

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Sejarah CV. Mubarokfood Cipta Delicia

Makanan jenang merupakan salah satu makanan tradisional, makanan ini sudah terkenal di daerah Kota Kudus, yang sampai saat ini masih menjadi salah satu makanan khas daerah sana. CV. Mubarokfood Cipta Delicia salah satu perusahaan yang memproduksi makanan tersebut, sampai saat ini masih memproduksi dan mengalami perkembangan yang sangat pesat.

Berdirinya perusahaan ini telah melewati sejarah yang cukup panjang, berkat kesungguhan dalam mendirikan usaha jenang ini sampai saat ini masih dijalankan. Semula makanan jenang ini dijadikan sebagai cemilan keluarga dan belum dijual ke masyarakat luas. Jenang Mubarok pertama kali didirikan oleh Hj. Alawiyah yang disebut sebagai pendiri generasi pertama. Kemudian makanan jenang diproduksi tidak hanya dijadikan sebagai cemilan keluarga tapi mulai di perdagangkan ke masyarakat, tempat penjualannya yaitu di pasar Kudus, yang saat ini menjadi tempat wisata religi Sunan Kudus yang termasuk kawasan Masjid Menara “Al-Aqsho”.⁷²

Tempat tinggal Hj. Alawiyah berada di Desa Kaliputu yang dikenal sebagai penghasil jenang. Hj. Alawiyah kemudian menikah dengan H. Mabruri yang merupakan warga Desa Glantengan Kudus, yang dikenal sebagai pande besi, kemudian H. Mabruri ikut memajukan usaha jenang. Setelah Hj. Alawiyah meninggal dunia kemudian usaha jenang di teruskan

⁷²<http://www.dodoljenangmubarok.com>. Diakses pada Sabtu, 8 juni 2021, 10.30 WIB.

oleh H. Achmad Shochib putra dari Hj. Alawiyah, kemudian H. Achmad Shochibdan dan Hj. Istifaiyah.

H. Achmad Shochib dikenal sebagai generasi kedua, dengan diteruskan oleh putranya iniyang merupakan sosok yang dikenal visioner, kemudian jenang hasil dari produksinya ini dikasih nama HMR (Haji Maburri) pada jenang buatan Hj. Alawiyah. Perusahaan jenang ini diberi nama yaitu Sinar Tiga-Tiga atau PJ. Sinar Tiga-Tiga. Kemudian perusahaan tambah berkembang dengan nama tersebut. Dengan dikenalnya merk itu perusahaan mempunyai identitas produk.⁷³

Perusahaan ini mempunyai tiga merk yaitu Mubarak, Mabur dan Viva. Tujuan dibuatnya merk tersebut sebagaiantisipasi dari pesaing yang mempunyai usaha sejenis dengan perusahaan sinar tiga-tiga ini. Pada Tahun 1992, H. Achmad Shochib menyerahkan usahanya ini untuk diteruskan oleh putranya yaitu H. Muhammad Hilmy, S.E yang saat ini menjadi Direktur Utama Perusaahn tersebut.

Dengan dipegangnya H. Muhammad Hilmy, S.E yang mempunyai wawasan dari sejarah pendidikannya, yaitu sebagai lulusan Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta sekaligus alumni pondok modern gontor Ponorogo. H. Muhammad Hilmy, S.E kemudian megembangkan perusahaan (PJ. Sinar Tiga-Tiga) menjadi CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

Dengan di teruskan oleh H. Muhammad Hilmy, S.E yang dikenal sebagai generasi ke tiga, CV. Mubarakfood Cipta Delicia, perusahaan mengalami perkembangan yang cukup pesat, dari sistem yang tradisional menjadi sistem manajemen yang modern. Tujuan dari H. Muhammad Hilmy, S.E terhadap perusaahn jenang ini yaitu agar makanan jenang tetap

⁷³<http://www.dodoljenangmubarak.com>.Diakses pada Sabtu, 8 juni 2021, 11.00 WIB.

eksis sebagai makanan tradisional dan menjadi makanan khas daerah Kota Kudus.

Sampai saat ini CV. Mubarokfood Cipta Delicia berkembang sangat pesat dan sudah dikatakan berhasil dalam memasarkan produk, maka produk jenang yang dihasilkan sampai saat ini sudah dikenal di masyarakat luas tidak hanya dalam negeri akan tetapi sudah sampai luar Negeri, selain itu perusahaan Mubarokfood sudah sering mendapatkan penghargaan dari berbagai pihak sehingga perusahaan ini mempunyai kebanggaan tersendiri.⁷⁴

2. Letak Geografis CV. Mubarokfood Cipta Delicia

Untuk wilayah kantor CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus bertempat pada jalan Sunan Muria No. 33 Desa glantengan kecamatan kudus kota kabupaten kudus yang merupakan tempat strategis karena berada wilayahnya yaitu :

- a. Sebelah timur berbatasan dengan Desa Barongan.
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Demaan.
- c. Sebelah barat berbatasan dengan Desa Kerandon.
- d. Sebelah utara berbatatasan dengan Desa Singo Candi.



Gambar 4.1
Lokasi CV. Mubarokfood Cipta Delicia

⁷⁴Data Dokumentasi Sejarah Jenang Mubarok.



Gambar 4.2
Lokasi CV. Mubarakfood Cipta Delicia

3. Profil Perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia



Gambar 4.3
Logo Perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia

a. Profil Pemilik Perusahaan

Perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus, Direktur sekaligus pemilik utama yaitu H. Muhammad Hilmy, S.E, beliau lahir di Kudus, 5 Februari 196. Alamat beliau saat ini yaitu berada di Desa Glantengan Kecamatan Kudus Kota Kab. Kudus, satu lingkungan perusahaan itu sendiri, beliau pernah menempuh pendidikan sampai sarjana yaitu Sarjana Universitas Islam Indonesia (UII) Jurusan Ekonomi (S.E) dan pernah menjadi santri di pondok modern gontor.

b. Profil Perusahaan

Perusahaan produksi jenang Kudus ini saat ini sudah berbadan hukum yaitu status perusahaan CV (*Comanditaire Venotschap* atau Persekutuan Komanditer). Perusahaan ini berlokasi di Jl. Sunan Muria No 33 Glantengan Kec. Kota Kudus Kab. Kudus Jawa Tengah 59313) yang dekat dengan wilayah kudus kota, perusahaan ini berdiri pada tahun 1910 yang didirikan sampai generasi Ketiga, pemilik pertama yaitu H. Mabruri dan Hj. Alawiyah (Generasi Pertama) kemudia di lanjutkan H.A Shohib Mabruri dan istrinya Hj. Istifaiyah dan Muhammad Hilmy, S.E sebagai (Generasi 3) saat ini.

Dalam penjualan perusahaan ini sudah mempunyai wilayah pemasaran yang sangat luas baik dari tingkat Domestik, yang wilayahnya meliputi Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Barat, DKI Jakarta, Jawa Timur, Bali, Sulawesi, Kalimantan, Sumatra sampai Batam. Perusahaan ini juga melakukan kegiatan ekspor ke luar negeri dalam memasarkan produknya, adapun wilayah pemasarannya yaitu negara Hongkong, Malaysia, Brunai Draussalam, Singapura, Thailand, Arab Saudi, Abud Dhabi dan Australia.

CV. Mubarakfood Cipta Delicia samapi saat ini juga mempunyai Pasar Khusus dalam penjualan barang seperti halnya membuat kemasan Snack Penerbangan Reguler Garuda Indonesia Airlines, Snack Penerbangan Haji Saudi Airlines, Snack Penerbangan Ramadlan Saudi Airlines, RESKA (Restorasi Kereta Api), PO Pahala Kencana.

Perusahaan ini mempunyai banyak jenis produk ada merk Viva, Mabrur, Mubarak, dan Sinar Tiga-Tiga, Jawa Rasa, Baginda dan

semesta, Citra Persada, Asia Pacific, Classico, Claszeto, Asi Dodol Balidan Al-Madina, Amzing Brownies masih banyak lagi. Dalam mempeluas jaringan perusahaan memnafaatkan media sosial diantaranya Narahubung No. Telepon(0291) 432 633, Instagram (MyMubarokfood Cipta Delicia), Twitter (@myMubarokfood Cipta Delicia), Facebook (MyMubarokfood Cipta Delicia).⁷⁵

4. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan CV. Mubarok food Cipta Delicia

Adapun Visi-Misi CV. Mubarokfood Cipta Delicia sebagai berikut :⁷⁶

- a. Visi : Menjadi makanan khas Indonesia berkelas dunia.
- b. Misi
 1. Memproduksi jenang kudus secara higienis, berkualitas baik dan memenuhi standart proses produksi nasional dan internasional.
 2. Mengembangkan sumber daya manusia dan manajemen yang kreatif, inovatif, amanah dan profesiona.
 3. Berupaya terus menerus mengembangkan jaringan pemasaran dengan mengendapkan pelayanan prima dan kepausan pelanggan.
- c. Tujuan : Mengembangkan Mubarokfood Cipta Delicia menjadi industri multi produk terkemuka yang berwawasan lingkungan, bernilai ekonomis dan sosial.⁷⁷

⁷⁵Data Dokumentasi di CV. Mubarokfood Cipta Delicia pada tanggal 30 April 2021.

⁷⁶Data Dokumentasi di CV. Mubarokfood Cipta Delicia pada tanggal 28April 2021.

⁷⁷ Data dokumentasi penelitian di CV. Mubarokfood Cipta Delicia, Pada 28 April 2021

5. Prestasi Perusahaan

Mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia Islami pada karyawan di CV. Mubarakfood Cipta Delicia dikenal sudah sangat baik, hal tersebut terbukti bahwa bahwa perusahaan masih berkoomitmen 110 Tahun sejak (1910-2020) dalam hal presntasi. Diantaranya yaitu:⁷⁸

1. Penghargaan Nasional UPAKARTI 2007 dari Preside RI.
2. Penghargaan Nasional PARAMAKARYA 2011 dari Presiden RI.
3. Penghargaan Nasional INSPIRING CEO 2011 dari MNC Group.
4. Penghargaan Nasional Indonesia *small & medium Business Entrepreneur award* 2010 dari Menteri Negara Koperasi&UMKM RI
5. Penghargaan Nasional *The Most Established Company* 2006 dan Top 250 Indonesia Original Brand 2009 dari majalah SWA SEMBADA Jakarta.
6. Penghargaan perusahaan peduli lingkungan terbaik tahun 2010 se-Jawa Tengah dari Gubernur Jateng.
7. Pengahargaan Adikarya pangan Nusantara 2015 Tingkat Jawa Tengah dari Gubernur.
8. Mendapatkan penghargaan produktivitas dan kualitas SIDDHARKARYA 2010 dari tenaga kerja transmigrasi dan kependudukan Provensi Jawa Tengah,
9. Penghargaan nasionl *“The Best Traditional Company of the year”* dari Sembilan Bersama Media 2010.
10. Mendapatkan penghargaan sebagai *“The Best Traditional Company of the year”e best quality*

⁷⁸ Data dokumentasi penelitian di CV. Mubarakfood Cipta Delicia, Pada 28 April 2021

product of the year 2010 dari international achievement foundation.

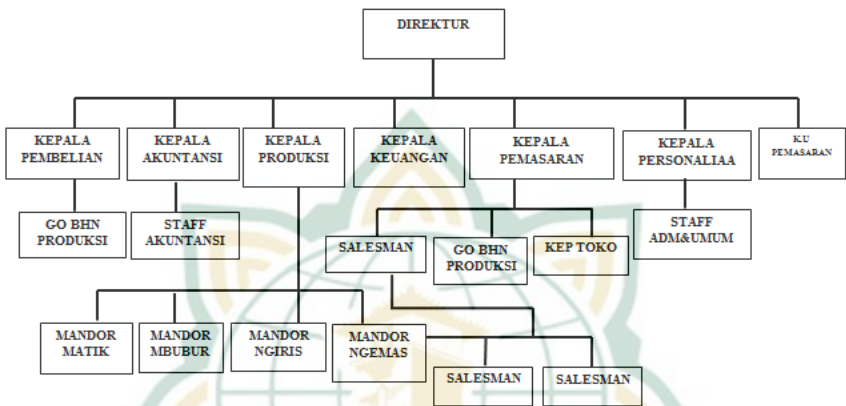
11. Mendapatkan Sertifikat jaminan mutu dari ABIQA (*Agro Based Industry Quality Assurance*) 1999.
12. Pernah menjuarai 1 Kreasi kemasan makanan olahan terbaik se-Jateng 2010 dari Disperindang Provinsi Jawa Tengah.
13. Senagai perintis industryijenang kudus dari pemkab kudus 2003
14. Pernah dapat PEMUDA AWARD 2005. 3 Besar pengusaha muda potensi JawaTengah dari HIPMI Jateng dan KNPI Jateng.

Dari beberapa presetasi tersebut tentunya perusahaan dalam hal pengelolaan Sumber daya manusia manusia sudah sangat baik dengan pencapaian prestasi yang sangat luar biasa.

6. Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk berjalannya sebuah organisasi dalam menjalankan usaha, maka struktur sangat penting di susun guna untuk memperlancar jalur komunikasi serta pembagian tugas dalam operasional perusahaan, dengan tujuan untuk bekerjasama serta bisa mencapai visi yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun susunan struktural organisasi dalam CV. Mubarokfood Cipta Delicia diantaranya yaitu:

Tabel. 2.2
Struktur Organisasi CV. Mubarakfood Cipta Delicia
Kudus



Adapun tugas masing- masing jabatan pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia adalah sebagai berikut:⁷⁹

- a. Direktur Utama
Direktur CV. Mubarakfood berfungsi untuk, mengelola perusahaan secara keseluruhan sesuai dengan kebijakan-kebijakan yang telah diterapkan oleh manajemen.
 - a. Memimpin jalannya perusahaan
 - b. Menentukan strategi, kebijakan dan tujuan perusahaan
 - c. Mewakili perusahaan yang berhubungan dengan pemerintahan maupun pihak lain.
- b. Kepala Bagian Akuntansi
Membantu direksi menyusun sebuah laporan keuangan perusahaan.
 - a. Membuat mencatat taransaksi input dan output perusahaan.
 - b. Membuat laporan keuangan perusahaan.
- c. Kepala Bagian Personalia

⁷⁹ Hasil data observasi di CV. Mubarakfood Cipta Delicia

- Bertanggung jawab terhadap ketenaga kerjaan perusahaan serta pelayanan umum perusahaan terhadap karyawan perusahaan.
- d. Kepala Bagian Produksi

Membantu direksi dalam mengelola produksi.

 - a. Mengawasi dan mengendalikan produksi bersama dengan kepala unit.
 - b. Menentukan bahan baku sesuai standar mutu yang direncanakan.
 - c. Membuat laporan hasil produksi secara harian maupun bulanan.
 - e. PPIC (Perencanaan dan Pengendalian Proses Produksi)

Mengatur bagian bahan baku dan pemasaran produk.

 - a. Membuat perencanaan pengadaan bahan baku.
 - b. Membuat perencanaan bahan baku yang akan diproduksi.
 - c. Membuat perencanaan proses produksi. Perencanaan pemasaran
 - f. QC (Pengendalian Mutu Produksi)
 - a. Mengendalikan mutu suatu produk dengan standar mutu yang digunakan. Mengendalikan mutu disemua bagian pada proses produksi sesuai standar yang berlaku dalam perusahaan.
 - b. Mengendalikan mutu semua produk sebelum dipasarkan.
 - c. Meminimalkan bahaya yang mungkin muncul dalam produksi.
 - g. R dan D (Unit Pengembangan Produk)

Divisi ini berfungsi untuk menginovasi dan mengembangkan produk.
 - h. Kepala Bagian Keuangan
 - a. Membantu direksi dalam bidang administrasi dan keuangan

- b. Mengadakan pencatatan secara menyeluruh data perusahaan yang berhubungan dengan keuangan meliputi pencatatan, penggolongan dan penyajian dalam bentuk laporan keuangan.
- c. Mengadakan analisa laporan keuangan untuk membantu direksi dalam mengambil keputusan.
- d. Membuat analisa persediaan untuk membantu direksi dalam menentukan titik pemesanan kembali.
- i. Kepala Bagian Pemasaran
Membantu direksi dalam bidang pemasaran dan sales.
 1. Bertanggung jawab terhadap seluruh hasil penjualan yang dipasarkan.
 2. Mengatur dan meningkatkan volume penjualan.
 3. Mengukur atau menghitung kuantitas produk yang dihasilkan dan yang akan di pasarkan serta melaporkan pada bagian pembukuan.
- j. Kepala Bagian Pembelian
Membantu direksi dalam hal pembelian bahan baku maupun bahan pembantu.
 - a. Mencatat dan mengelola order pembelian.
 - b. Menerbitkan faktur penjualan.
 - c. Mengaturjadwal pengiriman barang kepada pembeli dan membuat laporan hasil penjualan.
- k. Sumber Daya Manusia Perusahaan
Dalam menjalankan operasional CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus mempunyai jumlah karyawan tetap dan karyawan tambahan/ borong mencapai 223 Karyawan.

Adapun rinciannya sebagai berikut :⁸⁰

Tabel. 2.3
Daftar Jumlah Karyawan

No	Karyawan Tetap	Jumlah
1.	Laki-Laki	83
2.	Perempuan	57
3.	Tambahan	83
Jumlah Keseluruhan		223

7. Produk Perusahaan

Adapun daftar produk yang dihasilkan oleh CV. Mubarakfood Cipta Delicia Cipta Delicia, diantaranya yaitu.⁸¹

Tabel. 2.4
Produk CV. Mubarakfood Cipta Delicia⁸²

NO	Nama Produk		
1.	Almadina Choclote Dates	32.	Jenang Mubarakfood Deluxe
2.	Almadina Kurma Coklat	33.	Jenang Mubarakfood Deluxe Kecil-Besar
3.	Asia Pasific Original	34.	Jenang Mubarakfood Durian
4.	Aulia Kombinasi	35.	Jenang Mubarakfood Mocca
5.	Baginda Bali	36.	Jenang Mubarakfood Rasa Anggur+Susu
6.	Chocodol Claszeto	37.	Jenang Mubarakfood Rasa Durian+Susu
7.	Chocodol Claszeto Bar	38.	Jenang Mubarakfood Rasa Melon+Susu
8.	Chocodol Claszeto Chocolate	36.	Jenang Mubarakfood Rasa Nanas+Susu

⁸⁰ Data Jumlah Karyawan CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

⁸¹ Data Produk CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

⁸² www.dodoljenangmubarak.com, diakses pada Senin, 3 Mei 2021.

9.	Chocodol Claszeto Sachet	39.	Jenang Mubarakfood Sachet
10.	Claszeto Love Chocolate	40.	Jenang Mubarakfood Strawberry
11.	Dodol Bali Durian	41.	Jenang Mubarakfood Susu
12.	Dodol Bali Kaleng Aneka Rasa	42.	Jenang Mubarakfood Tas
13.	Dodol Bali Pelangi	43.	Jenang Semesta Durian
14.	Dodol Coklat Susu Citra Persada	44.	Jenang Sinar Tiga-Tiga Coklat
15.	Dodol Durian Citra Persada	45.	Jenang Sinar Tiga-Tiga Kombinasi
16.	Dodol Jahe Susu Citra Persada	46.	Jenang Sinar Tiga-Tiga Original
17.	Dodol Kismis Citra Persada	47.	Jenang, Java Pantura Rasa Original
18.	Dodol Pelangi Rasa Strawberi, Nanas, Melon	48.	Viva Kombinasi
19.	Dodol Rumput Laut Citra Persada	49.	Viva Rasa Kelapa Muda
20.	Dodol Semesta Bali Rasa Durian	50.	Viva Rasa Sirsat
21.	Dodol Sinar Mutiara Rasa Strawberi, Nanas, Melon	51.	Brownis Lava Coklat
22.	Dodol Tape Rasa Melon	52.	Brownis Kismis
23.	Dodol Tape Rasa Nanas	53.	Brownies Original
24.	Dodol Tape Rasa Sirsat	54.	Brownies Wijen
25.	Jenang Baginda Coklat Susu	55.	Brownies Lava Keju
26.	Jenang Baginda	56.	Brownies Jenang

	Toples		
27.	Jenang Jawa Rasa Mocca+Cappucino	57	Brownies Kurma
28.	Jenang Kombinasi	58	Brownies Dodol
30.	Jenang Mubarakfood Anggur	59	Brownies Tiramisu
31.	Jenang Mubarakfood Cappucino	60	Brownies Cocktai

B. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian merupakan hasil yang didapat melalui subyek pada saat penelitian yang menggunakan metode observasi, wawancara serta dokumentasi yang dilakukan oleh penelitian mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Pada Kinerja Karyawan dengan sistem pengukuran *Key Performance Indicator (KPI)* pada karyawan. Hasil dari penerapan manajemen Sumber Daya Manusia Islami dengan menggunakan pengukuran *Key Performance Indicator (KPI)* Pada Kinerja Karyawan pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia, berikut merupakan data yang diperoleh penulis selama proses penelitian.

Keterangan *coding* : S (Narasumber)

S1 : Kepala Personalia / HRD

S2 : Kepala Bagian Produksi

S3 : Kepala Unit Pengirisan

S4 : Karyawan Operator Mixer

S5 : Karyawan Tenaga Langsung Pengemasan

1. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Key Performance Indicator (KPI)* di CV. Mubarakfood Cipta Delicia

a. Sistem Pengukuran *Key Performance Indicator (KPI)*

Mengenai sistem pengukuran kinerja karyawan menggunakan *Key Performance Indicator (KPI)* langkah pertama yang dilakukan pada saat perancangan

system pengukuran kinerja di CV. Mubarakfood Cipta Delicia yaitu menentukan tujuan strategis yang disesuaikan dengan visi, misi dan target dari perusahaan. Dalam melakukan pembobotan yaitu menggunakan indikator *Key Performance Indicator* (KPI) yang digunakan dalam melakukan penilaian karyawan setiap bulannya.

Sebelum dilakukannya penilaian pada kinerja karyawan, di CV. Mubarakfood Cipta Delicia, pada karyawannya sejak mulai masuk diharuskan mempunyai kemampuan serta berkompeten sesuai bidang yang dikuasai. Adapun penilaian yang dijalankan CV. Mubarakfood Cipta Delicia yaitu *Key Performance Indicator* (KPI) dalam pelaksanaan penilaian ini sistemnya yaitu atasan menilai bawahan dan bawahan menilai atasan.

CV. Mubarakfood Cipta Delicia setiap *job disk* terdapat kepala divisi yang bertugas sebagai pengawas dalam kinerja yang dilakukan karyawan. Dalam pengawasan yang dinilai adalah sikap dan kinerja karyawan tersebut. Untuk dimasukkan dalam laporan kinerja per bulan. Seperti yang diungkapkan oleh Informan (Ibu Melany selaku kepala personalia) bahwasannya:

...Terkait pengukuran kinerja karyawan menggunakan KPI di CV. Mubarakfood Cipta Delicia ini sistem penilainnya yaitu atasan menilai bawahan dan bawahan menilai atasan sesuai dengan indikator yang telah di siapkan oleh pimpinan, dan tentukan berupa *score* pada setiap indikator, setelah itu diadakannya evaluasi bersama untuk lebih baik kedepannya.”⁸³

Hal tersebut juga di dukung oleh pernyataan bapak suparno selaku Operator Mixer yang menyatakan bahwasannya:

⁸³ Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 27 Januari 2021.

...Sistem penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh CV. Mubarakfood Cipta Delicia yaitu menggunakan sistem angket. Dalam pelaksanaan itu pimpinan maupun bawahan berpartisipasi semua. Kemudian setelah diadakannya penilaian dan diketahui nilai dari indikator *Key Performance Indicator (KPI)* maka selanjutnya menentukan nilai masing-masing setiap pencapaian yang dilakukan oleh karyawan. di CV. Mubarakfood Cipta Delicia sendiri menilai dari indikator *Key Performance Indicator* mempunyai bobot 60% sehingga hasil penilaian tersebut akan mempengaruhi tingkat gaji pada karyawan.”⁸⁴

Mengenai penilaian kinerja karyawan di CV. Mubarakfood Cipta Delicia tentunya mempunyai pengaruh terhadap perusahaan maupun pada karyawan. Adanya penilaian ini, perusahaan mengetahui tingkat produktifitas dalam operasional perusahaan, sehingga dengan penilaian ini sangat dibutuhkan, untuk evaluasi kedepan.

Dengan adanya nilai yang sudah didapatkan tersebut menjadi bahan evaluasi untuk perusahaan untuk kedepannya, karena pengukuran *Key Performance Indicator* ini mempunyai bobot 60% sendiri dalam menentukan hasil yang akan didapatkan baik tingkat produktifitas perusahaan dalam mencapai target awal maupun karyawan. Seperti yang diungkapkan Informan S1 (Ibu Melany selaku kepala personalia) bahwasannya:

...di CV. Mubarakfood Cipta Delicia nilai dari KPI memiliki bobot nilai 60%, sehingga penilaian pada kinerja karyawan ini sangat penting

⁸⁴Joko Sumarno (Operator Mixer) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 31 Maret 202

dilakukan sebagai evaluasi perusahaan dalam mencapai target.⁸⁵

Hal tersebut juga disampaikan oleh Informan S1 (Bapak Noor Aziz selaku kepala unit Produksi) bahwasannya:

...Menegenai penilaian kinerja karyawan di CV. Mubarakfood Cipta Delicia mempengaruhi terhadap tingat tinggi rendahnya dari gaji karyawan yang diberikan, tetapi karyawan sudah merasa cukup dan adil dengan gaji yang telah diberikan.”⁸⁶

Dari penilaian kinerja karyawan tersebut dihasilkan nilai *output* yang ditargetkan oleh Pimpinan CV. Mubarakfood Cipta Delicia, kemudian dari hasil penilaian di tentukan dengan predikat standart yang di tentukan oleh atasan. Penilaian dengan menggunakan sistem pencapaian nilai A (*Good Performance*), nilai B (*Standart*), nilai C (*Need Improvement*) dan Nilai D (*Unstable*). Kemudian dengan penilaian tersebut tentunya akan mempengaruhi tingkat gaji pada karyawan. Dengan adanya hasil penialaian karyawan di CV. Mubarakfood Cipta Delicia, karyawan yang mendapatkan nilai baik berkesempatan untuk mendapatkan suatu *reward* yaitu berupa premi baik itu berupa premi jabatan, premi masa kerja dan premi kinerja, yang ditentukan oleh atasan perusahaan.

Seperti yang diungkapkan oleh ibu Melany selaku kepala personalia bahwa:

"Penilaian menggunakan system KPI pada perusahaan ini, tentunya sangat berdampak positif bagi perusahaan dan juga jaryawan, dimana dengan penilaian ini di dapatkan suatu catatan untuk kedepannya. Nilai KPI yang digunakan CV. Mubarakfood Cipta Delicia

⁸⁵Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 27 Januari 2021

⁸⁶Noor Aziz (Kepala Bagian Produksi) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 31 Maret 2021

menggunakan model penilaian sistem predikat yaitu nilai A, B, C, D nilai tersebut ditentukan dari hasil pengamatan indikator *Key Performance Indicator (KPI)* selama pengoprasionalan perusahaan berlangsung. dan nilai itu sendiri dapat mempengaruhi tingkat gaji dari setiap karyawan.⁸⁷

Dengan ungkapan tersebut dapat diketahui bahwasanya di CV. Mubarakfood Cipta Delicia dalam mengategorikan penilaian pada karyawan dengan model penilaian *Key Performance Indicator (KPI)*, menggunakan sistem great A Sampai D yang tentunya bisa dijadikan sebagai analisis pada pimpinan untuk kedepannya. Dan nilai yang sudah ditentukan tersebut tentunya bisa mempengaruhi tingkat gaji dari karyawan.

b. Identifikasi *Key Performance Indicator (KPI)*

Langkah yang dijalankan di CV. Mubarakfood Cipta Delicia dalam melakukan pengontrolan pada kinerja karyawan dengan sistem mingguan, bulanan dan tahunan, dimana pada penilaian kinerja karyawan yang mingguan dan bulanan dilakukan oleh ketua perdevisi (mandor), karena hal tersebut nanti dijadikan acuan dalam pemberian gaji pada karyawan, dan karyawan sendiri dilibatkan dalam penilaian.

Dengan sistem pengukuran tahunan ini, cara yang digunakan yaitu semua karyawan diberikan sebuah form lembaran untuk memberikan penilaian selama berjalannya pengoprasionalan berlangsung selama satu tahun. Seperti halnya dilakukan evaluasi bersama, Seperti yang dikatakan Ibu Melany bahwa :

...Dalam penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap tahunan, bulanan dan mingguan. Dan dalam penilaian tahunan perusahaan melibatkan semua karyawan untuk mengisi lembaran form

⁸⁷Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 27 Januari 2021

penilaian yang digunakan sebagai evaluasi perusahaan untuk kedepannya.”⁸⁸

Adapun system pengukuran kinerja karyawan menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) yang digunakan CV. Mubarakfood Cipta Delicia sebagai berikut:

Tabel. 2.5
Sistem *Key Performance Indicator* (KPI)
CV. Mubarakfood Cipta Delicia

UNIT KERJA	JABATAN	KPI	RUMUS	PERIODE	BOBOT	BATASAN POIN
PEMASARAN	KEPALA BAGIAN PEMASARAN	Sales Growth (%)	$\left(\frac{\sum \text{penjualan periode aktual} - \sum \text{penjualan periode sebelumnya}}{\sum \text{penjualan periode sebelumnya}} \right) \times 100\%$	Tahunan	30	growth < 1% = 0; 1-5% = 1; 6-10% = 2; 11-15% = 3; 16-20% = 4; > 20% = 5
		Pertumbuhan pelanggan salesman dan sales counter	$\left(\frac{\sum \text{outlet periode aktual} - \sum \text{outlet periode sebelumnya}}{\sum \text{outlet periode}} \right) \times 100\%$	Per Bulan	20	growth < 1% = 0; 1-5% = 1; 6-10% = 2; 11-15% = 3; 16-20% = 4; > 20% = 5

⁸⁸Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 27 Januari 2021

			sebelum nya) x 100%)			
		Active outlet	($\sum$ active outlet / $\sum$ registere d outlet) x 100%	Per Bulan	20	>30% = 5; 27- 29% = 4; 24-26% = 3; 20- 23% = 2; <20% = 1; <0% = 0
		Penyeles aian penagiha n	(($\sum$ tagihan periode aktual - $\sum$ tagihan periode sebelum nya/ $\sum$ tagihan periode sebelum nya) x 100%)	Per Bulan	20	growth < 1% = 0; 1-5% = 1; 6-10% = 2; 11- 15% = 3; 16-20%= 4; > 20%= 5
		Service level (%)	(Total volume terkirim/ total volume order) x 100%	Per Bulan	10	capaian >90% = 5; 80- 89%= 4; 70-79%= 3; 60- 69%=2; <60-50% = 1; <50% = 0
	SUPERVI SOR PEMASA RAN	Sales Growth (%)	(($\sum$ penjuala n periode aktual -	Tahuna n	30	growth < 1% = 0; 1-5% = 1; 6-10%

			$\frac{\sum \text{penjualan periode sebelum nya}}{\sum \text{penjualan periode sebelum nya}} \times 100\%$			$\begin{matrix} = 2; 11-15\% = 3; \\ 16-20\% = 4; > 20\% = 5 \end{matrix}$
		Penyelesaian penagihan Salesman	$(\frac{\sum \text{tagihan periode aktual} - \sum \text{tagihan periode sebelum nya}}{\sum \text{tagihan periode sebelum nya}} \times 100\%)$	Per Bulan	20	$\begin{matrix} \text{growth} < 1\% = 0; \\ 1-5\% = 1; 6-10\% = 2; 11-15\% = 3; \\ 16-20\% = 4; > 20\% = 5 \end{matrix}$
		Effective call /day (%)	$(\frac{\sum \text{outlet bertaransi aksi} / \sum \text{kunjungan terealisasi}}{\sum \text{outlet bertaransi aksi}} \times 100\%)$	Per Bulan	15	$\begin{matrix} \text{capaian} \\ 100\% = 5; 91-99\% = 4; \\ 80-90\% = 3; 61-79\% = 2; \\ < 60-51\% = 1; \\ \leq 50\% = 0 \end{matrix}$
		Jumlah salesman masuk target		Per Bulan	15	$\begin{matrix} \text{range} : \\ > 80\% = 5; 71-79\% = 4; \\ 61-70\% = 3; 51-60\% = 2; \end{matrix}$

					<50-26% = 1; ≤25% = 0
	Active outlet	$(\sum \text{active outlet} / \sum \text{registere d outlet}) \times 100\%$	Bulana n	10	>30% = 5; 27-29% = 4; 24-26% = 3; 20-23% = 2; <20% = 1; <0% = 0
	Pertumbuhan pelanggan salesman	$((\sum \text{outlet periode aktual} - \sum \text{outlet periode sebelumnya} / \sum \text{outlet periode sebelumnya}) \times 100\%)$	Bulana n	10	growth < 1% = 0; 1-5% = 1; 6-10% = 2; 11-15% = 3; 16-20% = 4; > 20% = 5
KEPALA DAN STAF ADMINIS TRASI GBJ	Service level (%)	$(\text{Total volume terkirim} / \text{total volume order}) \times 100\%$	Bulana n	50	capaian >90% = 5; 80-89% = 4; 70-79% = 3; 60-69% = 2; <60-50% = 1; <50% = 0
	selisih stok opname (Rp)	-	Periode Audit	50	Rp 0 = 5; Rp 1-250,000 = 4; Rp 251,000-500,000 =

						3; Rp 501,000- 750,000 = 2; Rp 751,000- 1,000,000 = 1; >Rp 1,000,000 = 0
SALES COUNT R	Sales Growth (%)	$\left(\frac{\sum \text{penjualan periode aktual} - \sum \text{penjualan periode sebelumnya}}{\sum \text{penjualan periode sebelumnya}} \right) \times 100\%$	Per Bulan	30	growth < 1% = 0; 1-5% = 1; 6-10% = 2; 11- 15% = 3; 16-20%= 4; > 20%= 5	
	Penyelesaian penagihan	$\left(\frac{\sum \text{tagihan periode aktual} - \sum \text{tagihan periode sebelumnya}}{\sum \text{tagihan periode sebelumnya}} \right) \times 100\%$	Per Bulan	30	growth < 1% = 0; 1-5% = 1; 6-10% = 2; 11- 15% = 3; 16-20%= 4; > 20%= 5	
	Delivery In Full, On Time (DIFOT	$\left(\frac{\sum \text{unit terkirim ontime dan}}{\sum \text{unit terkirim ontime dan}} \right) \times 100\%$	Per Bulan	20	capaian 100% = 5; 91- 99%= 4;	

		<i>AI) Rate</i>	sesuai faktur / $\sum$ unit dikirim) x 100%			80-90%= 3; 61-79%=2; <60-51% = 1; $\leq$ 50% = 0
		<i>Active outlet</i>	$(\sum \text{active outlet} / \sum \text{registere d outlet}) \times 100\%$	Per Bulan	20	>30% = 5; 27-29% = 4; 24-26% = 3; 20-23% = 2; <20% = 1; <0% = 0
		Sales Growth (%)	$((\sum \text{penjualan periode aktual} - \sum \text{penjualan periode sebelum nya} / \sum \text{penjualan periode sebelum nya}) \times 100\%)$	Per Bulan	30	growth < 1% = 0; 1-5% = 1; 6-10% = 2; 11-15% = 3; 16-20%= 4; > 20%= 5
	SALES	Penyelesaian penagiha n	$((\sum \text{tagihan periode aktual} - \sum \text{tagihan periode sebelum nya} / \sum \text{tagihan periode sebelum$	Per Bulan	30	growth < 1% = 0; 1-5% = 1; 6-10% = 2; 11-15% = 3; 16-20%= 4; > 20%= 5

			$\text{nya}) \times 100\%$			
		Pertumbuhan pelanggan	$\left(\frac{\sum \text{outlet periode aktual} - \sum \text{outlet periode sebelumnya}}{\sum \text{outlet periode sebelumnya}} \right) \times 100\%$	Per Bulan	20	growth < 1% = 0; 1-5% = 1; 6-10% = 2; 11-15% = 3; 16-20% = 4; >20% = 5
		effective call / day (%)	$\left(\frac{\sum \text{outlet bertransaksi}}{\sum \text{kunjungan terrealisasi}} \right) \times 100\%$	Per Bulan	20	capaian 100% = 5; 91-99% = 4; 80-90% = 3; 61-79% = 2; <60-51% = 1; ≤50% = 0
	KEPALA DAN WAKIL KEPALA TOKO	Sales Growth (%)	$\left(\frac{\sum \text{penjualan periode aktual} - \sum \text{penjualan periode sebelumnya}}{\sum \text{penjualan periode sebelumnya}} \right) \times 100\%$	Per Bulan	60	growth < 1% = 0; 1-5% = 1; 6-10% = 2; 11-15% = 3; 16-20% = 4; > 20% = 5

		Komplain n pelanggan	-	Per Bulan	40	0 komplain = 5; 1-2 komplain = 4; 3-4 komplain = 3; 5 komplain =2; > 5 komplain = 1; > 10 komplain = 0
KEPALA DAN STAF ADMINIS TRASI RUMAH BROWNI ES		Sales Growth (%)	$((\sum \text{penjualan periode aktual} - \sum \text{penjualan periode sebelumnya}) / \sum \text{penjualan periode sebelumnya}) \times 100\%$	Per Bulan	60	growth < 1% = 0; 1-5% = 1; 6-10% = 2; 11- 15% = 3; 16-20%= 4; > 20%= 5
		selisih stok opname (Rp)	-	Per Periode Audit	40	Rp 0 = 5; Rp 1- 10,000 = 4; Rp10,100 -20,000 = 3; Rp 20,100- 30,000 = 2; Rp 30,100- 40,000 = 1; > Rp 40,000 =

						0
PRODUKSI	KANIT PENGOLAHAN	Hasil pengolahan nilai A	Rata-rata Tenaga Pengolahan mendapatkan nilai A	Per Tahun	50	rata-rata 100% = 5; 97-99%= 4; 91-96%= 3; 86-90%=2; ≤85% = 1
		Hasil pengolahan nilai C	Rata-rata Tenaga Pengolahan mendapatkan nilai C	Per Tahun	50	rata-rata 0% = 5; 0,1-0,5%= 4; 0,6-1%= 3; 1,1-1,5%=2; >1,5% = 1
	OPERATOR MIXER	Hasil pengolahan nilai A	Rata-rata Tenaga Pengolahan mendapatkan nilai A	Per Tahun	40	rata-rata 100% = 5; 97-99%= 4; 91-96%= 3; 86-90%=2; ≤85% = 1
		Hasil pengolahan nilai C	Rata-rata Tenaga Pengolahan mendapatkan nilai C	Per Tahun	40	rata-rata 0% = 5; 0,1-0,5%= 4; 0,6-1%= 3; 1,1-1,5%=2; >1,5% = 1
		Kesediaan bekerja double	Prosentase pengerja	Per Tahun	20	rata-rata >50% = 5; 41-

			an double			50%= 4; 31-40%= 3; 11- 30%=2; 0-10% = 1
	KANIT DAN WAKANI T PENGEM ASAN	Reject plastik (%)	Rata-rata reject plastic	Per Tahun	100	rata-rata 0-0,5% = 5; 0,6- 1%= 4; 1,1- 1,5%= 3; 1,6- 2%=2; >2% = 1
	TENAGA PENGEM ASAN	Reject plastik (%)	Rata-rata reject plastic	Per Tahun	100	rata-rata 0-0,5% = 5; 0,6- 1%= 4; 1,1- 1,5%= 3; 1,6- 2%=2; >2% = 1

Sumber :Data CV. Mubarakfood Cipta Delicia.⁸⁹

Berdasarkan hasil analisa tabel di atas mengenai pengukuran kinerja karyawan dijelaskan bahwasannya di CV. Mubarakfood Cipta Delicia terdapat 26 KPI. dalam penilaian ini meliputi bagian Pemasaran dan Produksi, adapun bagian pemasaran enam jabatan yang dilakukan penilaian yaitu Kepala bagian pemasaran yang terdapat pengukuran KPI diantaranya yaitu sales pertumbuhan yang pengukurannya dilakukan tahunan yang mempunyai bobot sebanyak 30, pertumbuhan pelanggan salesman dan sales counter hitungannya dilakukan bulanan yang mempunyai bobot 30, *Active outlet* pengukurannya sifatnya bulanan dan bobot nya yaitu 20, penyelesaian penagihan penilaiannya

⁸⁹ Hasil Penelitian lapangan, di CV. Mubarakfood cipta delicia.

bulanan mempunyai bobot nilai 20, dan *service level* yang penilaiannya dilakukan secara bulanan dan mempunyai bobot nilai 10.

Pada bagian Supervisor yang di ukur menggunakan KPI diantaranya yaitu sales pertumbuhan, pengukuran tersebut dilakukan secara tahunan, dan bobot penilaiannya yaitu 30. Pada penyelesaian penagihan salesman penilaiannya dilakukan secara bulanan dan mempunyai bobot 20. Pada *effective call* pengukurannya dilakukan secara bulanan dan bobotnya 15 poin. Terkait Jumlah salesman masuk target pengukurannya sifatnya bulanan dan bobot penilaian KPI yaitu 15 Poin, *activate outlet* penilaiannya bulanan mempunyai bobot KPI 10, pertumbuhan pelanggan salesman yang penilaiannya bulanan dan bobot penilaiannya yaitu 10 Poin.

Bagian pemasaran yang di ukur dengan KPI diantaranya bagian Sales counter, lingkup penilaiannya terdiri dari penyelesaian penagihan yang sifatnya bulanan dan mempunyai bobot 30. Pada *paliven in full* pengukurannya dilakukan dan bobotnya yaitu 20, Serta pada *activate outlet* pengukuran dilakukan secara bulanan dan bobot penilaiannya 10, sales *growth* penilaiannya bulanan dan bobotnya yaitu 30 poin.

Pada bagian Sales yang diukur terdiri dari penyelesaian penagihan sifatnya bulanan dan mempunyai bobot 30, pertumbuhan pelanggan mempunyai bobot 20, *effective call* penilaiannya bulanan dan mempunyai bobot 20. Selain itu pada Bagian Kepala dan wakil kepala toko yang *Key Performance Indicator* yaitu sales *growth* penilainya bulanan dan mempunyai bobot 60 komplain pelanggan bobot penilaiannya yaitu 40. Bagian Kepala dan staff administrasi rumah brownis yang terdiri dari sales *growth stock* opname dalam penilainya dilakukan langsung ulananya bulanan dan mempunyai bobot 60 serta selisih *stock opname* dilakukan dalam wakru audit dan bobot mencapai 40.

Sedangkan pada jabatan produksi terdiri dari empat bagian dalam pengukuran *Key Performance Indicator*

diantaranya yaitu pada kepala unit pengolahan *key performance* indikatornya terdapat hasil pengelolaan nilai A pengukurannya ini dilakukan secara tahunan dan mempunyai bobot 50, hasil pengolahan nilai C pengukuran dilakukan sama operator min secara tahunan dan mempunyai bobot 50. Pada bagian operator mixer tiga KPI diantaranya hasil pengolahan nilai A mempunyai bobot 40, hasil pengolahan nilai C bobot penilaian 40 serta kesediaan bekerja double yang mempunyai bobot 20, selain itu ada bagian kepala unit dan wakil kepala unit dan wakil pengemasan, *Key Performance Indicator* pada ini yaitu *reject plastic* mempunyai bobot 100 dan ada tenaga pengemasan mempunyai bobot 100 pada jabatan produksi ini pengukuran yang dilakukan perusahaan yaitu secara tahunan berbeda dengan bagian pengemasan.

Tabel. 2.6
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan

REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN CV. MUBAROKFOOD CIPTA DELICIA TAHUN 2018- 2020			
PENCAPAIAN	TAHUN		
	2018	2019	2020
A (Good Performance)	6	5	2
B (Standart)	45	63	35
C (Need Improvement)	114	90	96
D (Unstable)	5	4	29
JUMLAH	170	162	162

Sumber : Hasil Analisa data CV. Mubarokfood Cipta Delicia

Dari tabel tersebut diketahui bahwasane mengenai penilaian kinerja karyawan di CV. Mubarokfood Cipta

Delicia berdasarkan rekapitulasi yang di laksanakan penilaian *Key Performmace Indikator* (KPI) bahwa pada tahun 2018 karyawan yang mencapai predikat nilai A sebanyak 6 karyawan, yang mendapatkan pencapaian nilai B sebanyak 45 karyawan, 114 karyawan mendapatkan pencapaian nilai C dan 5 karyawan mendapatkan nilai D.

Pada tahun 2019 penilaian kinerja karyawan mancapai terdapat 5 karyawan yang mendapatkan pencapaian nilai A, 63 karyawan mencapai nilai B, pada pencapaian nilai C terdapat 90 karyawan dan 4 karyawan mendapatkan nilai kinerja D, dan pada tahun 2020 penilaian kinerja mengalami sedikit penurunan bahwasnnya karyawan yang mendapatkan pencapaian A sebanyak 2 orang, pencapaian B sebanyak 35 karyawan, dan 29 karyawan mendapatkan pencapaian D.

Adapun mengenai pencapaian pada penilaian kinerja karyawan pada CV. Mubarakfood yaitu bahwasannya pencapaian A nilai disebut (*Good Performance*), pencapaian nilai B disebut sebagai (*Standart*), Pencapaian nilai C disebut (*Need Improvment*), Pencapaian nilai D yaitu (*Unstable*).

2. Deskripsi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami berdasarkan Pengukuran *Key Performance Indicator* (KPI) pada Kinerja Karyawan di CV. Mubarakfood Cipta Delicia

Sebelum mendeskripsikan tentang implementasi manajemen sumber daya manusia Islami berdasarkan pengukuran *key performance indikator* (KPI) pada kinerja karyawan, lebih dulu peneliti menjelaskan tentang implementasi. Jadi implementasi ialah suatu penerapan dalam menjalankan sebuah kegiatan ataupun hal yang telah direncanakan sebelumnya. Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri merupakan suatu proses dalam perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian dalam ruang lingkup tenaga kerja yang mana tenaga kerja inilah sebagai penopang semua aktivitas yang ada dalam organisasi. *Key Performance Indikator* (KPI) adalah sebuah indikator kinerja yang sangat penting yang

terukur serta dapat memberikan informasi mengenai sejauh mana strategis perusahaan dalam keberhasilan mencapai tujuan perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan dari deskripsi tersebut bahwa Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan Key Performance Indikator pada kinerja karyawan merupakan suatu pelaksanaan pengelolaan yang mana dilakukan diberbagai tempat, salah satunya yaitu di CV. Mubarakfood Cipta Delicia. Pada pelaksanaan manajemen ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian agar dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Dengan begitu menggunakan beberapa indikator kinerja pengukuran key performance indikator (KPI).

Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya yang diterapkan di CV. Mubarakfood Cipta Delicia yakni Manajemen Sumber Daya Manusia Islami berdasarkan key performance Indikator paada kinerja karyawan, di mana dalam pelaksanaan manajemen tersebut menerapkan sistem religius dalam semua aktivitas kegiatan operasionalnya. Diantaranya yaitu:

a. Rekrutmen Karyawan

Mengenai kegiatan rekrutmen karyawan di CV. Mubarakfood Cipta Delicia sudah sesuai dengan bentuk penerapan manajemen sumber daya Islami. Pada proses ini tentunya perusahaan sudah mempunyai tim sendiri dalam kegiatan menyeleksi karyawan, yang tentunya terdapat langkah yang terapkan. Dengan demikian, maka tidak semua calon pekerja (Pelamar Pekerjaan) di CV. Mubarakfood Cipta Delicia langsung di terima di sini.

Dalam rekrutmen tentunya ada beberapa tahap, diantaranya seperti interview kemudian paracalon karyawan diadakan training mengenai pekerjaan yang di jalankan. Pimpinan personalia yang bertanggung jawab dalam proses rekrutmen karyawan dalam menetapkan posisi para calon

karyawan yang sesuai dengan bidang pelamar tersebut.

Bentuk penerapan manajemen sumber daya Islami dalam Mubarakfood ini pada tahap *interview*, para calon karyawan ditekankan dalam hal bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini diungkapkan oleh Ibu Melany selaku pimpinan personalia bahwasannya:

.....Dalam hal perekrutan karyawan awal, disini ada beberapa tahap yang dilakukan, salah satunya tahap *interview*, tahap *interview* merupakan seleksi awal yang dilakukan oleh HRD, kemudian ketika sudah dikstksn lolos, karyawan baru diwajibkan untuk mengikuti training selama dua minggu di perusahaan. Dalam tahap ini bertujuan untuk melihat antara kompeten tidaknya karyawan di bidang yang di berikan tersebut. Kemudian setelah proses training selesai maka karyawan tersebut dapat dinilai oleh HRD antara diterima atau tidaknya karyawan tersebut, dan di tempatkan di bagian yang dikuasai.⁹⁰

Hal selaras di katakan oleh Informan Bapak Noor Aziz selaku Ketua Bagian Produksi bahwasannya:

.... Dalam merekrutan karyawan, CV. Mubarakfood Cipta Delicia ini sangat memperhatikan perihal kompetensi dari karyawan langkah yang dilakukan yaitu dengan *interview* pelamar kerja, kemudian perusahaan menjalankan sistem training pada karyawan, hal ini bertujuan agarkaryawan bisa bekerja sesuai kompetensinya dan diletakan sesuai kebutuhan yang di inginkan oleh perusahaan.⁹¹

⁹⁰Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 27 Januari 2021

⁹¹ Noor Aziz (Kepala Bagian Produksi) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 31 Maret 2021

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa di CV. Mubarakfood Cipta Delicia dalam melakukan proses perekrutan karyawan tidak asal-asalan, akan tetapi dalam merekrut karyawan perusahaan ini menggunakan system yang sudah ditetapkan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar dalam melakukan perekrutan karyawan sangat diperhatikan oleh atasan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar dalam merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Proses rekrutmen karyawan pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia dilakukan dengan dua yaitu secara terbuka (Metode Terbuka). Dengan metode terbuka ini dimana dalam merekrut karyawan, bagian personalia mengumumkan jabatan yang kosong, yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan cara memberikan informasi pada papan pengumuman, pengumuman lisan atau menggunakan media sosial.

Cara tersebut bertujuan agar semua orang mengetahui bahwasanya perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia membutuhkan karyawan. Hal ini diungkapkan oleh Ibu Melany selaku pimpinan personalia bahwasannya:

.....Dalam hal perekrutan karyawan, CV. Mubarakfood, ada banyak cara yang dilakukan oleh tim HRD, diantaranya dengan membuat pamflet lowongan pekerjaan yang di share di media sosial Mubarakfood, selain itu juga melalui perantara lisan oleh para karyawan yang sudah bekerja disini memberikan informasi ke semua orang.⁹²

Terdapat beberapa metode yang dilakukan dalam tahap seleksi karyawan oleh tim Personalia CV. Mubarakfood, salah satunya yaitu dengan cara *Interview* para pelamar pekerjaan. Dalam tahap

⁹²Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 27 Januari 2021

interview ini para karyawan menghadap langsung ke kepala personalia sesuai waktu yang sudah di tentukan. Adapun *interview* tersebut dilakukan dengan cara wawancara menyeluruh oleh tim personalia ke calon pelamar kerja yaitu diantaranya meliputi tes pengetahuan, maupun tes psikologi. Dari hal tersebut maka tim penyeleksi betul-betul mendapatkan karyawan yang berkompeten dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan perusahaan. Hal ini diungkapkan oleh Ibu Melany selaku pimpinan personalia bahwasannya:

.....Mengenai metode perekrutan dan seleksi pada calon pelamar, di perusahaan ini, para pelamar diwajibkan untuk menghadiri undangan interview yang sudah di tentukan perusahaan, interviewnya bentuknya wawancara. Wawancara itu meliputi tes pengalaman (pengetahuan) dan kepribadian para pelamar serta, sehingga tim personlia bisa faham kemampuan calon palamar itu⁹³

Dalam menjalankan operasional perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia memiliki jumlah karyawan yang terbilang cukup. Dengan memiliki dua tipe karyawan yaitu karyawan dengan sistem tetap dan karyawan dengan system borongan. Jumlah karyawan tetap sekaligus borong bejumlah 223 orang, sistem borongan dilakukan apabila pekerjaan didalam perusahaan tersebut melonjak.

Menurut Ibu Melany di CV. Mubarakfood Cipta Delicia ada dua sistem kerja yang dilakukan oleh karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan borongan. Dengan jumlah karyawan tetap maupun

⁹³Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 27 Januari 2021

borongan mencapai 223 karyawan. Dengan disesuaikan kebutuhan perusahaan.⁹⁴

b. Pelatihan atau Pengembangan Pada Karyawan

Pelatihan atau pengembangan pada karyawan dalam perusahaan tentunya sangatlah dibutuhkan. Hal ini bertujuan sebagai penunjang para karyawan agar lebih baik untuk kedepannya, pelatihan dan pengembangan ini dijadikan sebagai sarana untuk karyawan agar menambah pengalaman, sehingga menciptakan inovasi baru bagi karyawan agar lebih berkompeten. Maka dari itu CV. Mubarakfood Cipta Delicia sering mengadakan pelatihan maupun kursus untuk karyawannya.

Hal tersebut diungkapkan oleh Informan Ibu Melany Selaku Pimpinan Personalia bahwasannya:

“Dalam pelatihan di Mubarakfood Cipta Delicia ini sering di adakan, pelatihan itu ditujukan pada karyawan dalam satu tahun bisa dilaksanakan dalam 4-5 kali, pelatihan ini bertujuan agar bisa melatih serta mengembangkan kompetensi bagi para karyawan, sehingga bisa lebih baik untuk kedepannya dan semakin terlatih dalam bekerja.”⁹⁵

Pernyataan tersebut juga didukung oleh informan Ibu Hariyati selaku kepala unit pengirisan bahwasannya:

“Perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia sering mengadakan pelatihan bagi karyawannya, dan saya sering mengikuti pelatihan tersebut, pelatihan tersebut diadakan oleh pimpinan sebagai sarana pelatihan bagi karyawan untuk

⁹⁴Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 27 Januari 2021

⁹⁵Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 27 Januari 2021

lebih berkompensi dalam menjalankan pekerjaannya.”⁹⁶

Maka dengan hal tersebut CV. Mubarakfood Cipta Delicia sampai saat ini mengenai fasilitas pada karyawan terkait pelatihan maupun pengembangan yang diberikan keada karyawan sudah baik, yang tujuannya untuk melatih dan meningkatkan kreativitas pada karyawan. Karena di CV. Mubarakfood Cipta Delicia setiap tahunnya ada kegiatan yang tujuannya untuk menyusun program kerja yang akan dilaksanakan oleh perusahaan. Selain itu Pelatihan dan pengembangan dilakukan agar dapat menambah wawasan seorang karyawan dalam bidang entrepreneur, dengan pelatihan-pelatihan ini maka karyawan bisa menjadi tambah kompeten. Karena karyawan yang berkompeten termasuk dalam aspek penilaian KPI.

c. Budaya Kerja Karyawan

Budaya kerja pada karyawan di CV. Mubarakfood Cipta Delicia bentuk penerapan manajemen sumber daya manusia Islami disini para karyawan ditekankan dalam penerapan nilai-nilai Islami, hal itu merupakan bentuk religiusitas yang ada pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia, karena sejak berdirinya perusahaan ini mempunyai prinsip Gus Jigang dengan maksud tujuan bagus ngaji lan dagang.

Penerapan nilai religiusitas pada karyawan perusahaan ini, dapat dilihat dalam kegiatan operasional sehari-hari, salah satunya kegiatan yang rutin dijalankan oleh para karyawan yaitu karyawan wajibkan datang tepat waktu ke tempat kerja mulai jam delapan pagi. Karyawan sebelum memulai pekerjaan. Ada kegiatan yang sifatnya rutinan yaitu membaca karyawan membacasurat-al-mulk setiap hari.

⁹⁶ Ibu Hariyati (kepala Unit Pengirisan) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 31 Maret 2021

Maka dari itu, dengan menggunakan budaya kerja yang Islami bertujuan untuk memperkuat nilai nilai religius pada karyawan dalam menjalankan pekerjaan setiap hari. Hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Melany (Pimpinan Personalia) bahwasannya:

...Perusahaan sampai saat ini terkait nilai religiusitas sangat ditekankan pada karyawan oleh atasan perusahaan, untuk ketaqwaan pada karyawan itu sendiri. Dan sejak dulu perusahaan mubarakfood ini sendiri masuk lingkungan yang dekat dengan lingkungan menara kudus, maka disini masih menerapkan nilai-nilai Islami. Salah satunya yaitu istilah Gus Jigang”⁹⁷

Dalam proses kegiatan produksi yang dilakukan oleh para karyawan yang bekerja di CV. Mubarakfood Cipta Delicia dengan menerapkan budaya kerja terhadap karyawan yang lebih religius. Bentuk kereligiusan yang diterapkan oleh perusahaan yaitu pada setiap hari yang mana dimulai pukul 08.00 WIB lingkungan perusahaan selalu dilantunin ayat al-Quran yaitu surat *al-mulk* dan setelah itu pada waktu ashar diputar lantunan surat *al-waqiah*.⁹⁸

Selain itu dalam kegiatan operasional yang biasanya dilakukan di perusahaan tersebut untuk yang berhubungan dengan nilai religius sangat sangat diperbolehkan seperti sholat berjamaah dari dhuhur dan ashar. Kalaupun pada saat jam kerja mau sholat juga tidak dipermasalahkan asalkan dengan pantauan mandor masing-masing.

Budaya kerja karyawan yang diterapkan di dalam Manajemen sumber daya manusia Islami di CV. Mubarakfood Cipta Delicia, selama ini bisa dikatakan berjalan efektif, sesuai dengan yang

⁹⁷Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 27 Januari 2021

⁹⁸Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 20 Maret 2021

diharapkan oleh pimpinan perusahaan, selalu mencapai target yang sudah ditentukan, karena dengan pengukuran *Key Performance Indicator (KPI)* ini, atasan bisa mengetahui tingkat produktivitas masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Dengan menerapkan Manajemen sumber daya manusia Islami ini sistem penilaian yang dilakukan tidak hanya keaktifan dari karyawan saja, tetapi juga memperhatikan terkait sikap dari karyawan. Seperti yang diungkapkan Ibu Melany bahwa:

....Di CV. Mubarakfood Cipta Delicia budaya organisasi dalam model penilaian kinerja karyawan dengan cara atasan menilai bawahan atau bawahan melihat atasan, perusahaan telah menetapkan bahwasannya yang dinilai dari pengukuran kinerja karyawan meliputi nilai sikap dan nilai dari *Key Performance Indicator (KPI)*. Hal tersebut termasuk dalam budaya organisasi sendiri oleh perusahaan.⁹⁹

Selain itu Penerapan Sumber Daya Manusia pada kinerja karyawan berdasarkan *Key Performance Indicator (KPI)* mengenai kualitas sumber daya manusia merupakan masalah yang perlu mendapatkan perhatian karena dengan Sumber Daya Manusia bisa meningkatkan peranan dari karyawan di perusahaan.

Dalam hal ini manajemen harus selalu mencari, mengembangkan serta mempertahankan kebutuhan dari Sumber Daya manusia tersebut, dengan menerapkan *Key Performance Indicator (KPI)* dijadikan sebagai tolak ukur sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik, Karena dengan *Key Performance Indicator (KPI)* bisa dijadikan acuan dalam penilaian kinerja karyawan serta sebagai tolak ukur pencapaian sasaran kerja yang

⁹⁹Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 27 Januari 2021

diselesaikan oleh karyawan pada perusahaan. Hal tersebut di ungkapkan Ibu Melany Selaku kepala personalia menyatakan bahwa:

...Di CV. Mubarookfood ini sangat memperhatikan perihal perkembangan manajemen sumber daya manusia yang Islami, salah satunya yaitu karyawan di sini dalam pengontrolannya ada acuan nilai yang dijadikan sebagai pengukuran karyawan, dimana aspek yang digunakan yaitu meliputi nilai sikap 40% dan nilai dari Key Performance Indicator 60%.¹⁰⁰

Hal ini selaras di nyatakan informan Ibu Haryati selaku kepala Unit Produksi menyatakan bahwa:

...Mengenai perihal sikap pada karyawan CV. Mubarookfood cipta deliciajuga termasuk dalam penilaian dari pimpinan, nilai sikap diantaranya ada tingkat kehadiran dan lain sebagainya, hal tersebut menjadi bukti komitmen serta tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.¹⁰¹

Dari pernyataan tersebut, diketahui bahwa perihal sikapoleh karyawan di perusaahn ini sangat dipehatikan, dengan hal ini dapat diketahui tingkat tanggung jawab dan kedisiplinan dari karyawan itu sendiri, mulai dari tingkat kehadiran serta bekerja baik maka karyawan itu mendapatkan nilai baik dari pimpinan. Karena nilai sikap sendiri mencapai 40% dsalam penilaian.

d. Kompensasi

Dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan, karyawan CV. Mubarokfood Cipta Delicia, mempunyai beberapa kompensasi diantaranya yaitu mendapatkan gaji, tingkat gaji yang didapatkan karyawandiseuaikan dengan hasil yang sudah

¹⁰⁰Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 27 Januari 2021

¹⁰¹Haryati (Kepala Unit) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 31Maret 2021

dilakukan para karyawan pada perusahaan. Pimpinan berlaku adil dalam hal ini, jadi mengenai gaji itu murni dari hasil kerjaan yang sudah dijalankan. Selain itu CV. Mubarakfood Cipta Delicia juga memberikan kompensasi libur pada karyawan yaitu setiap hari jumat.

Diambilnya hari libur hari jumat ini mengingat bahwa dalam Islam, setiap hari jumat merupakan hari istimewa bagi umat Muslim, maka dari itu perusahaan memilih untuk meliburkan karyawan ketika hari jumat. Selain itu juga perusahaan mengadakan kegiatan untuk karyawan seperti pertemuan pada senin wage, jumat wage dirumah pak hilmy selaku Direktur Utama pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia yang mana mendatangkan ustadz untuk jamaah ngaji.

Pengajian rutinyang diadakan oleh karyawan perusahaan biasanya dilakukan secara bergiliran yaitu dengan melakukan undian. Selain itu setiap 3 bulan sekali pada hari kamis mendatangkan kiyai ke lokasi perusahaan sehingga rasa kekeluargaan pada karyawan bisa terbentuk. Selain kegiatan tersebut pada karyawan ada kegiatan khotmil Qur'an yaitu *One day one jus, one month one jus* dengan pemantauan di whatsapp group dengan sistem khataman. Hal tersebut diungkapkan oleh (Ibu Melany Pimpinan Persoalia) bahwasannya:

“Perihal gaji diberikan perusahaan ini yaitu sesuai dengan tingkat hasil kerjaan yang dijalankan, dan transparansi dan perusahaan nilai religiusitas sangat ditekankan pada karyawan di perusahaan, sehingga karyawan diberikan libur beraktivitas yaitu hari jum't.”¹⁰²

¹⁰²Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 27 Januari 2021

Selanjutnya, disampaikan oleh informan (Bapak Joko Sumarno selaku Operator Mixer), bahwa:

“Perihal hak karyawan yang ada di sini yaitu para karyawan diberikan gaji sesuai dengan berat ringannya pekerjaan dijalankan, selain itu karyawan dalam perihal gaji sudah menyepakati kebijakan yang diberikan perusahaan, ketika karyawan bekerja dengan baik dan mencapai target mendapatkan bonus sesuai dengan hasil capaiannya.”¹⁰³

CV. Mubarakfood Cipta Delicia mengenai tingkat keamanan pada karyawan di tempat kerja sudah baik serta dalam memberikan fasilitas yang cukup. Fasilitas tersebut diberikan pada karyawan bertujuan agar bisa memberikan semangat para karyawan biar terasa nyaman pada saat bekerja. Hal tersebut diungkapkan oleh Informan Ibu Melany bahwa :

“Dalam memberikan fasilitas pada karyawan, CV. Mubarakfood Cipta Delicia, sudah memfasilitasi kebutuhan yang di butuhkan karyawan, diantaranya pada lokasi pemotongan jenang diberikan sound audio. Setiap hari terlantun surah-surah al-qur’an dengan memanfaatkan sound tersebut di ruangan yang bisa didengar oleh seluruh karyawan. Hal ini bertujuan dilakukannya hal tersebut bertujuan untuk motivasi yang melibatkan karyawan), untuk menumbuhkan jiwa religious, siraman rohani, dan training motivasi.”¹⁰⁴

Dalam memenuhi kompensasi pada karyawan, perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia, bisa dikatakan sudah baik. Baik dalam hal segi pemberian keamanan maupun fasilitas yang diberikan kepada

¹⁰³Joko Sumarno (Operator Mixer) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 31 Maret 2021

¹⁰⁴Meilany Astining Asih (Pimpinan Pengelola) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 27 Januari 2021.h

karyawan. Dari segi keamanan yang sudah dilakukan oleh perusahaan diantaranya yaitu sudah terbukti bahwa berdasarkan penghargaan yang telah diperoleh perusahaan.

CV. Mubarokfood Cipta Delicia sendiri berkomitmen dalam gerakan budaya kerja 5S (Tenaga kerja RI), dan perusahaan juga pernah menjadi ILO untuk kelas UMKM. Hasil dari penerapan ILO tersebut perusahaan pernah ikut berpartisipasi di luar negeri mewakili Indonesia dalam ajang *best practise* penerapan penanganan covid. Selain itu pada CV. Mubarokfood Cipta Delicia juga dalam menerapkan K3 (keselamatan, kesehatan dan keamanan) sudah mendapatkan penghargaan sampai saat ini.

Hal tersebut diungkapkan informan (Bapak Ahmad Ridho selaku Tenaga langsung Pengemasan Primer) bahwa:

“Perusahaan CV. Mubarokfood Cipta Delicia mengenai fasilitas dan keamanan pada lokasi kerja yang diberikan pada karyawan sudah terasa cukup, karena dimana perusahaan CV. Mubarokfood Cipta Delicia tidak pernah mengekang para karyawan untuk selalu bekerja tanpa kenal waktu, perusahaan sendiri memberikan kesempatan pada karyawan, ketika ingin melaksanakan sholat sunnah disini diperbolehkan, dengan izin kepada ketua bidangnya.”¹⁰⁵

Dengan ungkapan tersebut maka mengenai fasilitas dan keamanan untuk karyawan pada CV. Mubarokfood Cipta Delicia sudah menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan manajemen sumber daya manusia Islami dengan menerapkan nilai-nilai Islami pada saat bekerja setiap harinya.

Selain kompensasi tersebut apabila ada karyawan yang mampu mengelola sesuai dengan grade maka akan

¹⁰⁵Ahmad Ridho (Tenaga Langsung Pengemasan Primer) wawancara oleh peneliti, pada tanggal 31 Maret 2021.

diberikan bonus. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh ibu Melany bahwa;

“ Di perusahaan ini mengenai bonus yang diberikan apabila sesuaikan dengan jenis unit kerja masing-masing, diantaranya yaitu bonus dibagian marketing, apabila menjual dan mencapai target akan mendapatkan insentif tambahan. Ketika mengadakan seperti event maupun proyek yang dijalankan untuk perusahaan pastinya mendapatkan tambahan. Bagian pengolahan, ketika bisa mengolah sesuai dengan grade (A, B, C, D) ketika A akan mendapatkan bonus dilakukan setiap bulan, seperti Tunjangan Hari Raya, Premi jabatan, dan Premi kinerja.

Dengan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwasannya pemberian bonus pada karyawan di CV. Mubarakfood Cipta Delicia ada berbagi macam, ada di bagian marketing yang diberikan ketika memenuhi target dari perusahaan. Ketika ada acara maupun proyek tambahan tentunya ada bonus tersendiri dan di perusahaan ini terdapat bonus yang diberikan pada karyawan yaitu “Premi” yang tentunya diberikan kepada karyawan yang sudah memberikan performa terbaik untuk perusahaan. Grade tersebut sesuai dengan penilaian yang telah diterapkan di perusahaan yaitu KPI.

C. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Sistem Penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) di CV. Mubarakfood Cipta Delicia

Sistem pengukuran yang dilakukan diperusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia yaitu *Key Performance Indicator* (KPI) pada saat pelaksanaan penilaian karyawan ini melibatkan pimpinan maupun bawahan. Sistem yang digunakan terkait pengukuran di perusahaan antara atasan dan karyawan sama-sama terlibat yaitu atasan menilai bawahan dan bawahan menilai atasan. Di CV. Mubarakfood Cipta Delicia ini setiap bagian terdapat kepala divisi yang bertugas

sebagai pengawas dalam kinerja yang dilakukan karyawan. Dalam pengawasan yang dinilai adalah sikap dan kinerja karyawan agar dapat dimasukkan dalam laporan kinerja per bulan dan tahunan.

Dengan adanya penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) ini, perusahaan mengetahui tingkat progres dalam operasional perusahaan. Sehingga dengan adanya penilaian ini sangat di butuhkan evaluasi dan penilaian, dengan adanya nilai yang sudah di dapatkan tersebut menjadi bahan untuk evaluasi bagi perusahaan untuk kedepannya. Karena pengukuran *Key Performance Indicator* (KPI) ini mempunyai bobot 60% sendiri dalam menentukan hasil yang didapatkan baik tingkat produktifitas perusahaan dalam mencapai target awal yang sudah di tentukan maupun karyawan.

Selain itu pengukuran KPI ini bisa lebih relevan serta konsisten sehingga sesuai dengan *job description*, terlebih KPI yang digunakan dalam pengukuran kinerja ini bisa dimonitoring secara periodik. Dengan hal itu maka ukuran dan standar lebih jelas, spesifik dan terukur. Pada penilain karyawan ini setiap bagian memiliki pennggung jawabnya masing-masing. Hal ini seperti yang sudah tertulis pada deskripsi hasil penelitian pada tabel.4 pada penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) di CV. Mubarakfood Cipta Delicia secara berkala. Akan tetapi dalam penilaian kinerja ini menggunakan metode *multirater* sehingga kurang praktis karena harus melalui proses rekapitulasi dan memerlukan waktu yang lebih lama daripada penilaian satu rater.

Dari table. 4 tersebut diketahui penilaian pada kinerja karyawan bahwasannya perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia dalam kurun tiga tahun terakhir dari tahun 2018-2020 terkait penilaian *Key Performance Indicator*, bahwa dari penilaian 26 KPI yang di susun menghasilkan output yang sangat bagus pada kinerja karyawan. Dari hal itu maka kinerja karyawan digolongkan dalam empat pencapaian setiap

tahunnya dimana penilainnya tersebut yaitu penilaian pencapaian A nilai disebut (*Good Performance*), pencapaian nilai B disebut sebagai (*Standart Good Governance*), pencapaian nilai C disebut (*Need Improvement*) dan pencapaian nilai D yaitu (*Unstable*).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa keadaan dilapangan sangat sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Moeheriono bahwa penilaian KPI yang telah disusun di CV. Mubarakfood Cipta Delicia menyatakan sesuai dengan indikator SMART-C yaitu :¹⁰⁶

Yang pertama yaitu *Specific* (Spesifik) bahwa didalam penilaian KPI yang digunakan di perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia di spesifikkan yaitu meliputi produksi dan pemasaran. Yang kedua yaitu *Measureable* (Terukur) bahwa dalam penilaian KPI di Mubarakfood mengenai bobot, batasan poin, serta periode yang sudah ditentukan, kemudian dengan point tersebut pengukuran dapat terukur dengan baik. Ketiga *Achieveable/Attainable* (Realistis / dapat di capai), dengan indikator ini, metode yang sudah di terapkan di perusahaan sesuai dengan nilai yang dibutuhkan dalam pengukuran yaitu dalam operasional perusahaan ini meliputi bagian produksi dan pemasaran yang sesuai dengan *Key performance indicator* (KPI). Sehingga ada tingkatan dalam penilaian yaitu dari nilai A (*good performance*) sampai nilai D (*Unstable*) dengan hal itu maka pengukuran ini bisa dikatakan realistis sesuai kebutuhan yang diinginkan perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Keempat *Relevant* (Relevan) bahwa sistem *Key performance indicator* (KPI) di perusahaan dapat dikatakan relevan dalam penilaian,

¹⁰⁶ Gayuh Mukti Rohmatullah, Amak Mohammad Yaqoub, “Usulan Rancangan Key Performance Indicator Menggunakan Pendekatan Perspektif Balanced Scorecard Pada PT. Pelayaran Hub Maritim Indonesia”. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol.7, No.2, (2014). 3

antara bagian produksi sama pemasaran berkaitan yaitu setiap bagian atau jabatan terdapat bobot serta sistem periode yang dinilai.

Kelima *Time Bound* (Batasan Waktu) mengenai indikator ini bahwa batasan waktu dalam sistem penilaian sudah ada dalam perusahaan, artinya perusahaan sudah menentukan target periode dalam menilai kinerja karyawan yaitu ada yang sifatnya bulanan dan tahunan. Keenam *Challenging* (Menantang) dengan indikator *Challenging* ini, perusahaan CV. Mubarakfood selama operasional yang menjalankan karyawan. Apabila karyawan yang memiliki kinerja dengan baik maka akan mendapatkan bonus (*Reward*) sedangkan karyawan yang kinerjanya menurun tentunya akan mendapatkan teguran dan evaluasi untuk lebih baik kedepannya dan tentunya tidak mendapatkan reward seperti karyawan yang pencapaiannya baik. Dari hal tersebut maka perusahaan sudah sesuai dengan indikator *Challenging*, yaitu setiap karyawan mendapatkan tantangan tersendiri antara melakukan kinerja terbaik atau kinerjanya menurun.

2. Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami berdasarkan Pengukuran Key Performance Indikator (KPI) pada Kinerja Karyawan di CV. Mubarakfood Cipta Delicia

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program yang akan membantu mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan di masa yang akan datang, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam bagian-bagiannya serta dalam perencanaan penarikan pegawai, seleksi pegawai dan lain sebagainya. Dalam hal ini rekrutmen tenaga kerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi pada tahap ini diperlukan analisis jabatan untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Selain itu seleksi tenaga kerja ini ialah suatu proses menemukan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan

yang sesuai dengan syarat dan ketentuan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pengembangan dan evaluasi pada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dimana para karyawan perusahaan harus menguasai pekerjaan yang sudah diberikan dan sudah menjadi tanggung jawab dari karyawan tersebut. Hal ini manajer harus memberikan bekal agar karyawan dapat menguasai pada bidangnya masing-masing serta dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Istilah kinerja berdasarkan perspektif Islam harus memiliki prinsip seperti niat, amanah, hasil dari bekerja, kerjasama dan keadilan.

Mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia Islami pada perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia saat ini sudah menerapkan beberapa prinsip yang sudah disebutkan dan sudah terlaksana dengan baik. Hal tersebut diketahui pada kegiatan perekrutan karyawan oleh pimpinan pada calon karyawan yang diharuskan mempunyai kompetensi yang dimiliki. Di mana dalam merekrut karyawan pimpinan perusahaan melakukan kegiatan interview awal pada calon pelamar kerja. Dengan tujuannya yaitu untuk mendapatkan informasi dari calon karyawan mengenai kompetensi yang dimiliki serta niatan yang sungguh-sungguh. Selain itu juga ketika sudah lolos *interview* kemudian karyawan diwajibkan untuk ikut training selama 2 minggu. Selama proses training itu bisa diketahui antara kompeten tidaknya karyawan tersebut. Kemudian ketika sudah dinyatakan berhasil maka selanjutnya dilakukan penempatan pada bagian (*job disk*) oleh pimpinan, sehingga karyawan bisa bekerja di bagian yang dia kuasai dan bisa menjalankan pekerjaan itu dengan baik dan bertanggung jawab.

Analisis Data dari keterangan yang telah disampaikan oleh Kepala Personalia perusahaan menyatakan bahwa perusahaan sudah menjalankan system manajemen dengan baik. Baik dari system yang

diterapkan perusahaan, dan juga dalam proses operasional dalam menjalankan usaha sudah terstruktur baik dari proses, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengontrolan atau disebut juga dengan (POAC). Mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia isami di sini sangat diterapkan dengan baik. Hal tersebut diketahui bahwasannya adanya penyusunan perencanaan pada awal tahun, pengorganisasian sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan pada karyawan sudah tersusun dan terjadwalkan dengan baik, adanya bonus (*reward*) pada karyawan yang sudah meberikan progress pada perusahaan, serta sangat memperhatikan terkait kesejahteraan pada karyawan.

Selain itu perusahaan juga menerapkan nilai-nilai Islami pada semua karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan kegiatan di perusahaan yang bercorak dengan nilai islami dan kegiatan itu sudah berjalan dengan baik. Karena dalam perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia sangat menerapkan religiulitasnya, karena berdasarkan sejarah dari dulu perusahaan ini sangat kental akan nuansa Islaminya. Hal tersebut diterapkan pada saat operasional perusahaan setiap hari pada karyawan terdapat kegiatan rutin yang sudah menjadi budaya di perusahaan yang ditetapkan oleh atasan pada karyawan yang harus dilakukan setiap hari seperti membaca surah *Al-Waqiah* sebelum memulai bekerja, dan itu dilakukan secara rutin setiap hari.

Manajemen sumber daya manusia di perusahaan dari penjelasan diatas maka penerapan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Rekrutmen Karyawan

Dalam proses rekrutmen yang dilakukan di CV. Mubarakfood Cipta Delicia memiliki tim sendiri dalam kegiatan menyeleksi karyawan, yang tentunya terdapat langkah yang terapkan. Dengan cara calon karyawan diwajibkan untuk

mengirimkan lamaran pekerjaan kepada perusahaan. Setelah itu, calon pelamar tidak semuanya diterima akan tetapi dilakukan dengan cara interview. Kemudian paracalon karyawan diadakan training mengenai pekerjaan yang di jalankan. Interview dilakukan agar karyawan dapat bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan.

Bahwa rekrutmen adalah proses mengeluarkan dan menempatkan sejumlah karyawan potensial yang dianggap sesuai dengan spesifikasi perusahaan untuk mengisi sejumlah posisi yang terbuka. Tugas pertama yang harus diselesaikan seorang pemimpin adalah mencari/mengrekrut calon pekerja untuk bidang pekerjaan tertentu. Pemilihan karyawan merupakan bagian penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Akibatnya, eksekutif harus pilih-pilih tentang siapa yang mereka pekerjakan diantaranya orang yang berkompeten dibidangnya, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab, dan dapat dipercaya (amanah).¹⁰⁷

Perusahaan di CV. Mubarokfood Cipta Delicia sudah dalam proses rekrutmen dilakukan secara terbuka. Dengan metode terbuka ini dimana dalam merekrut karyawan, bagian personalia mengumumkan jabatan yang kosong, yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan cara memberikan informasi pada papan pengumuman, pengumuman lisan atau menggunakan media sosial. Cara tersebut bertujuan agar semua orang mengetahui bahwasanya perusahaan CV. Mubarokfood Cipta Delicia membutuhkan karyawan.

Selain itu, dalam metode perekrutan juga sesuai dengan yang telah disampaikan oleh

¹⁰⁷Sutarno, *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, hlm. 72

sudaryono bahwa metode perekrutan calon karyawan baru ada dua, yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Untuk metode tertutup perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Hal itu mengakibatkan lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapat karyawan yang baik akan semakin sedikit. Kemudian untuk metode terbuka perekrutan diinformasikan melalui iklan pada mediamassa baik cetak maupun elektronik agar tersebar luas di masyarakat. Dalam proses Islam, harus terbuka bagi semua calon tenaga kerja, yaitu mereka yang telah diinformasikan secara luas melalui cara-cara seperti memasang iklan di media massa, baik cetak maupun distribusi elektronik, sehingga diharapkan banyak lamaran yang masuk dan peluang. untuk karyawan yang memenuhi syarat akan tersedia dengan baik.¹⁰⁸

Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan CV. Mubarokfood Cipta delicia sudah menerapkan prinsip serta tujuan sumber daya manusia dengan baik. Sehingga dalam perekrutan karyawan sudah sesuai dengan sumber daya manusia islami.

2. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan dan pengembangan pegawai adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan dan prosedur pekerjaan tertentu, spesifik, dan rutinitas ditingkatkan melalui latihan. Pengembangan dibantu untuk meningkatkan dan meningkatkan kemampuan, sikap, dan kepribadian.

¹⁰⁸Sudaryono, *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta: Andi Offset, 2015. 136

Beradaptasi dengan kemajuan teknis diperlukan pengembangan juga. Sumber daya manusia akan merasa lebih percaya diri dan berharga di depan rekan kerja mereka, dan mereka akan sangat dihargai atau menjadi aset bagi perusahaan jika mereka lebih terdidik dan berbakat.¹⁰⁹ Adapun berbagai metode yang dapat dilakukan dalam proses pelatihan dan pengembangan yaitu pelatihan di dalam perusahaan, pelatihan di luar perusahaan, magang, dan rotasi jabatan.¹¹⁰

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa proses pelatihan dan pengembangan yang diterapkan di perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia sudah sesuai dengan manajemen sumber daya Islami. Pemimpin atau pemilik usaha sangat menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar karyawan dapat mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya selain itu juga untuk meningkatkan moral dan spiritualnya.

3. Budaya Kerja Karyawan

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan karyawan dalam suatu organisasi berulang-ulang; Pelanggaran terhadap kebiasaan ini tidak membawa sanksi yang berat, namun para pelaku organisasi secara moral telah sepakat bahwa kebiasaan ini harus dilakukan dalam rangka melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan.¹¹¹

¹⁰⁹ Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2013.88.

¹¹⁰ Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen*. 155.

¹¹¹ Indah Woro Mahanani, Nawazirul Lubis, Widiartanto. Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, (2013). .4

Dalam hal ini, di dalam perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia para karyawan ditekankan dalam penerapan nilai-nilai Islami, karena sejak berdirinya perusahaan ini mempunyai prinsip Gus Jigang dengan maksud tujuan bagus ngaji lan dagang.

Di dalam budaya kerja karyawan juga memiliki beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur budaya kerja yaitu:¹¹²

- a. Integritas adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam perusahaan.
- b. Profesionalisme merupakan tingkat pendidikan formal dan latihan-latihan khusus yang harus dimiliki karyawan untuk suatu posisi jabatan tertentu. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.
- c. Kepuasan adalah memenuhi kebutuhan dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan, SDM yang terampil, ramah dan senang melayani, serta teknologi unggul.
- d. Keteladanan merupakan perilaku dalam bekerja keras dan cerdas, dan membangun hubungan vertikal dan horizontal yang harmonis merupakan contoh-contoh perilaku sifat terpuji dari seseorang.

Dengan demikian hasil dari analisisi tersebut penulis menyimpulkan bahwa proses budaya kerja karyawan di perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia sudah sesuai dengan manajemen sumber daya

¹¹² Komang Dyah Novi Anggelina, dkk. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan*, Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol. 9, No.2 (2017). 44

Islami. Akan tetapi di perusahaan tersebut lebih mengedepankan nilai religiulitas pada perusahaan.

4. Kompensasi

Kompensasi penting karena berdampak pada kinerja karyawan dan dapat membantu karyawan bertahan lebih lama di perusahaan, sehingga mengurangi pergantian. Setiap orang yang bekerja berhak atas gaji atau imbalan dalam bentuk lainnya. Pemberian kompensasi di perusahaan CV. Mubarakfood Cipta yaitu berdasarkan pada predikat yang diperoleh oleh setiap karyawan. Semakin tinggi predikatnya maka semakin besar upah yang diberikan. Untuk besar kecilnya kompensasi yang diberikan tentunya ada perbedaan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, tergantung jenis predikat yang diperoleh serta pekerjaan dan tanggung jawabnya. Selain kompensasi predikat, semua karyawan juga mempunyai kompensasi bahwa setiap hari jumat libur. Karena hari tersebut merupakan hari istimewa bagi umat Muslim. Selain itu juga, kompensasi yang diberikan berupa kompensasi non financial yaitu kompensasi dalam segi keamanan maupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan.

Dengan demikian analisis kompensasi sesuai dengan di perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia bahwa Pemberian kompensasi mencakup seluruh imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa mereka, yang meliputi:¹¹³

- a. Kompensasi finansial langsung yaitu bayaran yang diterima dalam bentuk gaji, upah, komisi, bonus, dan sebagainya.
- b. Kompensasi seperti cuti, liburan, asuransi kesehatan, dan sebagainya, disebut sebagai kompensasi finansial tidak langsung (benefit).

¹¹³ Amin Syukron, *Pengantar Manajemen Industri*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014., 219-222

- c. Kompensasi non financial mengacu pada kepuasan seseorang dengan pekerjaan mereka atau dengan lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana mereka beroperasi.

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kompensasi yang diterapkan di perusahaan CV. Mubarakfood Cipta Delicia sudah sesuai dengan manajemen sumber daya manusia Islami, kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaannya.

Berdasarkan pada data di atas bahwa menurut HRD system penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan KPI bertujuan agar dapat mengetahui kinerja seorang karyawan secara lebih tepat, focus dan terukur. Hal ini karena dalam KPI terdapat dua aspek yang diukur dalam sistem penilaian karyawan yaitu aspek kompetensi dan aspek hasil. Kompetensi dapat diketahui dengan melakukan penilaian kompetensi, aspek hasil dapat diketahui melalui penilaian serangkaian indikator kinerja yang tepat yang disebut dengan KPI atau indikator kinerja utama. KPI itu sendiri adalah ukuran atau indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana kita telah berhasil mewujudkan sasaran strategis yang telah kita tetapkan.

KPI adalah ukuran spesifik tentang kinerja organisasi dalam wilayah bisnisnya. Ukuran tersebut dapat berupa *financial* maupun *non financial* yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja strategi organisasi/perusahaan. Sebagai alat ukur kinerja strategis organisasi, KPI dapat mengindikasikan kesehatan dan perkembangan organisasi, dan atau keberhasilan kerja dalam mewujudkan tujuan atau sasaran perusahaan. Dalam menyusun KPI kita harus sebaiknya menetapkan indikator kinerja yang jelas, spesifik dan terukur (*measurable*). KPI juga sebaiknya harus dinyatakan secara eksplisit dan rinci sehingga menjadi jelas apa yang diukur.