

Urgensi Manajemen Sumber Daya Insani Pada Industri Halal **Nuntupa¹, Saleem²**

¹*Universitas Islam Zainul Hasan Genggong*

²*Koç University*

Jl. Raya Panglima Sudirman No.360, Semampir, Kec. Kraksaan, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur 67282

Nama Penulis: Nuntupa

E-mail: anuntufa42@gmail.com

Abstract

Today the halal industry is in a significant upward trend, ranging from banking, travel, fashion to other businesses. Of course this requires the best plan to support the increase in the halal industry in Indonesia, especially in the field of human resources. This paper uses a literature review of relevant references related to the urgency of human resource management in the halal industry. The importance of human resource development in the development of the halal industry is needed to encourage the development of the halal industry so that it can compete with conventional industries.

Keywords: Industry, Human Resources, Indonesia

Abstrak

Dewasa ini industri halal dalam tren peningkatan yang signifikan, mulai dari perbankan, travel, fasion hingga bisnis lainnya. Tentu hal ini membutuhkan rencana terbaik untuk mendukung peningkatan industri halal di Indonesia terutama di bidang sumber daya manusianya. Tulisan ini menggunakan telaah pustaka dari referensi yang relevan terkait urgensi manajemen Sumber daya insani dalam industri halal. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam pengembangan industri halal sangat diperlukan untuk mendorong perkembangan industri halal sehingga mampu bersaing dengan industri konvensional.

Kata Kunci : Industri, Sumber Daya Manusia, Indonesia

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir kita dapat menyaksikan bahwa industri halal mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Mulai dari perbankan, travel, fashion, dan jenis industri lainnya. Hal ini tentu salah satu alasan kuatnya adalah karena mayoritas penduduk Indonesia adalah muslim. Menurut salah seorang peneliti menyatakan perlunya rencana kerja yang matang atau *roadmap* untuk dapat memajukan industri halal di negara ini, dengan tujuan yang tidak berbeda seperti yang telah ditetapkan dalam Rencana Induk Pengembangan Industri Nasional¹.

Faktanya SDI di Indonesia masih ternilai kurang di beberapa aspek tertentu

¹ 'Pengembangan Produk Halal Dalam Memenuhi Gaya Hidup Halal (Halal Lifestyle)', *Juris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 1.1 (2020) <<https://doi.org/10.55357/is.v1i1.16>>.

seperti bahasa asing, manajerial serta minimnya pengetahuan tentang teknologi informasi. Terutama dalam konteks industri halal dalam menghadapi Era 4.0 yang tidal lama lagi ke Era 5.0² tentu hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi industri halal.

Manusia dalam kegiatan industri menjadi modal terpenting yang mempunyai peran strategis. Tanpa peran manusia dalam segala aktivitas industri tidak bisa menghasilkan produk³. Oleh karena itu, produktivitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Produktivitas manusia merupakan kontribusi positif dari seseorang untuk lingkungan tempat dia bekerja untuk kemauan yang konstruktif, imajinatif, dan kreatif yang pada ahirnya mempengaruhi produktivitas organisasi industri. Artinya untuk menghasilkan produk yang lebih besar membutuhkan produktivitas sumber daya manusia yang unggul. Dalam pandangan Islam, produktivitas merupakan aspek penting dari kehidupan sebagai individu maupun sosial⁴. Produktivitas tidak hanya bersinggungan secara ekonomi dengan manusia, tetapi juga memiliki dimensi yang luas termasuk dimensi ibadah sebagai makhluk menuju Sang *Khalik* (Pencipta).

Sumber daya dalam organisasi, dibagi menjadi tiga kategori, yaitu modal fisik, modal manusia dan modal organisasi⁵. Akan menjadi menarik ketika modal manusia ditempatkan pada suatu kategori terpisah. Karena aset, peralatan atau teknologi apa pun yang dimiliki oleh organisasi tidak akan berfungsi dengan benar tanpa keterlibatan sumber daya manusia dalam menangani dan mengoperasikannya⁶. Manusia sebagai penggerak dan akumulasi dari pengetahuan, pengalaman atau keahlian, kemampuan dan keterampilan serta 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.

² M. Riadhussyah, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Wisata Halal Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0', *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 8.1 (2020), 1–13 <<https://doi.org/10.33701/jmsda.v8i1.1164>>.

³ Eny Latifah, 'Implementasi Prinsip Syariah Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Microfinance', *Jurnal Mebis*, 3 (2018).

⁴ Ade Yuliar, 'Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia', *Bertuah: Journal of Shariah and Islamic Economics*, 2.2 (2021).

⁵ Sukarno L. Hasyim, 'MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI', *Pendidikan Multikultural*, 28.2 (2020).

⁶ Norvadewi, 'Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDI Dalam Bisnis Islami', *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1 (2017).

Teori perilaku keagamaan (Religiusitas) mengatakan bahwa penentu perilaku keagamaan didasarkan pada empat pilar, yaitu keterlibatan kelompok, kepercayaan, sosialisasi keagamaan dan sosiodemografi⁷.

Menurut Becker, Konsep utama dari modal manusia yaitu bahwa manusia bukan hanya sekedar sumber daya, tetapi juga modal itu menghasilkan pengembalian dan setiap pengeluaran yang dilakukan untuk mengembangkan kualitas dan kuantitas modal adalah suatu kegiatan investasi. Sumber daya insani adalah modal dalam kegiatan investasi pemilik modal, dalam hal ini, adalah manajemen (perusahaan) adalah pemilik modal⁸. Menurut konsep ini, yang utama tujuan pendidikan sumber daya insani harus berorientasi pada peningkatan produktivitas dalam mendukung pertumbuhan ekonomi.

Dalam bahasa Alquran, istilah manusia sering diungkapkan dengan kata Insan. Dalam Islam terminologi, Insan adalah makhluk paling luar biasa dari Allah (Surah Al-Tin: 4) yang *Artinya; Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*⁹.

Manusia dikaruniai akal. Dengan alasannya, posisi manusia (*Insan*) membuat makhluk paling unggul di antara semua ciptaan Tuhan, sehingga menjadikan mereka satu-satunya makhluk yang siap menjadi khalifah di muka bumi ini (Surat al-Baqarah: 30). Yang *Artinya; Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?"* Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." ¹⁰

Oleh karena itu, manusia (*insan*), dalam perspektif Islam, adalah orang yang memiliki kepribadian unggul, dengan penguasaan pengetahuan dan keterampilan dalam konteks tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya sebagai

⁷ Joko Subando, 'PENGEMBANGAN TEORI PEMBENTUKAN PERILAKU KEAGAMAAN', *Mamba'ul 'Ulum*, 16.2 (2020) <<https://doi.org/10.54090/mu.14>>.

⁸ Nun Tufa, 'Pentingnya Pengembangan SDI', *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4.2 (2018) <<https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v4i2.84>>.

⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Al-Qur'an Dan Terjemahnya, 2010.

¹⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia.

*khalifatullah fil ardh*¹¹.

Dalam perspektif Islam, pengembangan modal manusia tidak hanya menekankan pada intelektual dan perkembangan emosional, tetapi juga melibatkan perkembangan spiritual dan moral. Konsep Islam mampu menembus dimensi manusia serta dimensi Ilahi. Karena Islam bukan agama yang hanya berurusan dengan masalah vertikal, tetapi juga mengatasi masalah yang bersifat horizontal. Islam adalah agama Islam *syamil* (lengkap), yang mengurus semua aspek kehidupan manusia. Islam adalah agama (*al-amaly*), agama itu memprioritaskan nilai-nilai produktivitas yang sempurna dan secara *syamuly*, baik produk dalam arti menghasilkan pekerjaan atau sedang produktif dalam arti menghasilkan peningkatan dan peningkatan dalam diri, keluarga, dan masyarakat ¹².

Dalam prakteknya, untuk menjadi manusia yang produktif harus dikelola dan potensinya harus dikembangkan. Pengelolaan (*Idarah*) adalah kegiatan khusus mengenai kepemimpinan, kemarahan, pengembangan pribadi, perencanaan dan pengawasan karyawan yang berkaitan dengan unsur-unsur utama kegiatan pekerjaan. Manajemen tahu ke mana pergi, kesulitan apa yang harus dihindari, kekuatan apa yang dilakukan, dan bagaimana mengemudikan suatu perusahaan dan karyawan sebaik mungkin tanpa membuang waktu dalam proses melakukannya. Dari uraian ini, jelaslah bahwa manajemen adalah suatu kegiatan, proses dan prosedur khusus untuk dicapai tujuan akhir secara maksimal dengan bekerja bersama dalam kelompok kerja mengikuti fungsi masing-masing¹³. Sehingga penting melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas SDI syariah dengan manajemen yang sesuai dengan syariah islam.

¹¹ Mahmuda Mulia Muhammad, 'MEMBENTUK SUMBER DAYA MANUSIA PERBANKAN SYARIAH MELALUI MANAJEMEN HATI', *El-Iqthisadi : Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum*, 1.2 (2020) <<https://doi.org/10.24252/el-iqthisadi.v1i2.11534>>.

¹² BPJPH, 'BPJPH Terbitkan 560 Sertifikat Halal, Mayoritas Produk UMKM', *Website Kemenag RI*, 2020.

¹³ Norvadewi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui studi literature dan jurnal penelitian sebelumnya, menganalisis berbagai literatur yang terkait dengan topik pembahasan, untuk menghasilkan gambaran normatif tentang urgensi sumber daya insani. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan dokumen berdasarkan data sekunder yang dianalisis dari ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits, buku dan sumber internet, dalam merumuskan konsep kerangka kerja yang dikembangkan untuk kebijakan praktis dalam bisnis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SDI selalu menjadi elemen kunci dalam upaya meningkatkan aset perusahaan serta untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan keunggulan kompetitif. SDI juga merujuk pada proses yang berhubungan dengan pelatihan, pendidikan dan profesional lainnya inisiatif untuk meningkatkan tingkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, nilai-nilai, dan aset sosial suatu karyawan yang akan mengarah pada kepuasan dan kinerja karyawan, dan akhirnya pada kinerja perusahaan¹⁴.

Konsep pengembangan SDI di industri produk halal haruslah menekankan pada penerapan manajemen yang berbasis syariah. Dengan Prinsip yang berangkat dari tipologi *Maqhasid al-syariah*, atau dalam kaidah fiqh adalah berdasarkan lima prinsip dasar (*qawaid al khams*). Dalam implementasinya pengelolaan prinsip syariah menekankan pada lima prinsip dasar, yaitu amanah, asas kepemilikan terbatas, asas kerjasama dalam kebaikan, asas prinsip tanggung jawab sosial, prinsip kepemilikan bersama, prinsip distribusi ekonomi serta prinsip keadilan¹⁵.

Dalam islam manusia menjadi salah satu modal, bukan sebagai satuan biaya. maka penanganan manusia sebagai modal manusia, bukanlah sesuatu yang baru dalam kegiatan ekonomi Islam. Standar Al-Qur'an untuk kesesuaian suatu pekerjaan didasarkan pada keahlian dan kompetensi seseorang di bidangnya. Ini

¹⁴ Janaina Macke and Denise Genari, 'Systematic Literature Review on Sustainable Human Resource Management', *Journal of Cleaner Production*, 208 (2019) <<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>>.

¹⁵ Norvadewi.

adalah sesuatu yang penting, karena tanpa kompetensi dan kejujuran, kita bisa pastikan tidak akan ada efisiensi lahir dari seseorang. Oleh karena itu, merupakan kewajiban bagi manajemen organisasi industri halal untuk menempatkan seseorang sesuai dengan kompetensi mereka. Sehingga mereka mendapatkan kompensasi sesuai dengan kompetensi dan kinerja mereka.

Saat ini, untuk dapat cepat masuk ke pasar halal global, maka prinsip yang paling penting adalah SDI yang memiliki pengetahuan dan keahlian¹⁶. Berasal dari faktor ini, maka investasi harus fokus pada program-program yang mampu meningkatkan SDI di lapangan. Investasi difokuskan pada penyediaan program untuk Usaha Kecil Menengah (UKM) pada kepatuhan halal dan menawarkan program gelar dalam halal terkait keilmuan. SDI memiliki peran penting dalam industri halal¹⁷.

Pengelolaan SDI yang baik serta pemanfaatan yang optimal akan menjalankan sistem pengoperasian industri halal secara maksimal. Adanya manajemen SDI akan mempunyai peranan dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi sebuah perusahaan. Secara garis besar, manajemen SDI memberikan berbagai manfaat sebagai berikut; a. Kualitas (*Quality*) Fungsi utama dari manajemen SDI adalah membentuk insan yang berkualitas sesuai dengan kompetensi atau keahliannya. Dengan adanya Manajemen SDI dimungkinkan tenaga kerja akan mampu memberi manfaat pada diri sendiri maupun perusahaan. Sehingga dengan adanya tenaga kerja yang berkualitas akan mampu menghasilkan produk yang berkualitas pula sehingga daya saing industri halal meningkat¹⁸. b. Kecepatan (*Speed*) Suatu pekerjaan apapun yang dikerjakan oleh ahlinya akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan. Demikian juga ketika tenaga *professional* dituntut untuk kerja cepat, tenaga kerja tersebut akan mampu melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan ketepatan, sehingga dalam waktu yang tidak lama, semua pekerjaan dapat diselesaikan secara profesional, hal ini tentu akan sangat berpengaruh

¹⁶ Rudy Haryanto, 'URGensi SUMBER DAYA INSANI DALAM MEMBENTUK BUDAYA KERJA ISLAM', *ISLAMUNA: Jurnal Studi Islam*, 4.1 (2017) <<https://doi.org/10.19105/islamuna.v4i1.1355>>.

¹⁷ Fetyh Tanala Hida, Ridwan Basalamah, and Nurhidayati Nurhidayati, 'ANALISIS MANAJEMEN INDUSTRI HALAL PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM', *Reflektika*, 16.1 (2021) <<https://doi.org/10.28944/reflektika.v16i1.541>>.

¹⁸ Muhammad Nizar and Antin Rakhmawati, 'Tinjauan Wisata Halal Prespektif Maqosidus Syariah Terkait Fatwa Dsn Mui Dsn-Mui No. 08 Tahun 2016', *Jurnal Istiqro*, 6.1 (2020) <<https://doi.org/10.30739/istiqro.v6i1.555>>.

terhadap eksistensi industri halal. c. Biaya Kepemimpinan (*Leadership Cost*) Manajemen SDI yang baik akan dapat membentuk pemimpin memiliki kemampuan menjalankan kepemimpinannya dalam suatu organisasi dengan lebih baik. Kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh terhadap biaya-biaya dalam organisasi. Banyaknya biaya yang dikeluarkan oleh suatu organisasi dapat dilihat dari keefektifan kepemimpinan dalam menjalankan aktivitas organisasi tersebut. Efisiensi penggunaan anggaran yang diperlukan dalam suatu kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh keefektifan seorang pemimpin dalam mengelola organisasinya. d. Kemampuan Belajar dalam Beradaptasi (*Adaptive Learning Ability*) Adanya pluralisme SDI dalam organisasi tentu membutuhkan sistem komunikasi yang baik antar pihak manajemen dengan karyawan maupun sesama karyawan. karena itu, agar terwujud sinkronisasi tujuan antara pihak manajemen dengan karyawan tersebut, diperlukan manajemen SDI yang baik. Dengan adanya manajemen SDI yang baik, diharapkan masing-masing elemen mengetahui peran dan fungsinya, sehingga dapat mempermudah organisasi untuk mencapai tujuannya. Artinya, keberhasilan sebuah organisasi dapat dinilai dari sejauhmana kemampuannya dalam mengakomodir SDI yang ada untuk belajar beradaptasi dengan dunia sekitarnya.

Untuk mewujudkan SDI yang berkualitas, maka diperlukan perencanaan SDI (*manpower planning*). Perencanaan SDI ini meliputi detail-detail dan teknis mengenai karyawan, antara lain mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, karakteristik kebutuhan karyawan, dan tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan tentu yang sejalan dengan *Maqhosid Assyariah*. Manfaat dan alasan penting yang didapatkan oleh industri halal jika melakukan perencanaan SDI dengan baik, antara lain): 1. Kebutuhan akan SDI yang Kompeten Terpenuhi; Dengan perencanaan SDI yang baik, atau dalam istilahnya, *the right men in the right place* akan dapat diraih oleh perusahaan.

Penempatan pegawai yang kompeten dan tepat pada posisinya dapat tercapai dengan lebih optimal dan cepat karena perusahaan telah memiliki informasi yang valid mengenai kualitas SDI yang diperlukan, cara perekrutan bila hendak menambah karyawan, juga bagaimana mempertahankan karyawan-karyawan terbaik tersebut. 2. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Perusahaan; Bila jumlah SDI di dalam

perusahaan kurang efisien dan efektif lagi, maka sistem perencanaan SDI harus melakukan pengaturan atau penempatan ulang¹⁹. Dengan tujuan agar semua SDI yang dimiliki bekerja pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kalau hal itu bisa diraih maka akan mampu memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. 3. Dapat Menghemat Biaya; Sebelum melakukan rekrutmen alias mencari tenaga kerja baru, pihak *Human Resources Development* terlebih dulu melakukan perombakan di dalam SDI. Misalnya dengan melaksanakan promosi dan pemindahan jabatan, pensiun, atau bahkan memberhentikan karyawan.

Tentu dengan tetap memperhatikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Dengan melakukan perombakan terlebih dahulu, maka biaya-biaya yang berhubungan dengan pengadaan tenaga kerja dapat ditekan. jika penempatan ulang dilakukan dengan tepat, tidak akan terjadi penempatan yang keliru. Yang paling penting, tidak perlu menyediakan biaya menambah SDI baru. Namun dalam beberapa kasus, penambahan karyawan baru memang tidak dapat dihindari. Misalnya, kantor membuka cabang baru atau lini usaha baru. 4. Mendorong Perilaku Proaktif; Apabila perusahaan memiliki perencanaan SDI yang baik, maka dapat mengambil serangkaian tindakan responsif menghadapi setiap dinamika perkembangan bisnis yang terjadi. Hal ini tentunya dapat berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. 5. Mendorong Terbangunnya Sistem Informasi SDI yang Akurat; Sistem informasi SDI yang akurat adalah salah satu elemen penting untuk mendayagunakan kinerja organisasi atau perusahaan. Perencanaan SDI akan mampu mendorong terbangunnya sistem informasi SDI yang andal dan akurat dan tentunya ini sangat bermanfaat bagi perusahaan. 6. Terciptanya Hubungan Kerja yang Harmonis; Apabila perusahaan memiliki orang-orang yang tepat dan kompeten dalam jabatan dan posisinya, dapat dipastikan terjadi hubungan harmonis. Karyawan akan saling bekerja sama dengan baik sesuai dengan keahlian masing-masing guna mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan²⁰.

¹⁹ Sukarno L. Hasyim.

²⁰ Agus dkk Koni, *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep Dan Implementasi)*, *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2021.

Industri halal terutama manufaktur yang menghasilkan produk agar benar-benar menghasilkan produk yang benar-benar halal, produsen harus memahami manajemen produksi sistem dengan menyiapkan modal manusia produktif yang bersumber dari Al-Qur'an, hadist, ijtima' ataupun qiyas²¹. Salah satu kriteria untuk produk halal, sistem jaminan membutuhkan manajemen puncak untuk membentuk tim manajemen halal, yang mencakup semua bagian yang terlibat dalam kegiatan memiliki tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang jelas²²

Konsep SDI dalam bisnis produk halal menekankan implementasi manajemen berbasis syariah²³. Prinsip syariah ini berangkat dari tipologi *Maqashid al-syariah*, yang dalam aturan fiqh didasarkan pada lima prinsip dasar (*qawaid al-khams*). Secara implementatif, prinsip syariah manajemen menekankan lima prinsip dasar, yaitu mandat, prinsip kepemilikan terbatas, prinsip kerja sama dalam kebaikan, prinsip tanggung jawab sosial, prinsip kepemilikan bersama, prinsip distribusi ekonomi dan prinsip keadilan.

Islam memerintahkan manusia memiliki produktivitas yang unggul. SDI yang produktif membutuhkan kompetensi, kreativitas, keterampilan, kejujuran, kepercayaan / integritas, *tawadhu*, semangat / komitmen yang kuat, dan kontrol diri: "*Allah menerima amal baik para hamba-Nya*" (Al Qur'an) 46: 16)²⁴.

Dalam konteks manusia untuk menjadi produktif, Rasulullah SAW bersabda: "*Sesungguhnya, Allah mencintai orang beriman yang bekerja (produktif menghasilkan beragam kebaikan)*". (HR. Thabrani dari Ibnu Umar²⁵).

SDI dalam hal kompetensi (ahli) yang merujuk pada istilah yuristik tentang kelayakan memegang penugasan dan validitas memiliki hak hukum. Islam menuntun SDI tidak hanya diarahkan menghasilkan orang-orang dengan pengetahuan teknis, keterampilan, dan nilai-nilai sosial yang lebih baik tetapi juga dengan kecerdasan spiritual yang mempunyai. Islam menganjurkan melakukan pendekatan holistik untuk

²¹ Nursaman Nursaman and Ersi Sisdiyanto, 'Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Dunia Bisnis Perbankan Syariah Berbasis Al-Qur'an', *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1.2 (2020) <<https://doi.org/10.24042/revenue.v1i2.6149>>.

²² Hida, Basalamah, and Nurhidayati.

²³ Koni.

²⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia.

²⁵ Abu Muhammad bin Khallad Ad-Dimyathi, *Hadist Shahih, Penerbit Buku Islam*, 1396.

pengembangan manusia sambil menempatkan insentif spiritual dan material untuk pertumbuhan individu di bidang agama, disiplin moral, pendidikan, keterampilan, pekerjaan, dan kesehatan. Telah dijelaskan dalam kualitas kecerdasan, pengetahuan, kehendak bebas, dan bimbingan, yang diberikan Tuhan kepada manusia untuk melaksanakan tugas mereka untuk menjadi khalifah di bumi²⁶. Perkembangan manusia, pada gilirannya, diatur untuk menghasilkan sumber daya tanpa meninggalkan nilai-nilai etika, moral; dan ditandai oleh dinamika, inovasi dan kreativitas, pengetahuan, dan kepercayaan diri²⁷.

Dalam upaya modal manusia yang produktif, hal itu dapat dilakukan dengan budaya literasi (pemahaman), yaitu untuk membuat kebiasaan berpikir yang diambil dengan proses membaca, menulis untuk membuat sebuah karya. Literasi adalah hak asasi manusia yang mendasar untuk pembelajaran seumur hidup, sepenuhnya untuk pembangunan SDI di Indonesia agar kemampuannya untuk mengubah hidup lebih baik

Budaya Literasi atau dalam bahasa kekinian disebut dengan budaya yang berfokus pada pengetahuan dapat dilakukan melalui pelatihan dan pemberdayaan karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Bahkan Rosulullah SAW memberi pelatihan kepada orang-orang yang ditunjuk untuk mengurus masalah umat Islam dan menyediakan mereka dengan saran dan beberapa instruksi. Islam sebagai agama yang sempurna dan lengkap yang dibawa oleh seorang Rosul yang paling mulia akhlakunya mengajarkan tentang moral dan moralitas bagi umat manusia untuk menjadi umat yang terus berusaha menjadi lebih baik²⁸.

Sejalan dengan itu, Pelaku bisnis halal seharusnya memiliki modal SDI yang unggul, selain untuk mewujudkan *maqashid Islam* bersama lima prinsip dasar syariah (*qawaid al-khams*) dan bisa bersaing di dunia bisnis yang serba cepat ini, maka penerapan manajemen pengembangan manusia membutuhkan peningkatan pengetahuan melalui budaya literasi serta perilaku Ihsan, istiqamah, tulus,

²⁶ mia esti Yani, 'Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bprs Buana Mitra Perwira Purbalingga', *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 2020.

²⁷ Sukarno L. Hasyim.

²⁸ Nuntufa and Mutamakkim Billah, 'MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DI BMT UGT SIDOGIRI', *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1.2 (2020) <<https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.495>>.

kepercayaan/integritas, komitmen dan keadilan, melalui pelatihan, pembinaan dan pemberdayaan²⁹. Sifat dan perilaku inilah yang diharapkan dapat mendorong tumbuhnya kesadaran produsen dalam mewujudkan produk halal yang memberikan manfaat, aman dan tidak membahayakan pengguna dan utamanya mampu bersaing.

KESIMPULAN

SDI menjadi aset terpenting dalam perusahaan maka diperlukan strategi untuk terus meningkatkan keterampilan serta pengetahuannya khususnya terkait dengan ekonomi berbasis syariah. Hal ini mengingat akan kebutuhan SDI syariah oleh industri halal yang sedang dalam tren meningkat dalam beberapa dekade terakhir. Sehingga dengan SDI syariah yang mencukupi akan menjadikan industri halal memiliki kekuatan untuk terus eksis di masa depan dan mampu bersaing dengan industri konvensional dengan tetap mempertahankan nilai-nilai islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ad-Dimyathi, Abu Muhammad bin Khallad, *Hadist Shahih, Penerbit Buku Islam*, 1396
- Ahyar, Muhammad Khozin, 'Halal Industry and Islamic Banking: A Study of Halal Ecosystem Regulation in Indonesia', *Journal of Finance and Islamic Banking*, 2.2 (2020) <<https://doi.org/10.22515/jfib.v2i2.1929>>
- BPJPH, 'BPJPH Terbitkan 560 Sertifikat Halal, Mayoritas Produk UMKM', *Website Kemenag RI*, 2020
- Fauzi, Ahmad, and Chusnul Muali, 'MENELUSURI JEJAK DAN KIPRAH KIAI MOHAMMAD HASAN GENGONG; DALAM MEMBANGUN KEPEMIMPINAN SPRITUAL-TRANSFORMATIF', *JURNAL ISLAM NUSANTARA*, 2.1 (2018) <<https://doi.org/10.33852/jurnalin.v2i1.56>>
- Haryanto, Rudy, 'URGENSI SUMBER DAYA INSANI DALAM MEMBENTUK BUDAYA KERJA ISLAMI', *ISLAMUNA: Jurnal Studi Islam*, 4.1 (2017) <<https://doi.org/10.19105/islamuna.v4i1.1355>>

²⁹ Nizar and Rakhmawati.

- Hida, Fetyh Tanala, Ridwan Basalamah, and Nurhidayati Nurhidayati, 'ANALISIS MANAJEMEN INDUSTRI HALAL PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM', *Reflektika*, 16.1 (2021) <<https://doi.org/10.28944/reflektika.v16i1.541>>
- Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya, Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, 2010
- Koni, Agus dkk, *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep Dan Implementasi)*, *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2021
- Latifah, Eny, 'Implementasi Prinsip Syariah Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Microfinance', *Jurnal Mebis*, 3 (2018)
- Ma'sum, Toha, 'Kepemimpinan Profetik Masa Bani Umayyah', *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4.1 (2020)
- Macke, Janaina, and Denise Genari, 'Systematic Literature Review on Sustainable Human Resource Management', *Journal of Cleaner Production*, 208 (2019) <<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>>
- Mohamad, Norizah, and Chris Backhouse, 'A Framework for the Development of Halal Food Products in Malaysia', *Loughborough's Research Repository*, 2014
- Muhammad, Mahmuda Mulia, 'MEMBENTUK SUMBER DAYA MANUSIA PERBANKAN SYARIAH MELALUI MANAJEMEN HATI', *El-Iqthisadi : Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum*, 1.2 (2020) <<https://doi.org/10.24252/el-iqthisadi.v1i2.11534>>
- Nizar, Muhammad, and Antin Rakhmawati, 'Tinjauan Wisata Halal Prespektif Maqosidus Syariah Terkait Fatwa Dsn Mui Dsn-Mui No. 08 Tahun 2016', *Jurnal Istiqro*, 6.1 (2020) <<https://doi.org/10.30739/istiqro.v6i1.555>>
- Norvadewi, 'Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami', *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1 (2017)
- Nun Tufa, 'Pentingnya Pengembangan SDM', *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4.2 (2018) <<https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v4i2.84>>
- Nuntufa, and Mutamakkim Billah, 'MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DI BMT UGT SIDOGIRI', *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1.2 (2020) <<https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.495>>

- Nursaman, Nursaman, and Ersi Sisdianto, 'Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Dunia Bisnis Perbankan Syariah Berbasis Al-Qur'an', *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1.2 (2020) <<https://doi.org/10.24042/revenue.v1i2.6149>>
- 'Pengembangan Produk Halal Dalam Memenuhi Gaya Hidup Halal (Halal Lifestyle)', *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 1.1 (2020) <<https://doi.org/10.55357/is.v1i1.16>>
- Riadhussyah, M., 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Wisata Halal Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0', *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 8.1 (2020), 1–13 <<https://doi.org/10.33701/jmsda.v8i1.1164>>
- Saad, Somia, Saida Ouafi, and Djamila Chabane, 'Anti-Inflammatory and Acute Toxicity Evaluation of Aqueous Infusion Extract Obtained from Aerial Parts of Marrubium Deserti de Noé Growing in Algeria', *African Journal of Traditional, Complementary and Alternative Medicines*, 13.1 (2016) <<https://doi.org/10.4314/ajtcam.v13i1.10>>
- Saputro, Ani Dwi, and Adib Khusnul Rois, 'Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian Di Baznas Ponorogo', *AL-'ADALAH*, 14.1 (2018) <<https://doi.org/10.24042/adalah.v14i1.2134>>
- Subando, Joko, 'PENGEMBANGAN TEORI PEMBENTUKAN PERILAKU KEAGAMAAN', *Mamba'ul 'Ulum*, 16.2 (2020) <<https://doi.org/10.54090/mu.14>>
- Sukarno L. Hasyim, 'MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI', *Pendidikan Multikultural*, 28.2 (2020)
- Yani, mia esti, 'Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bprs Buana Mitra Perwira Purbalingga', *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 2020
- Yuliar, Ade, 'Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia', *Bertuah: Journal of Shariah and Islamic Economics*,