
KEBUTUHAN SDM INDUSTRI HALAL

Ardiansyah Tammar
arditammar08@yahoo.com
Murniati
murniatirahmat381@gmail.com
Siradjuddin
siradjuddin@uin-alauddin.ac.id

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRACT

In the realm of human resource management in the halal sector, it is imperative to possess the qualities of Ihsan, Istiqamah, Integrity, Commitment, and Justice. The Halal industry ecosystem. The human resources involved in the halal sector include top management, personnel management, financial management, and halal supervisors. In addition to other human resources involved in the process of providing halal products, such as halal auditors, halal slaughterers, halal product producers, and tour guides, the government has ensured that personnel with the necessary skills and qualifications are available by implementing specific standards. Created by BPJPH as an authoritative agency responsible for establishing criteria.

Keywords: *Human Resources, Development, Halal Industry.*

ABSTRAK

Di ranah manajemen sumber daya manusia di sektor halal, sangat penting untuk memiliki kualitas ihsan, istiqamah, integritas, komitmen, dan keadilan. Ekosistem industri halal. Sumber daya manusia yang terlibat dalam sektor halal termasuk manajemen puncak, manajemen personalia, manajemen keuangan, dan pengawas halal. Selain sumber daya manusia lain yang terlibat dalam proses penyediaan produk halal, seperti auditor halal, penyembelihan halal, produsen produk halal, dan pemandu wisata, pemerintah telah memastikan bahwa personel dengan keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan tersedia dengan menerapkan standar spesifik. Dibuat oleh BPJPH sebagai agen otoritatif yang bertanggung jawab untuk menetapkan kriteria.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pengembangan, Industri Halal.

PENDAHULUAN

Industri halal saat ini menjadi titik fokus di Indonesia, muncul sebagai tren terkemuka dalam pertumbuhannya. Fakta ini terbukti dalam populasi Muslim global, seperti yang dilaporkan oleh Forum Pew tentang Agama & Kehidupan Publik. Indonesia, dengan total populasi 209,1 juta orang, memiliki persentase penduduk Muslim tertinggi, menyumbang 87,2%. Populasi ini menghasilkan proporsi 13,1 persen dari populasi Muslim global. Indonesia memiliki peluang signifikan untuk memanfaatkan potensinya untuk meningkatkan industri halal.

Produk halal disebarluaskan dengan pengawasan yang ketat untuk memastikan kualitas pasar yang tinggi. Tujuannya adalah untuk memberikan jaminan dan kepercayaan kepada pembeli, yang dapat mengandalkan sertifikat halal produk yang ditampilkan pada label.

Barang-barang halal dengan sertifikat yang valid memastikan bahwa proses produksi dan sumber bahan baku telah diverifikasi oleh agen yang tidak memihak mengikuti prinsip-prinsip sistem Syariah.

Pengembangan sumber daya manusia adalah komponen mendasar dari pertumbuhan manusia. Notoatmojo mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia

sebagai peningkatan sistematis kemampuan manusia atau keterampilan dengan tujuan mencapai tujuan pembangunan nasional. Proses peningkatan ini meliputi perencanaan strategis, implementasi, dan pengawasan sumber daya manusia, sementara pengembangan sumber daya manusia mikro mengacu pada perencanaan sistematis, pelatihan, dan administrasi individu atau karyawan dengan tujuan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah peningkatan sistematis keterampilan dan kemampuan pekerjaan karyawan yang ada, sementara juga memprediksi perubahan di masa depan di lingkungan perusahaan, dengan tujuan akhir meningkatkan kualitas tenaga kerja secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan penelitian konseptual, memanfaatkan metodologi penelitian kualitatif dan menggabungkan tinjauan literatur. Data yang digunakan berasal dari sumber-sumber sekunder, seperti artikel jurnal, proses konferensi, berita online, dan situs web resmi yang relevan dengan topik melalui asosiasi mereka atau kata kunci yang relevan. Semua sumber literatur yang digunakan

adalah studi penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kemajuan sumber daya manusia di Indonesia. Tinjauan literatur ini kemudian menganalisis beragam studi sebelumnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Kebutuhan SDM Industri Halal

Aktor bisnis halal memiliki sumber daya manusia yang luar biasa untuk mencapai tujuan maqashid Islam, bersama dengan lima prinsip dasar syariah (Qawaid al-Khams). Manajemen perkembangan manusia yang efektif mengharuskan peningkatan pengetahuan melalui penanaman budaya melek huruf dan promosi perilaku seperti ihsan, istiqamah, ketulusan, kepercayaan/integritas, komitmen, dan keadilan. Ini dapat dicapai melalui pelatihan, pembinaan, dan pemberdayaan. Kualitas dan perilaku ini diharapkan dapat menumbuhkan pengetahuan produsen dalam penciptaan produk halal yang bermanfaat, aman, dan tidak membahayakan pengguna.

Lebih tepatnya, bisnis halal membutuhkan sumber daya manusia berikut :

1. Top manajemen

Manajemen puncak perusahaan, bersama dengan para manajer, telah membuat komitmen kuat untuk

menerapkan kebijakan halal. Komitmen mengacu pada janji khidmat yang dibuat oleh perusahaan untuk menawarkan produk atau layanan yang mematuhi standar halal bagi konsumen.

2. Manajemen personalia

Manajer personalia bertanggung jawab untuk memilih karyawan potensial yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Memilih orang yang tepat akan memfasilitasi pencapaian kemenangan perusahaan/industri

3. Manajemen keuangan

Salah satu metode yang digunakan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan staf adalah dengan partisipasi dalam program pelatihan. Pelatihan yang dihadiri mencakup sistem jaminan halal, kegiatan seminar halal, instruksi pembantaian hewan Islam, dan pelatihan terkait halal lainnya. Manajer keuangan dalam pengembangan SDM memiliki kemampuan untuk mengawasi dan mengendalikan keuangan perusahaan, termasuk alokasi dana untuk pengembangan karyawan setelah pelatihan.

4. Penyelia halal

Mengenai Pasal 1, paragraf 13 dari hukum JPH 2014, pengawas halal adalah seorang individu yang

memiliki tanggung jawab untuk mengawasi proses produk halal (PPH). Tanggung jawab pengawas halal, sebagaimana diuraikan dalam Pasal 28 Undang -Undang, termasuk mengawasi PPH (sistem jaminan halal) di perusahaan, mengidentifikasi dan mengimplementasikan tindakan korektif dan preventif, berkoordinasi dengan PPH, dan menyertai auditor halal dari HALAL Inspection Institute dari halal Institute dari Halal Inspection Institute dari Halal Inspection Institute dari Halal Inspection, (LPH) Selama inspeksi. Sumber daya manusia merujuk pada pengumpulan informasi, pengalaman, keahlian, kemampuan, keterampilan, dan sifat -sifat lain yang dimiliki oleh pekerja yang relevan dengan tenaga kerja organisasi. Sumber daya ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kinerja, dan pencapaian tujuan strategis. Sifat modal manusia adalah manifestasi perilaku agama. Di dalam ranah manajemen sumber daya manusia dalam bisnis halal, sangat penting untuk mewujudkan kualitas ihsan, istiqamah, integritas, komitmen, dan keadilan.

b. Auditor Halal

Mengenai Pasal 1, paragraf 9 dari undang -undang JPH 2014, auditor halal adalah individu dengan kompetensi untuk melakukan inspeksi untuk sertifikasi halal produk. Auditor

halal dipekerjakan oleh LPH (Badan Inspeksi Halal) dan pengangkatan serta pemecatan mereka dikendalikan oleh Pasal 14 Undang -Undang JPH. Mereka diminta untuk memenuhi kriteria berikut :

1. Warga Indonesia.
2. Individu mengidentifikasi sebagai pengikut iman Islam.
3. Memiliki minimal gelar sarjana dalam disiplin ilmu pangan, kimia, biologi, teknik industri, atau farmasi.
4. Memperoleh pengetahuan komprehensif dan pemahaman yang mendalam tentang hal -hal halal sesuai dengan hukum Islam.
5. Memberikan prioritas pada kesejahteraan publik atas kepentingan pribadi atau kolektif, dan
6. memperoleh sertifikasi dari MUI.

Tugas auditor halal sendiri antara lain :

1. Periksa dan evaluasi bahan yang digunakan.
2. Verifikasi dan evaluasi prosedur pembuatan produk.
3. Periksa dan evaluasi sistem pembantai.
4. Melakukan penelitian untuk menentukan lokasi spesifik produk.

5. Melakukan penelitian tentang peralatan, ruang produksi, dan fasilitas penyimpanan.
6. Verifikasi distribusi dan pengaturan barang dagangan.
7. Memverifikasi mekanisme jaminan halal dari entitas bisnis.
8. mengkomunikasikan temuan inspeksi dan/atau pengujian ke LPH.

Tes Kompetensi Auditor Halal, yang dilakukan oleh Dewan Ulema Indonesia (MUI), dikelola kepada individu yang telah menyelesaikan pendidikan dan pelatihan sertifikasi Auditor Halal yang diselenggarakan oleh BPJPH. Tes ini dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan dan penyedia pelatihan lainnya bekerja sama dengan BPJPH, sebagaimana diamanatkan oleh hukum. Auditor halal yang telah memperoleh sertifikat auditor halal dari MUI diharuskan terdaftar oleh BPJPH. Temuan inspeksi proses produk halal yang dilakukan oleh auditor halal dilaporkan ke LPH untuk diserahkan ke BPJPH. BPJPH menyajikan temuan dari laporan LPH yang akan disajikan pada sesi Fatwa MUI halal.

c. **Juru Sembelih Halal (JULEHA)**
Slaughter, sebagaimana didefinisikan oleh SNI no. 9002 tahun 2016, adalah tindakan membunuh seekor hewan sesuai dengan prinsip -

prinsip kesejahteraan hewan dan hukum Islam, memastikan kematian total tercapai melalui proses tersebut. Di Indonesia, peraturan untuk pembantaian halal terutama diatur oleh tiga pedoman utama, khususnya memiliki 23103, yang merupakan pedoman kriteria sistem jaminan halal di rumah jagal. Undang -undang kedua adalah Skkni No. 196 tahun 2014, yang menetapkan standar kompetensi kerja Nasional Indonesia untuk pertanian, kehutanan, dan perikanan dalam kategori Layanan Dukungan Ternak, khususnya yang berkaitan dengan bidang pembantaian hewan halal. Aturan ketiga adalah SNI 99002: 2016, yang berkaitan dengan penyembelihan ayam. Menurut MUI memiliki 23103, kebutuhan penting untuk hal -hal halal yang berasal dari hewan adalah untuk melakukan tindakan tertentu, termasuk melafalkan basmalah, memutuskan kerongkongan, trakea, dan dua pembuluh darah arteri karotis, sambil menghindari memotong sumsum tulang belakang. Tindakan pembantaian harus diselesaikan dalam satu contoh.

Untuk mematuhi peraturan kesejahteraan hewan, proses pembantaian harus dilakukan dengan cepat untuk meminimalkan terjadinya ketidaknyamanan yang parah. Tugas ini dipercayakan kepada pembantaian halal, juga dikenal sebagai Juleha.

Kualifikasi penting untuk pembantaian halal mencakup kepatuhan terhadap iman Islam, kedewasaan, dan kesejahteraan fisik dan mental yang sehat. Alat yang digunakan harus memiliki tepi yang tajam, mampu menyebabkan cedera pada tingkat pertumpahan darah, dan tidak boleh dibangun dari kuku atau tulang. Selama proses pembantaian, perlu bagi orang yang melakukan tindakan untuk mengucapkan ungkapan "atas nama Allah" yang dikenal sebagai Lafaz Tasmiyya.

Juru sembelih halal harus memiliki kemahiran teknis, termasuk kemampuan untuk membedakan antara hewan halal, mengidentifikasi indikasi kehidupan pada hewan yang akan disembelih, melakukan pembunuhan operasi sejalan dengan hukum Islam, dan mengidentifikasi indikasi kematian. Proses pembantaian harus secara bersamaan memenuhi dua persyaratan: persyaratan halal dan persyaratan kesejahteraan hewan, untuk menghasilkan daging halal dan thoyib dari hewan yang terbunuh. Dua karakteristik ini selaras dengan prasyarat prinsip-prinsip dasar pembantaian, yang meliputi penanganan ternak yang tepat, pemanfaatan pisau yang tajam, proses penyembelihan yang akurat, kehilangan darah menyeluruh, dan penghentian total kehidupan. Ini menjamin produksi produk hewani

yang aman, sehat, utuh, dan halal (asuh).

Aman mengacu pada tidak adanya risiko biologis, fisik, dan kimia dalam produk daging yang berpotensi menyebabkan penyakit dan berdampak negatif pada kesehatan manusia. Sehat, menunjukkan bahwa produk daging termasuk nutrisi penting dan bermanfaat untuk makanan dan pengembangan tubuh manusia. Seluruh mengacu pada produk daging yang tidak dikombinasikan dengan bagian lain dari hewan atau bagian yang sama dari hewan yang berbeda. Halal mengacu pada praktik pembantai hewan dan menangani produk sesuai dengan hukum agama Islam.

Produk hewani yang disembelih, seperti daging, dapat menimbulkan beberapa risiko, termasuk ancaman biologis, kimia, dan fisik. Mikroba, termasuk bakteri, jamur, ragi, virus, parasit, dan prion, dapat memberikan bahaya biologis. Bahaya kimia bermanifestasi sebagai racun, yang dapat terjadi secara alami dalam makanan (seperti racun yang ditemukan pada ikan dan tanaman) atau hasil dari polusi (seperti residu antibiotik, pestisida, dan logam berat). Bahaya fisik mencakup beberapa hal yang dapat menimbulkan risiko keamanan pangan, seperti pecahan kaca, logam, rambut, dan fragmen tulang.

d. Analis Produk Halal

Analisis produk halal adalah individu dengan keahlian untuk melakukan analisis pada produk halal. Analisis ini memiliki kemampuan untuk melakukan analisis kimia, biologis, dan fisik. Agar memenuhi syarat sebagai analisis produk halal, seseorang harus memiliki sertifikasi yang menunjukkan kompetensi sebagai analisis dan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengoperasikan berbagai peralatan seperti PCR, GCM, spektrofotometer, kromatografi, dan lainnya.

Analisis produk halal bertanggung jawab untuk memeriksa produk makanan yang telah terdaftar untuk sertifikasi halal menggunakan metodologi pengujian yang akurat. Analisis terletak di laboratorium yang telah memperoleh sertifikasi KAN dan telah menetapkan perjanjian kolaborasi dengan LPH.

e. Pemandu Wisata Halal

Sesuai Kamus Indonesia Besar (KBBI), seorang pemandu wisata adalah individu yang bertanggung jawab untuk memberikan panduan dan informasi yang diperlukan kepada wisatawan. Sesuai peraturan yang ditetapkan oleh Republik Indonesia Menparpostel, seorang pemandu wisata adalah seorang individu yang bertanggung jawab untuk menawarkan arahan, penjelasan, dan

instruksi mengenai tujuan wisata, sementara juga memberikan bantuan kepada wisatawan lain dengan persyaratan mereka. Pemandu wisata halal adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk menawarkan bantuan, penjelasan, dan instruksi yang berkaitan dengan hal-hal halal, seperti tujuan wisata, tempat makan, dan pilihan makanan. Untuk menjadi pemandu wisata halal, beberapa prasyarat harus dipenuhi, seperti menjadi seorang Muslim yang berpraktik dan memiliki pemahaman komprehensif tentang prinsip-prinsip halal (diizinkan) dan Haram (dilarang).

Sumber daya manusia mencakup kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan pengetahuan, keterampilan, bakat, nilai-nilai, dan fungsi sosial melalui pelatihan, pendidikan, dan program profesional lainnya. Untuk meningkatkan keunggulan kompetitif sumber daya manusia dalam bisnis halal, perlu untuk menerapkan program pemberdayaan yang efektif dan komprehensif. Program pelatihan yang efektif dan optimal sangat penting dalam meningkatkan pemahaman halal dan sektor halal di seluruh tahap, dari produksi hingga distribusi. Pelatihan menyeluruh akan menjamin transfer informasi dan keterampilan yang konsisten di antara individu di sektor ini.

Penyedia layanan logistik harus memastikan bahwa pekerja dan karyawan mereka menerima pelatihan dan memiliki pengetahuan tentang tren dan peraturan halal. Pendekatan yang efektif diperlukan untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia dalam bisnis halal. Penulis merujuk kerangka peraturan di Malaysia, seperti yang dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sariwati et al (2016), untuk mengusulkannya sebagai pedoman. Rekomendasi diuraikan dalam sepuluh strategi, sebagai berikut :

1. Kebijakan untuk Pengembangan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Pelatihan yang efektif dan pengembangan manusia mengharuskan pendekatan metodis yang mencakup pembentukan kebijakan oleh manajemen senior, serta dedikasi dan dukungan sepenuh hati untuk pertumbuhan sumber daya manusia organisasi. Ini juga melibatkan menyelaraskan arah sumber daya manusia dengan visi organisasi dan strategi bisnis.
2. Model Pelatihan Human Capital. Abdullah (1992) dan Shariff (2015) keduanya menyatakan bahwa model pengembangan sumber daya manusia selaras dengan rencana perusahaan, tujuan pertumbuhan, inovasi teknologi, dan rencana pengembangan staf, sementara juga menawarkan paket insentif.
3. Penilaian persyaratan pelatihan. Pelatihan harus bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan penting, sementara juga meningkatkan efisiensi pekerjaan dan mendorong inovasi. Kami dapat memperoleh wawasan berharga dari sistem manajemen halal Toyib yang diimplementasikan oleh Departemen Standar Malaysia. Sistem ini secara efektif melakukan analisis kebutuhan pelatihan (TNA) dengan mengidentifikasi tantangan perusahaan, mengevaluasi kinerja karyawan, mengamankan dukungan manajemen untuk biaya pelatihan, menilai manfaat biaya pelatihan, mengembangkan konten pelatihan, dan melibatkan konsultan pelatihan.
4. Kemajuan keahlian halal. Selain kemampuan kognitif, keterampilan kerja dan kompetensi (baik operasional dan psikomotor) serta pengalaman praktis dalam melaksanakan sistem kerja dan sistem kerja sangat penting dalam konteks bisnis dan operasi halal. Faktor -faktor ini berkontribusi untuk mencapai

-
- hasil yang lebih baik, peningkatan produktivitas dan kualitas, laba yang lebih tinggi, peningkatan daya saing, dan pertumbuhan secara keseluruhan. Maksimalkan produktivitas bisnis melalui praktik kerja yang efisien.
5. Mempromosikan etika kerja halal. Kualitas penting yang diantisipasi dalam setiap sumber daya manusia sebagai hasil dari pelatihan adalah etika kerja yang kuat, rasa hormat dan ketulusan, kesetiaan, dan kepatuhan terhadap pandangan agama yang baik. Namun, penggabungan prinsip-prinsip, pengetahuan, dan kepatuhan Islam tidak boleh menimbulkan masalah selama mereka dianut oleh individu yang tidak mengidentifikasi sebagai Muslim.
 6. Penyedia pelatihan halal. Penyedia layanan pelatihan membuat modul pelatihan khusus menggunakan pengalaman kerja mereka yang luas dan pengetahuan khusus dalam industri halal.
 7. Program untuk pelatihan halal. Poin ini mencakup jenis pelatihan yang efektif, termasuk :
 - a) Dapat mendefinisikan objek dari pelatihan,
 - b) Memenuhi kebutuhan analisis kebutuhan pelatihan (TNA),
 - c) Merancang kurikulum pelatihan yang selaras dengan tujuan pelatihan,
 - d) menerapkan sistem evaluasi untuk menilai hasil pembelajaran,
 - e) memastikan Pencapaian hasil pembelajaran yang diinginkan,
 - f) yang melibatkan tutor yang bersertifikat dan kompeten.
 8. Kewirausahaan Halal. Menurut penelitian ilmiah Shariff (2015) sebelumnya, Malaysia tidak hanya dikenal karena produk-produknya yang berkualitas tinggi dan kompetitif, tetapi juga memiliki sejumlah besar pengusaha wiraswasta yang berkontribusi pada penciptaan lapangan kerja dan pengembangan ekonomi yang berkelanjutan.
 9. Penilaian Pelatihan. Evaluasi lanjutan sangat penting karena merupakan aspek integral dari kontrol strategis, memastikan bahwa proses dan hasil selaras dengan tujuan yang telah ditentukan.

Kerjasama dengan otoritas halal. Melalui kolaborasi dengan institusi yang relevan, implementasi praktik

halal di tempat kerja dapat dicapai. Ini melibatkan mengintegrasikan konsep halal ke dalam budaya organisasi/perusahaan, mentransfer pengetahuan, memberikan pelatihan, dan mendapatkan sertifikat halal. Upaya ini bertujuan untuk memfasilitasi masuknya peserta baru ke dalam industri halal.

KESIMPULAN

Sumber daya manusia merujuk pada pengetahuan kolektif, pengalaman, keahlian, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja yang berharga bagi tenaga kerja organisasi. Ciri-ciri ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kinerja, dan pencapaian tujuan strategis. Inti dari modal manusia adalah dalam manifestasi perilaku agama.

Di dalam ranah manajemen sumber daya manusia di sektor halal, sangat penting untuk memiliki kualitas ihsan, istiqamah, integritas, komitmen, dan keadilan. Ekosistem industri halal. Sumber daya manusia yang terlibat dalam sektor halal mencakup manajemen puncak, manajemen personalia, manajemen keuangan, dan pengawas halal.

Sumber daya manusia penting lainnya yang terlibat dalam proses penyediaan produk halal termasuk auditor halal, penyembelian halal, produsen produk halal, dan pemandu

wisata. Untuk memastikan ketersediaan sumber daya ini, pemerintah telah menunjuk personel dengan kualifikasi yang diperlukan melalui standar yang ditetapkan oleh BPJPH. BPJPH adalah lembaga yang berwenang untuk menetapkan standar -standar ini, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 6 Hukum 33 JPh. BPJPH bermitra dengan Kementerian Tenaga Kerja melalui Badan Sertifikasi Profesional Nasional (BNSP) untuk menciptakan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) untuk melatih dan mengembangkan individu yang terampil dan mampu.

DAFTAR PUSTAKA

- Pernama, A. 2019. *Tantangan dan Peluang Industri Halal di Indonesia dan Dunia*. Institut Teknologi Bandung.
- Elsa, Dian Febriyani dan Irmatul Hasanah. 2021. *Analisis Faktor-Faktor Dalam Mengembangkan Pariwisata Halal Di Banten*. Tazkiyyu: Jurnal Keislaman, Kemasyarakatan dan Kebudayaan. Vol 22(1). Hal 13-22.
- Riyadi, Fuad. 2023. *Peran dan Kompetensi Juru Sembelih Halal (JULEHA) Perspektif Hukum Islam*. Tawazun: Journal of Sharia Economic Law. Vol 6(1). Hal 1-18.
- Mahsun, Moch, Nur Asnawi, Muhammad Djakfar, Salim AL Idrus dan Fauzan Almanshur.

2022. *Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Halal Entrepreneurship di Indonesia*. Darotuna: Jrnal of administrative Science. Vol 3(2). Hal 1-16.