekatan serupa.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan teori MSDI Islami, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis untuk perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui integrasi nilai-nilai Islami dalam praktik manajerial. Kesuksesan PT. Ranugas dapat menjadi inspirasi bagi sektor lain untuk mengadopsi pendekatan yang sama, sehingga menciptakan organisasi yang berintegritas, produktif, dan berkelanjutan.

**CONCLUSION s**

Penelitian ini menyoroti pentingnya penerapan manajemen sumber daya insani (MSDI) berbasis nilai Islami di PT. Ranugas Berkah Persada Samarinda dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islami, seperti siddiq (kejujuran), amanah (dapat dipercaya), fathonah (kecerdasan), dan tabligh (komunikasi yang baik), secara efektif diintegrasikan ke dalam strategi manajemen perusahaan, mencakup proses rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan karyawan. Nilai-nilai ini tidak hanya menjadi pedoman etika, tetapi juga strategi manajerial yang mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

Implementasi MSDI Islami memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang terlihat dari peningkatan produktivitas operasional sebesar 15%, kepuasan kerja yang mencapai 85%, serta penurunan tingkat turnover karyawan menjadi 5% pada tahun terakhir. Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan MSDI Islami tidak hanya relevan untuk sektor keuangan syariah tetapi juga efektif untuk sektor distribusi energi seperti PT. Ranugas. Penerapan MSDI Islami memberikan dampak signifikan terhadap retensi karyawan dan efisiensi operasional perusahaan (Pakpahan, 2014)

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti bahwa MSDI Islami dapat menjadi solusi strategis untuk mengelola sumber daya manusia secara holistik, menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Integrasi nilai-nilai Islami dalam MSDI tidak hanya mendukung keberlanjutan bisnis tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berorientasi pada pertumbuhan individu serta organisasi.

**Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah rekomendasi yang dapat diterapkan oleh PT. Ranugas Berkah Persada Samarinda dan pemangku kepentingan terkait:

1. Bagi PT. Ranugas Berkah Persada Samarinda
2. Penguatan Pelatihan Berbasis Nilai Islami

Program pelatihan perlu difokuskan pada penguatan pemahaman nilai-nilai Islami, seperti kejujuran, tanggung jawab, kecerdasan, dan komunikasi yang baik, untuk membangun karyawan yang kompeten dan berintegritas.

1. Peningkatan Komunikasi Internal

Perusahaan dapat meningkatkan transparansi dan keterbukaan dalam komunikasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

1. Evaluasi Kinerja Berbasis Nilai Islami

Evaluasi kinerja perlu memasukkan indikator yang mengukur penerapan nilai Islami dalam pekerjaan sehari-hari sebagai upaya untuk memotivasi karyawan.

1. Bagi Perusahaan Distribusi Energi Lain
2. Adopsi Pendekatan MSDI Islami

Perusahaan lain dapat menjadikan PT. Ranugas sebagai contoh untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

1. Kolaborasi Pelatihan Antar Perusahaa

Perusahaan dapat bekerja sama dalam mengadakan pelatihan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islami dengan pengembangan keterampilan teknis.

1. Bagi Pemerintah dan Regulator
2. Promosi Nilai Islami dalam Manajemen

Pemerintah dapat mendorong penerapan nilai-nilai Islami dalam manajemen perusahaan melalui kampanye atau insentif bagi perusahaan yang menerapkan nilai-nilai moral dalam pengelolaan sumber daya manusia.

1. Fasilitasi Program Pelatihan

Pemerintah dapat mendukung penyelenggaraan pelatihan yang berbasis nilai-nilai moral dan etika untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di sektor distribusi energi.

Rekomendasi ini diharapkan dapat membantu PT. Ranugas dan perusahaan sejenis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan berorientasi pada keberlanjutan. Dengan penguatan nilai-nilai Islami, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mendukung pertumbuhan bisnis secara keseluruhan.

**ACKNOWLEDGMENT**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses penulisan artikel ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada direktur dan karyawan PT. Ranugas Berkah Persada Samarinda atas kesediaan mereka menjadi informan dan memberikan data yang relevan untuk mendukung penelitian ini.

Penghargaan yang tulus ditujukan kepada keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral selama proses penelitian dan penulisan artikel ini. Akhirnya, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan bimbingan selama menyelesaikan penelitian ini. Semoga hasil karya ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

**REFERENCES**

Abdullah, H., & Gurin, M. (2023). Developing employee motivation index: McClelland and Maqasid Shariah. *Journal of Islamic Accounting and Business Research, 14*(1), 23–45. https://doi.org/10.1108/JIABR-07-2023-0235

Akbar, F. M. A., & Sularno, M. (2023). Membangun budaya organisasi Islami melalui internalisasi nilai-nilai syariah dalam manajemen sumber daya manusia. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5*(2), 150–162.

Anwar, M. S., & Sa’diyah, N. (2020). Integrasi nilai-nilai keislaman dalam manajemen SDM untuk meningkatkan loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Islam, 12*(1), 89–100.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Budiman, B. (2018). Manajemen sumber daya manusia dari perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 2*(2), 228–237. https://doi.org/10.31955/mea.v2i2.926

Chusna, F. (2017). Penerapan manajemen sumber daya manusia Islami dalam meningkatkan produktivitas karyawan: Studi kasus pada sektor usaha kecil. *Jurnal Ekonomi Syariah, 9*(1), 45–60.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Fachrunnisa, O. (2017). Budaya kerja Islami sebagai penentu loyalitas dan keterlibatan karyawan. *Jurnal Manajemen Islami, 5*(2), 123–138.

Fitria, H., & Usman, N. (2021). Penerapan nilai-nilai Islami dalam manajemen sumber daya manusia pada industri manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah, 5*(2), 150–162.

Hardityo, A. F., & Fahrullah, A. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja Islami karyawan pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, 4*(1), 78–88.

Harahap, S. R. (2016). Sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja dan mutu pelayanan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. *Jurnal Ekonomi Islam, 5*(1), 149–168.

Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, R. (2020). Strategi manajemen sumber daya insani Islami pada industri batik: Perspektif adaptasi pasar. *Jurnal Manajemen Syariah, 10*(3), 89–102.

Meilana, I. (2020). Kompetensi karyawan berbasis nilai Islami dalam mendukung efisiensi operasional perbankan syariah. *Jurnal Ekonomi Islam, 12*(4), 200–215.

Mulyana, A., & Ramdhani, M. A. (2022). The impact of Islamic leadership on employee performance in Indonesian SMEs. *International Journal of Islamic Business, 3*(3), 180–195.

Nda, M. M., & Fard, R. Y. (2013). The impact of employee training and development on employee productivity. *Global Institute for Research & Education, 2*(6), 91–93.

Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya, 2*(1), 116–121.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Pratama, F., & Nugraha, S. (2021). Evaluasi pelatihan kerja Islami terhadap efisiensi operasional perusahaan syariah. *Jurnal Studi Ekonomi Islam, 10*(4), 234–245.

Rahayu, F., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja Islami karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam, 1*(2), 38–45.

Rahmawati, S., & Junaidi, A. (2023). Pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, 10*(1), 100–115.

Riyanto, A. (2020). Analisis hubungan kompetensi berbasis nilai Islami dengan kinerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Manajemen Syariah, 8*(1), 75–88.

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review, 51*(1), 1–17.

Veithzal, R. (2012). *Manajemen sumber daya manusia Islami: Pendekatan dalam organisasi bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.