

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI

Yustina PritaAndini¹

shandyhuda@gmail.com

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu unsur dari pembangunan manusia. Notoatmojo memberikan definisi pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia, sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Kajian pengembangan sumber daya manusia merupakan kajian yang sangat menarik karena setiap zaman manusia pasti dituntut untuk berkembang. Dalam syariah, pengembangan sumber daya manusia terdiri dari pelatihan keterampilan, pengetahuan, tingkah laku dan syariah competence. Indonesia memiliki potensi yang luar biasa untuk mengembangkan industri halal. Potensi tersebut di antaranya adalah jumlah penduduk muslim yang melimpah hingga diproyeksikan mencapai 256 juta jiwa pada tahun 2050, pertumbuhan berbagai sektor industri halal khususnya sektor keuangan, pariwisata dan fashion, mulai diakuinya prestasi Indonesia di mata dunia, kondisi geografis Indonesia serta bonus demografinya, perkembangan teknologi, serta pengesahan Undang-Undang Jaminan Produk Halal nomor 33 tahun 2014.

Kata kunci : pengembangan, sumber daya insani, halal

¹ STAI Hasanuddin Pare Kediri

Abstract

The development of human resources is essentially one of the elements of human development. Notoatmojo provides a macro definition of human resource development as a process of improving human quality or ability in order to achieve national development goals. This improvement process includes planning, developing and managing human resources, while micro human resource development is a process of planning education, training and management of personnel or employees to achieve an optimal result. The study of human resource development is a very interesting study because every human era is required to develop. In sharia, human resource development consists of training in skills, knowledge, behavior and sharia competence. Indonesia has tremendous potential to develop the halal industry. These potentials include the abundant Muslim population which is projected to reach 256 million in 2050, the growth of various halal industry sectors, especially the financial, tourism and fashion sectors, the recognition of Indonesia's achievements in the eyes of the world, Indonesia's geographical conditions and demographic bonuses, technological developments, as well as ratification of the Halal Product Guarantee Law number 33 of 2014.

Keywords: *development, human resources, halal*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki potensi besar untuk mengembangkan industri halal. Tentu saja, potensi yang besar ini merupakan implikasi dari banyaknya jumlah penduduk muslim di Indonesia. Indonesia menyumbang 12,7% populasi muslim di dunia. Bila dilihat dari jumlahnya, pada tahun 2020 diperkirakan sebanyak 229 juta penduduk muslim tinggal di Indonesia. Total populasi di Indonesia diperkirakan mencapai 273 juta jiwa, sehingga jumlah penduduk muslim setara dengan 87,2% total populasi di Indonesia (World Population Review, 2020). Populasi muslim yang besar ini membuat permintaan terhadap produk halal juga besar. Indonesia disebut sebagai perwujudan dari pasar industri halal dunia. Bahkan, total spending yang dihabiskan Indonesia untuk belanja produk halal sebesar USD 218,8 miliar pada tahun 2017².

Industri halal memiliki peran strategis dalam meningkatkan perekonomian. Maka, sudah seharusnya industri halal dikembangkan di Indonesia. Industri halal telah menyumbang USD 3,8 miliar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia setiap tahunnya. Selain itu, industri halal juga telah menyumbang USD 1 miliar investasi dari investor asing dan membuka 127 ribu lapangan pekerjaan per tahunnya. Bila dioptimalkan lagi, industri halal dapat meningkatkan nilai ekspor dan cadangan devisa Negara³.

Rendahnya kesadaran masyarakat Indonesia untuk berkompetisi. Masuknya berbagai produk halal dari luar negeri membuat produk lokal Indonesia harus bersaing agar tetap eksis. Namun sayangnya, kesadaran masyarakat Indonesia untuk berkompetisi masyarakat Indonesia masih rendah. Maka tidak mengherankan jika saat ini Indonesia lebih cenderung menjadi konsumen industri halal⁴. Bahkan, data State of Global Islamic Report pada tahun

² Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2019). "Media Keuangan." Kementerian Keuangan 14(140)

³ ibid

⁴ Permana, A. (2019). "Tantangan Dan Peluang Industri Halal Di Indonesia Dan Dunia." Institut Teknologi Bandung.

2018 menyebutkan bahwa Indonesia menempati urutan pertama negara dengan pengeluaran untuk makanan halal terbesar senilai USD 170 miliar. Ironisnya, angka fantastis ini ternyata tidak berbanding lurus dengan prestasi sebagai negara produsen makanan halal. Fenomena ini tentunya harus menjadi perhatian bersama agar Indonesia tidak hanya sebagai pasar industri halal yang konsumtif, namun Indonesia harus dapat mengoptimalkan berbagai peluang yang ada untuk menjadi negara produktif di bidang industri halal.

Sumber daya manusia mengacu pada proses yang berhubungan dengan pelatihan, pendidikan dan inisiasi program profesional lainnya dalam rangka meningkatkan tingkatan pengetahuan, keterampilan/keahlian, kemampuan, nilai dan fungsi sosial⁵.

Sebagai negara yang disorot akan bonus demografi, muslim sebagai dominan populasi, dan prosentase belanja industri halal yang tinggi, Indonesia sudah sepatutnya bertransformasi menjadi negara besar sentra industri halal dunia. Terlebih bagi, kebaruan untuk berani mengambil langkah menjadi sentra industri halal dunia diperlukan kerjasama dan komitmen dari berbagai pihak. Melayakkan sumber daya manusia sebagai pemberdayanya, melestarikan sumber daya alam sebagai pemelihara, dan teknologi sebagai infrastruktur yang tidak dipisahkan dari masyarakat. Yang tidak kalah penting dan vital adalah bagaimana peran pemerintah serta lembaga pelaksana di bawahnya dalam melakukan pengendalian manajemen secara berkala dan produktif sehingga industri halal bisa terus hidup dan berkembang.

Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu unsur dari pembangunan manusia. Notoatmojo memberikan definisi pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia, sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.

Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan bisnis pada saat yang akan datang, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pada penulisan makalah ini, penulis memiliki tujuan menganalisis kebutuhan dan pentingnya sumber daya manusia dalam pengembangan industri halal sebagai standar hidup. Kajian ini terbagi menjadi empat bagian; (1) pendahuluan, yang berisi tentang latar belakang penelitian dan rumusan masalah, (2) kajian literatur, yang mendeskripsikan teori yang digunakan (3) pembahasan, yang berisikan hasil pengkajian teori (4) kesimpulan dan saran penelitian lanjutan bagi pengembangan kajian.

⁵ Maran Marimuthu, Lawrence Arokiasamy and Ismail. (2009). Human Capital Development and Its Impact on Firm Performance : Evidence From Developmental Economics. *Journal of International Social Research*, 2 (8).

KAJIAN LITERATUR

Parameter Halal dan Haram

Halal memiliki arti segala yang dibolehkan oleh syariat Islam, sedangkan haram adalah sebaliknya yakni yang tidak diizinkan oleh syariat Islam⁶. Kriteria halal terkait dengan asal, sifat dan metode mengolah makanan⁷. Pada umumnya, bahkan dari masyarakat muslim sendiri memaknai bahwa halal haram dekat pengertiannya dengan konteks dalam memproduksi makanan. Padahal, konsep halal haram merupakan bagian kehidupan sehari-hari umat islam. Untuk itu diperlukan adanya pendalaman literasi halal haram. Literasi Halal didefinisikan oleh Salehudin dalam Purnomo⁸ sebagai kemampuan untuk membedakan barang dan jasa halal dan haram berdasarkan Syariah (Hukum Islam). Literasi Halal penting karena sebelum konsumen siap untuk mengonsumsi produk atau menggunakan layanan, mereka akan melalui proses pengetahuan, persuasi, keputusan dan konfirmasi terlebih dahulu. Selain konsumen menyadari atau memiliki kemampuan dan pengetahuan terkait halal haram, kesadaran ini harus juga dimiliki oleh semua pihak seperti perusahaan, biro distribusi, komunitas, kelembagaan dan lain-lain.

Industri Halal

Industri halal merupakan sekelompok perusahaan yang melakukan kegiatan ekonomi yang bersifat produktif dengan mengolah bahan baku, baik barang ataupun jasa yang input, proses dan output-nya berpedoman pada syariat Islam. Halal kini menjadi indikator primadona yang bersifat universal sebagai jaminan kualitas suatu produk dan standar hidup⁹. Bersifat universal karena halal dapat diadopsi oleh siapa saja, bukan hanya muslim melainkan juga dari kalangan non muslim. Industri halal berkembang dengan merambah pada sektor makanan dan minuman, keuangan, travel, mode busana (fashion), kosmetik dan obat-obatan, media dan hiburan, healthcare dan pendidikan. Upaya dalam melekatkan potensi dan memanfaatkan peluang industri halal, diperlukan sinergitas yang baik antara semua elemen. Hal ini dilakukan demi mencapai standar halal secara holistik¹⁰. Sinergitas untuk membentuk sebuah ekosistem halal dalam industri halal, selain sumber daya berupa manusia, bahan baku atau alatnya, diperlukan support system sebagai pengawas dan guidelines berjalannya kegiatan ekonomi halal di industri halal. Millenium Development Goals (MDG's) dicanangkan sebagai wujud komitmen 189 negara di dunia dalam melaksanakan pembangunan nasional dalam rangka menuntaskan isu-isu pemenuhan hak asasi dan kebebasan. MDG's dideklarasikan pada Konferensi Tingkat Tinggi di tahun 2000 dan dihadiri oleh anggota PBB bertempat di New York. Dasar hukum deklarasi MDG's adalah

⁶ Purnomo M. Antara et al. (2016). Bridging Islamic Financial Literacy and Halal Literacy: The Way Forward in Halal Ecosystem. *Procedia Economics and Finance* 37 196

⁷ Purnomo M. Antara et al. (2016). Bridging Islamic Financial Literacy and Halal Literacy: The Way Forward in Halal Ecosystem. *Procedia Economics and Finance* 37 196

⁸ Purnomo.....

⁹ Gillani, S. H., Ijaz, F., and Khan, M. M. (2016). Role of Islamic Financial Institutions in Promotion of Pakistan Halal Food Industry. *Islamic Banking and Finance Review*, 3 (1), 29-49

¹⁰ Faqiatul Mariya Waharini, Anissa Hakim Purwantini. (2018). Model Pengembangan Industri Halal Food di Indonesia. *Jurnal Muqtasid IAIN Salatiga*, 9 (1): 1-12.

Resolusi Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa Nomor 55/2 Tanggal 18 September 2000¹¹. MDG's berisikan 8 butir tujuan pembangunan yang ditargetkan di era milenium yakni mengurangi separuh orang-orang yang menderita karena kelaparan, penjaminan penyelesaian pendidikan dasar, mengentaskan kesenjangan gender pada semua tingkat pendidikan, mengurangi 2/3 kematian anak dan menjamin keterjangkauan akses air bersih. Tujuan ini ditargetkan hingga tahun 2015.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan atau lembaga dituntut untuk peka dan siap terhadap perubahan. Dan dalam menghadapi perubahan tersebut tidak lepas dari peran manusia. Sumber daya manusia tersebut dituntut untuk bisa menyesuaikan dengan perubahan lingkungan. Oleh sebab itu, agar dapat menyesuaikan dengan perubahan, SDM tersebut perlu dikembangkan potensi kemampuan dan kualitasnya. Menurut Sastradipoera¹² pengembangan sumber daya manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Memahami pentingnya pengembangan dalam suatu organisasi, maka menjadi alternatif bagi suatu organisasi untuk terus meningkatkan prestasi kerja melalui pemberian peluang kebijakan pimpinan untuk mengikut sertakan karyawan mengikuti pelatihan dan pengembangan. Mulawarman menyatakan pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi individu sumber daya manusia untuk meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menghasilkan hasil kerja yang efisien dan efektif sebagai bagian dari dukungan terwujudnya sinergi kerja yang berkualitas bagi suatu organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu unsur dari pembangunan manusia. Pembangunan manusia menyangkut partisipasi manusia dalam proses pembangunan suatu negara yaitu pembangunan dari manusia, oleh manusia dan untuk manusia. Notoatmojo¹³ memberikan definisi pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia, sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Rachbin¹⁴ mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan manusia, keahlian dan keterampilan serta kemampuan orang-orang dalam masyarakat. Nawawi¹⁵ menjelaskan bahwa perbedaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terletak pada fokus kegiatannya, yaitu pada fokus

¹¹ (<https://www.un.org/millenniumgoals/>)

¹² Sastradipoera, Komaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa-Sigma. 51

¹³ Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2-3.

¹⁴ J. Rachbin, Didik. 2001. *Pengembangan Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. 15.

¹⁵ Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press. 216.

kegiatan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Sedangkan pada fokus kegiatan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan eksistensi atau perusahaan sebagai usaha mengantisipasi tuntutan bisnis di masa mendatang.

Menggison dkk memberikan definisi sebagai inti proses pengembangan sumber daya manusia, yaitu;

1) Pelatihan adalah usaha sistematis untuk mengalihkan pengetahuan atau keahlian dari seorang yang tahu dapat melakukan sesuatu ke orang yang tidak tahu atau tidak dapat melakukannya. 2) Pengembangan adalah proses yang panjang untuk meningkatkan potensi dan efektifitas. 3) Belajar adalah proses yang tidak ada habisnya dalam mengubah diri dari keadaan semula. 4) Pendidikan biasanya dilihat sebagai struktur belajar yang terencana dengan tujuan untuk melatih pikiran. 5) Pengembangan sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menjelaskan pendekatan yang terintegrasi dan holistik untuk mengubah perilaku kerja dengan menggunakan teknik dan strategi belajar.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengertian pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan bisnis pada saat yang akan datang, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sebagaimana firman Allah SWT. dalam surat al-Alaq 1-5 sebagai berikut: ◉



Artinya:

“Bacalah dengan nama Tuhanmu yang telah menciptakan. Dia menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah, yang mengajari (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajari manusia apa yang belum diketahuinya.” (QS. alAlaq:1-5).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pendidikanlah sangat penting. Dimulai dengan membaca, orang bisa memiliki pengetahuan, dan dari pengetahuan yang dimiliki bisa berkreasi dan menghasilkan sesuatu yang bernilai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas manusia, maka manusia harus belajar, dalam artian mengembangkan ilmu yang telah dimiliki sehingga menghasilkan sesuatu yang bernilai dan bisa bermanfaat buat manusia yang lain. Dan tidak hanya kualitas kemampuan intelektual saja yang dikembangkan namun kualitas keimanan juga harus dikembangkan, dan semua itu bisa dilakukan dengan memperbanyak ilmu pengetahuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Pelaku bisnis halal memiliki modal sumber daya manusia yang unggul, untuk mewujudkan maqashid Islam bersama lima prinsip dasar syariah (qawaid al-khams), maka penerapan manajemen pengembangan manusia membutuhkan peningkatan pengetahuan melalui budaya literasi serta perilaku Ihsan, istiqamah, tulus, kepercayaan/integritas, komitmen dan keadilan, melalui pelatihan, pembinaan dan pemberdayaan. Sifat dan perilaku inilah yang diharapkan dapat mendorong tumbuhnya kesadaran produsen dalam mewujudkan produk halal yang memberikan manfaat, aman dan tidak membahayakan pengguna.

Tabel 6.1.

Model Budaya Literasi dalam Pengembangan Bisnis Halal Sumber Daya Manusia

Perilaku	Definisi	Dimensi	Titik Berat
Ihsan	setiap manusia yang melakukan perbuatan apa pun harus yakin bahwa selalu diawasi oleh Allah, sehingga tidak bisa melakukan kebohongan, dan mereka harus takut pada teguran Allah	Berbuat baik, karena selalu dalam pengawasan Allah SWT	Merasa takut untuk melakukan kesalahan selama bekerja
Istiqomah	sikap pengabdian dalam melakukan pekerjaan atau perjuangan untuk menegakkan kebenaran tanpa perasaan kecewa, lemah semangat, atau putus asa	Menjunjung tinggi nilai kebenaran	Bekerja dengan disiplin
ikhlas	Melakukan segala sesuatu karena Allah	Mengerjakan segala sesuatu dengan sungguh-sungguh	Mengerjakan segala sesuatu dengan sungguh-sungguh
Kepercayaan/ integritas	segala sesuatu yang dikerjakan harus dapat dipertanggungjawabkan	Dapat dipercaya menyelesaikan tugas dengan baik	Berani menolak ajakan untuk melakukan perbuatan jahat
komitmen	sikap loyal dan tanggung jawab seseorang terhadap sesuatu, baik itu sendiri, orang lain, atau organisasi	Menunjukkan perilaku dan tindakan secara sukarela	Tanggung jawab yang tinggi menyelesaikan pekerjaan
keadilan	menempatkan sesuatu pada tempatnya, memberi atau menerima sesuatu sesuai dengan haknya, dan menghukum kejahatan sesuai dengan haknya, dan menghukum kejahatan menurut kesalahan	Melakukan tindakan secara proporsional di semua hal	Selalu menjadi yang terbaik

Sumber: Masterplan Ekonomi Syariah (2019)

Secara spesifik, sumber daya manusia yang dibutuhkan di dalam industri halal antara lain :

1. Top manajemen

Top manajemen bersama dengan jajaran manajer membuat komitmen kebijakan halal yang akan di laksanakan oleh perusahaan. Komitmen ini merupakan janji perusahaan akan menyediakan produk atau jasa halal bagi konsumen.

2. Manajemen personalia

Manajer personalia ini mempunyai tanggung jawab untuk menyeleksi calon karyawan yang sesuai dengan kriteria. Pemilihan karyawan yang tepat akan mendukung tercapainya keberhasilan perusahaan/industri

3. Manajemen keuangan

Untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, maka salah satu kegiatan yang dilakukan adalah dengan mengikuti pelatihan. Pelatihan yang diikuti antara lain sistem jaminan halal, kegiatan seminar halal, pelatihan sembelih hewan secara islam, dan pelatihan lain yang berhubungan dengan halal. Manajer keuangan dalam pengembangan SDM antara lain dapat berperan mengelola dan mengatur keuangan perusahaan termasuk mengalokasikan pendanaan perusahaan untuk pengembangan karyawan mengikuti pelatihan tersebut.

4. Penyelia halal

Menurut Pasal 1 ayat 13 UU JPH tahun 2014 menjelaskan bahwa Penyelia Halal adalah orang yang bertanggungjawab terhadap Proses Produk Halal (PPH). “Tugas Penyelia Halal berdasarkan Pasal 28 UU tersebut, adalah ber tugas untuk mengawasi PPH di perusahaan, menentukan tindakan perbaikan dan pencegahan, mengoordinasikan PPH dan mendampingi auditor halal Lembaga Pemeriksa Halal (LPH) pada saat pemeriksaan.

Sumber daya manusia merupakan akumulasi dari pengetahuan, pengalaman atau keahlian, kemampuan dan keterampilan dan atribut kekuatan pekerja lain yang relevan dalam kekuatan pekerjaan organisasi dan memacu produktivitas, kinerja, dan pencapaian tujuan strategis. Karakternya modal manusia adalah implementasi dari perilaku keagamaan. Di dalam aspek manajemen sumber daya manusia industri halal, maka harus mempunyai sifat Ihsan, Istiqamah, Integritas, Komitmen, dan Keadilan.

Auditor Halal

Menurut pasal 1 ayat 9 UU JPH tahun 2014, Auditor halal adalah orang yang memiliki kemampuan melakukan pemeriksaan kehalalan produk. Auditor halal berada di LPH (Lembaga Pemeriksa Halal), dan diangkat serta diberhentikan oleh LPH seperti yang diatur dalam pasal 14 UU JPH dimana harus memenuhi persyaratan antara lain : (1) Warga Negara Indonesia; (2) beragama Islam; (3) berpendidikan paling rendah sarjana strata 1 dibidang pangan, kimia, biologi, teknik industri, biologi, dan farmasi; (4) memahami dan memiliki wawasan luas mengenai kehalalan produk menurut syariat Islam; (5) mendahulukan kepentingan umat di atas kepentingan pribadi dan/atau golongan; dan (6)

memperoleh sertifikat dari MUI.

Tugas auditor halal sendiri antara lain : (1) memeriksa dan mengkaji bahan yang digunakan; (2) memeriksa dan mengkaji proses pengolahan produk; (3) memeriksa dan mengkaji sistem penyembelihan; (4) meneliti lokasi produk; (5) meneliti peralatan, ruang produksi, dan penyimpanan; (6) memeriksa pendistribusian dan penyajian produk; (7) memeriksa sistem jaminan halal pelaku usaha; (8) melaporkan hasil pemeriksaan dan/atau pengujian kepada LPH. Uji kompetensi Auditor Halal oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dilakukan setelah calon Auditor Halal mengikuti pendidikan dan pelatihan sertifikasi Auditor Halal yang diselenggarakan oleh BPJPH dan dapat diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan lain yang bekerja sama dengan BPJPH sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Auditor halal yang telah memperoleh sertifikat

Auditor Halal dari MUI harus diregistrasi oleh BPJPH. Hasil pemeriksaan proses produk halal yang dilakukan oleh auditor halal dilaporkan kepada LPH untuk disampaikan kepada BPJPH. BPJPH menyampaikan hasil laporan LPH untuk dibawa ke sidang fatwa halal MUI.

Juru Sembelih Halal (Juleha)

Menurut SNI no 9002 tahun 2016, penyembelihan adalah suatu kegiatan mematikan hewan hingga tercapai kematian sempurna dengan cara menyembelih yang mengacu pada kaidah kesejahteraan hewan dan syariat Islam. Di Indonesia, panduan tentang penyembelihan yang halal mengacu pada tiga regulasi utama, yaitu HAS 23103, Guideline of Halal Assurance System Criteria on Slaughterhouses. Regulasi kedua adalah SKKNI No 196 tahun 2014 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Pertanian, Kehutanan Dan Perikanan Golongan Pokok Jasa Penunjang Peternakan Bidang Penyembelihan Hewan Halal. Regulasi ketiga yakni SNI 99002:2016 tentang pemotongan halal pada unggas. Titik kritis dalam kehalalan produk asal hewan menurut MUI HAS 23103 yakni membaca Basmalah, memotong tiga saluran yaitu esophagus, trakhea dan 2 buluh darah arteri carotis, dan tidak memotong medulla spinalis. Penyembelihan juga harus dilakukan dalam satu kali penyembelihan.

Juru sembelih halal harus memiliki kompetensi teknis, yakni mampu membedakan hewan halal, mampu mengenali tanda kehidupan pada hewan yang akan disembelih, mampu melakukan tindakan penyembelihan sesuai syariat Islam, dan mampu mengenali tanda-tanda kematian. Proses penyembelihan harus memenuhi dua aspek sekaligus, yakni aspek kehalalan dan aspek kesejahteraan hewan, sehingga dihasilkan daging hewan sembelihan yang halal dan thoyib. Kedua aspek tersebut sejalan dengan persyaratan prinsip dasar penyembelihan yakni penanganan ternak yang baik, penggunaan pisau yang tajam, teknik penyembelihan yang tepat, pengeluaran darah yang tuntas, serta kematian yang sempurna, sehingga menjamin produk hewan yang aman, sehat, utuh dan halal (ASUH).

AMAN artinya produk daging tidak mengandung bahaya biologis, fisik dan kimiawi yang dapat menyebabkan sakit sehingga mengganggu kesehatan manusia. SEHAT, artinya

produk daging memiliki zat-zat yang dibutuhkan dan berguna bagi kesehatan dan pertumbuhan tubuh manusia. UTUH, artinya produk daging tidak dicampur dengan bagian lain dari hewan tersebut atau bagian dari hewan lain. HALAL, artinya hewan disembelih maupun produknya ditangani sesuai dengan syariat agama Islam.

Analisis Produk Halal

Analisis produk halal adalah orang yang mempunyai kemampuan untuk melakukan analisis produk halal. Analisis ini mampu melakukan analisa secara kimiawi, biologi dan fisik. Adapun persyaratan menjadi analisis produk halal adalah mempunyai sertifikat kompetensi sebagai seorang analisis, mempunyai keterampilan untuk mengoperasikan peralatan (PCR, GCMS, Spektrofotometer, Kromatografi, dan lain-lain).

Tugas seorang analisis produk halal adalah untuk menganalisis produk makanan yang didaftarkan untuk mendapatkan sertifikasi halal sesuai dengan metode pengujian yang benar. Analisis ini berkedudukan di laboratorium yang tersertifikasi KAN dan mempunyai perjanjian kerjasama dengan LPH.

Pemandu Wisata Halal

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pemandu wisata adalah orang yang berkewajiban memberi petunjuk dan informasi yang diperlukan wisatawan. Adapun menurut Peraturan Menparpostel RI, pemandu wisata adalah seseorang yang bertugas memberikan bimbingan, penjelasan dan petunjuk tentang objek wisata serta membantu keperluan wisatawan lainnya. Sehingga pemandu wisata halal adalah orang yang bertugas memberikan bimbingan, penjelasan, dan petunjuk yang berkaitan dengan halal antara lain; lokasi wisata, tempat makan, dan jenis makanan. Untuk menjadi pemandu wisata halal, maka diperlukan persyaratan antara lain: diutamakan beragama Islam, memahami mengenai kaidah halal dan haram.

Sumber daya manusia mengacu pada proses yang berhubungan dengan pelatihan, pendidikan dan inisiasi program profesional lainnya dalam rangka meningkatkan tingkatan pengetahuan, keterampilan/keahlian, kemampuan, nilai dan fungsi sosial¹⁶. Untuk meningkatkan keunggulan kompetitif sumber daya manusia sebagai komponen kunci industri halal, maka diperlukan program pemberdayaan optimal dan maksimal. Program pelatihan yang optimal dan maksimal memainkan peran yang signifikan terhadap peningkatan tingkat pemahaman halal dan industri halal mulai dari hulu ke hilir. Pelatihan yang tepat akan memastikan bahwa ada kesinambungan antara pengetahuan dan keterampilan diantara para pemain industri¹⁷

Penyedia layanan logistik harus memastikan staf dan karyawan terlatih dan

¹⁶ Maran Marimuthu, Lawrence Arokiasamy and Ismail. (2009). Human Capital Development and Its Impact on Firm Performance : Evidence From Developmental Economics. *Journal of International Social Research*, 2 (8).

¹⁷ Suzana Ariff Azizan, Che Wan Jasimah Wan Mohamed Radzi. Halal Industry in Malaysia : Enhancing Human Resource Capability

mengetahui tren dan persyaratan halal. Diperlukan sebuah strategi dalam membangun dan memberdayakan sumber daya manusia dalam industri halal. Penulis mengutip sistem regulasi yang berada di Malaysia yang tertuang dalam penelitian Sariwati et al (2016) untuk dijadikan sebagai saran rekomendasi. Rekomendasi tersebut tertuang dalam sebelas strategi, sebagai berikut :

1) Human Capital Policy. Perencanaan sistematis untuk pelatihan dan pengembangan manusia membutuhkan kebijakan dari manajemen puncak, dibersamai dengan komitmen dan dukungan yang penuh untuk pengembangan sumber daya manusianya dan menetapkan arah sumber daya manusia bersama dengan visi organisasi dan strategi bisnis. 2) Human Capital Training Model. Menurut Abdullah (1992) juga dikemukakan oleh Shariff (2015), model pengembangan sumber daya manusia diintegrasikan dengan kebutuhan human resources yang sesuai dengan rencana dan pertumbuhan bisnis, inovasi teknologi dan rencana pengembangan staf dengan paket insentif. 3) Training Needs Analysis. Adanya pelatihan harus memberikan makna esensial dan peningkatan produktivitas kerja serta inovasi. Kita patut belajar dari sistem manajemen halal toyyib Department of Standard Malaysia yang melakukan TNA (Training Needs Analysis) ini dengan mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh perusahaan, menilai kinerja karyawan, mendapatkan dukungan manajemen bagi biaya pelatihan, mengevaluasi dan menentukan cost-benefit training, merancang konten pelatihan dan menyediakan konsultan pelatihan. 4) Training For New Knowledge, Shariah And Islamic Principles. Menurut Alina et al (2015) yang dipaparkan dalam karya ilmiah Sariwati tersebut, “scientist and industry professionals need to take Fiqh courses to understand the tools, principles and sources of knowledge that Islamic scholars use to derive rulings.” 5) . Development Of Halal Skills. Terlepas dari kemampuan kognitif, keterampilan kerja dan kompetensi (operasional dan psikomotor) dan memberikan pengalaman kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan sistem kerja sangat penting dalam bisnis halal dan operasi halal untuk memungkinkan mendapat hasil yang lebih tinggi, produktivitas dan kualitas, laba, daya saing dan pertumbuhan bisnis dengan bekerja yang efektif. 6). Instilling Of Halal Work Values. Nilai-nilai hasil pelatihan yang diharapkan ada dalam setiap sumber daya manusia adalah etika kerja, rasa hormat dan ketulusan, setia dan menjunjung tinggi keyakinan beragama yang baik. Sedangkan nilai-nilai Islam, pengetahuan dan kepatuhan tidak masalah apabila juga ikut diinternalisasikan kepada nonmuslim. 7). Halal Training Providers. Penyedia pelayanan pelatihan merancang modul pelatihan unik yang berdasarkan pada pengalaman dan keahlian kerja di bidang halal. 8). Halal Training Programs. Poin ini meliputi pelatihan seperti apa yang efektif, diantaranya : (a) dapat mendefinisikan objek dari pelatihan, (b) memenuhi persyaratan TNA, (c) desain silabus pelatihan yang sesuai tujuan pelatihan, (d) sistem evaluasi untuk mengukur pembelajaran, (e) mencapai hasil pembelajaran yang diharapkan, (f) melibatkan tutor yang berkualitas dan berkompeten. 9). Entrepreneurship In Halal. Dari karya ilmiah yang ditulis sebelumnya oleh Shariff (2015) menyatakan bahwa Malaysia bukan hanya menghasilkan mutu yang bagus dan bersaing, Negeri Jiran ini juga banyak menghasilkan selfemployed entrepreneur yang dapat mencetak

lapangan pekerjaan dan menghasilkan ekonomi terbarukan; halal. 10). Training Evaluation. Pelaksanaan evaluasi harus terus dilakukan, hal ini sebagai bagian dari pengendalian strategi agar proses dan hasil yang dicapai dapat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. 11). Collaboration With Halal Agencies. Dengan adanya kolaborasi bersama lembaga terkait, maka akan ada implementasi halal di tempat kerja yang sebenarnya dengan menjadikan konsep halal sebagai budaya organisasi/perusahaan, transfer pengetahuan, dan dengan pelatihan yang diikuti juga disertai dengan sertifikat halal yang dapat memudahkan pemain baru dalam dunia industri halal.

KESIMPULAN

Sumber daya manusia merupakan akumulasi dari pengetahuan, pengalaman atau keahlian, kemampuan dan keterampilan dan atribut kekuatan pekerja lain yang relevan dalam kekuatan pekerjaan organisasi dan memacu produktivitas, kinerja, dan pencapaian tujuan strategis. Karakternya modal manusia adalah implementasi dari perilaku keagamaan. Di dalam aspek manajemen sumber daya manusia industri halal, maka harus mempunyai sifat Ihsan, Istiqamah, Integritas, Komitmen, dan Keadilan. Ekosistem Industri Halal Dalam industri halal, sumber daya manusia yang terlibat mulai dari Top Manajemen, Manajemen Personalia, Manajemen Keuangan, Penyelia Halal. Adapun sumber daya manusia lain yang memiliki peran penting dalam mata rantai menyediakan produk halal yaitu auditor halal, juru sembelih halal, analis produk halal, dan pemandu wisata halal. Untuk menyediakan sumberdaya dimaksud maka pemerintah telah menyediakan tenaga yang memiliki kompetensi yang diinginkan melalui standar antara lain yang di desain oleh BPJPH sebagai institusi yang memiliki kewenangan dalam menetapkan standar sebagaimana termaktub dalam pasal 6 UU 33 JPH. BPJPH bekerjasama dengan Kementerian Tenaga Kerja melalui Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), menetapkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk menghasilkan tenaga yang profesional dan kompeten.

DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2019). "Media Keuangan." Kementerian Keuangan 14(140)
- Permana, A. (2019). "Tantangan Dan Peluang Industri Halal Di Indonesia Dan Dunia." Institut Teknologi Bandung.
- Maran Marimuthu, Lawrence Arokiasamy and Ismail. (2009). Human Capital Development and Its Impact on Firm Performance : Evidence From Developmental Economics. *Journal of International Social Research*, 2 (8).
- Purnomo M. Antara et al. (2016). Bridging Islamic Financial Literacy and Halal Literacy: The Way Forward in Halal Ecosystem. *Procedia Economics and Finance* 37 196
- Gillani, S. H., Ijaz, F., and Khan, M. M. (2016). Role of Islamic Financial Institutions in Promotion of Pakistan Halal Food Industry. *Islamic Banking and Finance Review*, 3 (1), 29-49
- Faqiatul Mariya Waharini, Anissa Hakim Purwantini. (2018). Model Pengembangan Industri Halal Food di Indonesia. *Jurnal Muqtasid IAIN Salatiga*, 9 (1): 1-12.
(<https://www.un.org/millenniumgoals/>)
- Sastradipoera, Komaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa-Sigma. 51
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2-3.
- J. Rachbin, Didik. 2001. *Pengembangan Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. 15.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press. 216.
- Maran Marimuthu, Lawrence Arokiasamy and Ismail. (2009). Human Capital Development and Its Impact on Firm Performance : Evidence From Developmental Economics. *Journal of International Social Research*, 2 (8).
- Suzana Ariff Azizan, Che Wan Jasimah Wan Mohamed Radzi. *Halal Industry in Malaysia : Enhancing Human Resource Capability*