

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Industri Fesyen Halal

Received:

21 August 2024

Accepted:

24 August 2024

Published:

26 August 2024

^{1*}Ahmad Ubaidillah, ²Khozainul Ulum

^{1,2}Universitas Islam Lamongan

E-mail: ¹ubaidmad@yahoo.com, ²averroz@gmail.com

*Corresponding Author

Abstract: *This article aims to offer management strategy of Islamic Human Resources (IHR) in the Islamic fashion industry environment. This research is library research, with data collection techniques using books, journals, and other publications. This study uses a qualitative approach that produces descriptive data in the form of words about IHR management in the Islamic fashion industry. The collected data are then analyzed, interpreted, and generalized. The results of the study indicate that IHR development not only emphasizes intellectual and emotional development, but also involves spiritual and moral development. The presence of a truly Islamic IHR can reduce or eliminate the risk of sharia compliance in the Islamic fashion industry environment. The operationalization of IHR Islamization can be carried out through several stages, namely sharia recruitment and sharia selection. Sharia selection tools that can be used include sharia curriculum vitae (CV) analysis, sharia test, sharia interview, sharia recommendation and sharia psychological test. Everyone who works in the Islamic fashion industry needs to be Islamized through the stages of sharia recruitment and selection. It is hoped that the IHR development stages will give birth to tazkiyah or inner purification which will color all activities in the Islamic fashion industry.*

Keywords: *Islamic human resources management; Islamic fashion industry*

This is an open access article under the CC BY-SA License.



Corresponding Author:

Ahmad Ubaidillah
Universitas Islam Lamongan
ubaidmad@yahoo.com



Pendahuluan

Di era modern ini, banyak perusahaan yang memproduksi produk fesyen berlabel halal untuk meningkatkan nilai jual dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya membeli produk yang sesuai dengan ajaran Islam.¹ Tren fesyen halal adalah bagian dari perkembangan ekonomi. Banyak orang memakai fesyen halal dengan konsisten menggunakan hijab. Mayoritas anggota komunitas hijabi menjadikan keyakinan agama sebagai dasar utama menggunakan fesyen halal.²

Sementara itu, konsep halal itu sendiri kerap kali masih dianggap identik dengan makanan dan minuman. Padahal, halal meliputi seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk aspek pakaian. Halal yang dimaksud dalam industri fesyen bukan hanya bahan baku yang tidak mengandung zat haram, tetapi juga proses produksi dan lingkungan industrinya.³

Salah satu contoh perusahaan pakaian atau fesyen halal adalah PT Soka Cipta Niaga, sebuah perusahaan kaos kaki halal pertama di dunia. PT Soka Cipta Niaga adalah perusahaan yang bergerak di bidang fesyen modis tetapi halal. Produk yang diproduksi PT Soka Cipta Niaga adalah kaos kaki (socks) dan produk turunannya, seperti manset, ciput, singlet, sarung tangan, dan pakaian dalam.⁴

Kehadiran Islamic Fashion Institute (IFI) turut meramaikan industri fesyen halal tersebut. IFI merupakan sekolah mode muslim pertama di Indonesia yang telah mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), dengan tetap berpegang pada kaidah dan prinsip Islam. Kurikulum IFI dirancang sedemikian rupa sehingga dapat diimplementasikan ke dalam pengajaran desain busana muslim, keterampilan sosial, serta aspek kecerdasan bisnis busana muslim. IFI didirikan dan dibina oleh 3 desainer ternama Indonesia, yaitu Irna Mutiara, Nuniek Mawardi, dan Deden Siswanto sejak tahun 2015. IFI berlokasi di Bandung, Jawa Barat.

IFI bertujuan mendidik dan mempersiapkan perancang busana muslim, *fashionpreneur*, dan pemilik merek fesyen masa depan berbakat yang memiliki kompetensi keras dan lunak, seperti kecerdasan emosional, intelektual, dan moral sebagaimana diamanatkan dalam aturan dan prinsip syariat Islam. Dari tahun ke tahun, jumlah mahasiswa yang bergabung dengan IFI terus meningkat seiring semakin besar minat masyarakat untuk mempelajari keterampilan dan pengetahuan busana muslim.

Desainer IFI menampilkan ragam busana yang tetap Islami sekaligus *fashionable*. Busana-busana yang dirancang oleh lulusan IFI memiliki filosofi yang sejalan dengan salah satu ayat dalam kitab suci al-Quran:

يا قوم إنما هذه الحياة الدنيا متاع وإن الآخرة هي دار القرار⁵

“Hai kaumku, sesungguhnya kehidupan dunia ini hanyalah kesenangan (sementara), dan sesungguhnya akhirat itulah tempat yang kekal.”

¹ Arif Afendi, “The Effect of Halal Certification, Halal Awareness and Product Knowledge on Purchase Decisions for Halal Fashion Products,” *Journal of Digital Marketing and Halal Industry* 2, no. 2 (30 Oktober 2020), 145.

² Agus Siswanto, dkk., *HRD Syariah: Teori dan Implementasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2020), 252.

³ Aman Suparman, “Industri Modest Fesyen: Mengapa Harus Halal,” *INSIGHT: Islamic Economy Bulletin* edisi 12 (2020), 28.

⁴ Ibid.

⁵ Al-Quran, 40:39.

Pesan yang disampaikan oleh desainer saat membuat busana-busana islami tersebut adalah bahwa kehidupan dunia ini singkat. Koleksi yang ditampilkan merupakan busana siap pakai yang didesain nyaman serta tetap sesuai kaidah Islam. Baju yang dibuat harus bisa dipakai wudhu dan sholat dan tidak menghalangi pemakainya beribadah.⁶

Tidak jauh berbeda dengan IFI, Islamic Fashion College (IFC) merupakan suatu lembaga pendidikan dan pelatihan tata busana. IFC merupakan wadah yang dapat menampung segala kegiatan yang berkaitan dengan fesyen. Ini merupakan sesuatu yang baru bagi Kota Manado dalam usaha mengangkat kemajuan kota dalam wujud arsitektural dan menjadi sarana pendidikan untuk meningkatkan aspek bisnis dan perdagangan busana muslim yang diproduksi di Kota Manado melalui IFC. Tujuan berdirinya IFC adalah ikut mendukung program pemerintah dalam menjadikan Indonesia sebagai kiblat itu fesyen islami di dunia di tahun 2020.⁷

Lembaga-lembaga pendidikan fesyen halal di atas merupakan upaya menggiatkan literasi halal di bidang fesyen. Program literasi halal nasional melalui pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk memberikan informasi dasar terkait ekonomi halal, produk dan standar halal, transaksi keuangan yang sesuai syariah, serta hal-hal lainnya yang terkait dengan industri fesyen halal. Program literasi halal nasional ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman masyarakat tentang berbagai aspek ekonomi halal dan mendorong masyarakat untuk menjalankan gaya hidup halal dalam kehidupan sehari-hari, khususnya berpakaian halal atau islami.

Secara global, pada tahun 2018 Indonesia menduduki peringkat ke-2 dalam top 10 *gie indicator* bidang fesyen Muslim dan menduduki peringkat ke-3 sebagai negara dengan pengeluaran Muslim apparel tertinggi. Angkanya sekitar 7,4 persen dari *global expenditure*. Hal ini mengindikasikan bahwa Indonesia merupakan negara yang terpendang di bidang fesyen Muslim. Pada level nasional, Kementerian Perindustrian memperkirakan fesyen Muslim mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 1,1 juta orang, atau sekitar 29 persen, dari total 3,8 juta tenaga kerja industri fesyen. Kementerian Perindustrian memperkirakan bahwa kontribusi bidang fesyen Muslim dalam PDB subsektor fesyen adalah sebesar 28,9 persen pada tahun 2016.⁸

Perkembangan pesat fesyen halal juga bisa dilihat dari kajian yang sangat melimpah. Data yang didapatkan dari database scopus dengan keyword Fesyen Muslim sebanyak 208 dokumen, dengan karya ilmiah yang muncul sejak tahun 1971 yang mengalami penurunan dan kenaikan sampai pada 2021. Topik fesyen muslim pada kolaborasi negara-negara masih banyak. Berbagai universitas di berbagai belahan dunia ikut andil dalam pembahasan mengenai fesyen muslim.⁹

Peta perkembangan dan trend fesyen halal juga bisa dilihat dari 67 publikasi penelitian yang diindeks oleh Google Scholar. Data ekspor kemudian diproses dan dianalisis

⁶ Aman Suparman, "Industri Modest Fesyen", 28.

⁷ Widya Cantika Putri Kurnia, et al., "Islamic Fashion College di Manado: Kongruensi Islamic Fashion dalam Rancangan Arsitektur," *Jurnal Daseng* 7, no. 1 (2018), 223-232.

⁸ KNEKS, *Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024* (Jakarta: Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2018), 91.

⁹ M. Wahyu Ayatullah dan M. Ruslianor Maika, "Analisis Bibliometrik Perkembangan Fashion Muslim: Publikasi Ilmiah di Negara-Negara Dunia," *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (30 Juni 2022), 155-170.

menggunakan program aplikasi VOSviewer untuk mengetahui peta bibliometrik perkembangan fesyen halal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah publikasi tentang perkembangan peran penelitian fesyen halal terus meningkat.¹⁰

Kemajuan fesyen halal dalam skala global sangat mengagumkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sejak 2011 hingga 2014, tren publikasi yang dimulai pada 2010 ini semakin populer, berjumlah 143 artikel. Juga terjadi peningkatan yang signifikan dalam jumlah artikel yang diterbitkan tentang masalah ini antara tahun 2016 dan 2021, meskipun artikel yang diterbitkan selama periode ini belum mendapatkan banyak kutipan.¹¹

Memang, dari sisi industri sendiri, jumlah Sumber Daya Insani (SDI) yang bergerak di bidang fesyen sudah terbilang banyak mengingat jumlah lulusan sekolah fesyen semakin meningkat. Namun demikian, kurangnya riset menyebabkan kompetensi SDI di bidang ini tidak berkembang dengan baik. Badan Ekonomi Kreatif (2016) mencatat tiga masalah yang terdapat pada SDI di industri fesyen. Pertama, rendahnya daya saing SDI karena kurang berkualitas dan memiliki skill khusus di bidang teknis sehingga menghambat proses produksi. Kedua, kesadaran terhadap aspek keselamatan kerja masih rendah. Ketiga, tenaga SDI belum disiplin untuk mematuhi standar kompetensi kerja yang berlaku sehingga produktivitas menjadi rendah.¹²

SDI menjadi salah satu tantangan yang dihadapi oleh industri halal di Indonesia. Strategi pengembangan SDI yang dapat dilakukan yaitu transformasi SDI melalui transformasi manusia, transformasi budaya, transformasi organisasi; dan digitalisasi SDI. Transformasi dan digitalisasi SDI akan lebih mudah untuk melanjutkan strategi regulasi, pemerintahan, infrastruktur dan organisasi ke dalam program pengembangan industri halal di Indonesia sebagai tantangan lainnya.¹³

Jika dilihat dari kompetensi SDI yang menjadi tantangan industri fesyen halal tersebut, penulis tidak melihat kompetensi yang bersifat Islami. Padahal, industri fesyen halal adalah usaha yang harus mematuhi kepatuhan syariah. Kepatuhan syariah tidak akan terpenuhi jika tidak didukung oleh SDI yang benar-benar Islami. Oleh karena itu, penulis dalam artikel ini, mencoba menawarkan strategi pengelolaan SDI untuk memenuhi salah satu komponen industri halal, yaitu kepatuhan syariah.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan, yaitu membahas literatur berupa buku, jurnal, dan publikasi lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati untuk menjelaskan peran SDI dalam meningkatkan salah satu industri halal: fesyen halal. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua jenis dokumen:

¹⁰ Nadia Nurul Izza, "Bibliometric Mapping of Halal Fashion Research Development with Scopus Index," *JIEL: Journal of Islamic Economic Literatures* 3, no. 2 (2022), 1-13.

¹¹ Mahir Pradana, et al., "The Growing Trend of Islamic Fashion: A Bibliometric Analysis," *Cogent Social Sciences* 9, no. 1 (2023), 1-10.

¹² KNEKS, *Masterplan Ekonomi Syariah*, 98.

¹³ Sri Budi Cantika Yuli dan Edyta Wojtyla, "Challenges and Strategies in Developing Human Resources for the Halal Industry: Evidence from Indonesia," *Journal of Innovation in Business and Economics* 4, no. 02 (2020), 77-86.

buku, artikel jurnal, dan publikasi lainnya, yang berkaitan dengan objek material penelitian. Hal ini dimaksudkan agar data-data yang terkumpul dapat dianalisis, ditafsir, dan digeneralisasikan.

Konsep Fesyen Halal

Fesyen halal adalah gaya berbusana yang sesuai dengan syariat Islam dengan kriteria: (1) larangan bagi laki-laki untuk menggunakan emas dan sutera; (b) tidak transparan dan tidak membentuk lekuk badan; (c) tidak menyerupai pakaian laki-laki bagi perempuan dan begitu pula sebaliknya; (d) tidak menyerupai pakaian orang kafir; (e) pakaian tersebut tidak berbentuk pakaian *syuhrah* (sensasi).¹⁴

Meskipun fesyen halal dipandang sebagai gaya hidup dan simbol identitas diri seorang muslim, indikator yang ada dalam industri fesyen halal juga harus dipenuhi. Indikator-indikator tersebut adalah: (1) *halal supplier*, yakni bahan baku tidak terbuat dari bahan yang haram, misalnya berasal dari kulit ular atau buaya, dan berasal dari pemasok yang memiliki sertifikasi halal; (2) *halal manufacture*, yakni dalam pelaksanaan proses produksi harus sesuai standar SOP kehalalan produk, dan bersih (terbebas dari bahan najis); (3) *halal warehouse*, yakni dalam penyimpanan produk fesyen harus menandai antara produk yang baik dan produk yang cacat, tidak tercampur dengan produk yang haram; (4) *halal distribution* dan *transportation*, yakni dalam proses pengangkutan dan pengiriman produk harus terjaga kebersihannya serta tidak boleh tercampur antara produk halal dan haram.¹⁵

Implementasi konsep fesyen halal dan sejumlah indikator yang terdapat dalam industri fesyen halal dapat diwujudkan jika didukung oleh SDI Islami yang memahami semua itu. Lantas bagaimanakah konsep SDI Islami tersebut?

Konsep Sumber Daya Manusia (SDM) Islami

Sebagaimana dijelaskan di atas, industri fesyen halal menghadapi permasalahan SDI. Sudah jamak diketahui bahwa SDI memegang peranan penting dalam industri. Pengelolaan dan pemanfaatan SDI yang baik akan berpengaruh pada operasionalisasi industri secara maksimal. Adanya manajemen SDI akan mempunyai peranan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi sebuah industri.¹⁶

Sebagai industri yang berlandaskan pada ajaran agama, industri fesyen halal harus dikelola berdasarkan pada ajaran agama: yaitu Al-Quran dan sunnah. Inilah yang membedakannya dengan industri fesyen pada umumnya. Perbedaan tersebut akan mempengaruhi aspek produk dan layanan yang diberikan. Sebagai lembaga bisnis, baik industri fesyen halal maupun industri fesyen konvensional tidak bisa lepas dari mengejar keuntungan ekonomi. Namun demikian, sebagai industri yang berlandaskan ajaran agama, industri fesyen halal tidak hanya mengejar keuntungan ekonomi, tetapi juga menjaga produknya agar tidak bertentangan dengan ajaran agama.

¹⁴ Agus Suaidi Hasan dan Baitul Hamdi, "Perkembangan dan Tantangan Halal Fashion Indonesia dalam Menjadi Produsen Utama Industri Halal Global," *Al-Azhar Journal of Islamic Economics* 4, no. 2 (2022), 71-83.

¹⁵ Elza Rizkyana, et al., "Industri Halal Fashion di Kota Pati: Peluang dan Tantangan," *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah* 4, no. 02 (2022), 76-87.

¹⁶ Moch Mahsun, et al., "Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Halal Entrepreneurship di Indonesia," *Idarotuna: Journal of Administrative Science* 3, no. 2 (2022), 152-167.

Kualitas SDI tentu akan berpengaruh pada kepatuhan industri fesyen halal terhadap prinsip-prinsip syariah. Kepatuhan syariah merupakan salah satu aspek yang membedakan industri fesyen konvensional. Namun berbagai keterbatasan terutama sumber daya, termasuk SDI, mengakibatkan penegakan kepatuhan syariah tidak berjalan maksimal.¹⁷ Dengan demikian, optimalisasi kepatuhan syariah oleh industri fesyen halal sangat ditentukan oleh SDI yang mumpuni secara syariah.

Manajemen SDI adalah proses yang berupaya untuk mencari staf organisasi dan mempertahankan kinerja karyawan berdasarkan pedoman Aquran dan Sunnah melalui perekrutan, seleksi, orientasi, pelatihan, kompensasi dan manfaat, penilaian kinerja, dan pengembangan karir. Islam adalah sebuah pedoman hidup yang lengkap (al-Quran, 5:3).¹⁸

Rekrutmen Syariah

Seperti diketahui, secara teknis proses rekrutmen dan seleksi bukanlah tugas dan tanggung jawab departemen SDI semata, melainkan merupakan kerjasama antara beberapa pihak terkait di dalam perusahaan. Islam menganjurkan pemeluknya untuk memilih pekerja atau calon pegawai berdasarkan dua kompetensi, yaitu kompetensi eksternal dan kompetensi internal. Kompetensi eksternal adalah kekuatan yang maknanya dapat dibedakan atau tergantung dari jenis pekerjaan, kewajiban atau tanggung jawab yang diemban oleh seorang pekerja. Sedangkan kompetensi internal dapat diartikan sebagai sifat atau karakter *al-shiddiq* (benar, jujur), *al-amanah* (terpercaya, kredibel), *al-tabligh* (komunikatif, transparan) dan *al-fathanah* (cerdas, profesional), yang merupakan sifat-sifat utama Nabi Muhammad SAW.¹⁹

Rekrutmen atau penarikan tenaga kerja (pegawai) merupakan proses untuk menentukan dan menarik pegawai baru yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan atau dengan kata lain proses menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat.²⁰ Rekrutmen dapat dilakukan dengan mencari sumber tenaga kerja, baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Rekrutmen dari internal perusahaan dapat memberikan peluang karir lebih lanjut untuk jabatan yang lebih tinggi, sehingga dapat membangkitkan gairah dan motivasi kerja. Sedangkan rekrutmen melalui sumber eksternal dapat memberikan “darah segar” bagi tim di unit kerja dan membawa kompetensi baru bagi perusahaan.²¹ Dalam perekrutan ada kriteria mutlak dan kriteria keinginan. Ciri-ciri kriteria absolut adalah jika tidak terpenuhi akan berakibat fatal, terukur dan realistis. Adapun kriteria keinginan, jika tidak terpenuhi maka tidak akan berakibat fatal.

Sehubungan dengan hal ini, Islam mensyaratkan orang yang bertanggung jawab atas perekrutan harus saleh dan adil. Seorang manajer harus menjalankan kewajiban agama seperti shalat, puasa, zakat dan rukun Islam lainnya. Hal ini untuk memastikan bahwa rekrutmen dilakukan secara adil dan perlakuan yang adil diberikan kepada semua pelamar. Dalam Islam,

¹⁷ Sepky Mardian, “Tingkat Kepatuhan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah,” *JAKIS: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam* 3, no. 1 (2015), 57-68.

¹⁸ Abdul Hamid Chowdhury, et al., “Human Resource Management from Islamic Perspective,” *BJIT: Bangladesh Journal of Integrated Thoughts* 7, no. 10 (2012), 19-35.

¹⁹ Agus Siswanto, dkk., *HRD Syariah*, 253.

²⁰ Laily Dwi Arsyianti dan Mhd Hendra Wibowo, *Modul UMKM Industri Halal: Manajemen Talent SDM Syariah* (Jakarta: KNEKS dan IPB University, 2021), 18.

²¹ Agus Siswanto, dkk., *HRD Syariah*, 254.

seseorang dianggap saleh jika dia bertindak sesuai dengan perintah Allah, bekerja dalam kebenaran, dan mencegah dirinya dari tindakan jahat atau berbahaya. Oleh karena itu, seorang manajer yang benar-benar saleh sangat diharapkan untuk menyadari perlunya perekrutan dan praktik SDI lainnya dilakukan di jalan Allah dengan amanah dan tanggung jawab.²²

Dalam pandangan Islam, proses rekrutmen harus dilakukan secara adil, terbuka, dan tanpa adanya unsur nepotisme. Islam menganjurkan dalam memilih atau merekrut pegawai harus yang kompeten dan religius. Persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar dan sebaliknya pelamar juga memberikan keterangan yang sesuai dan tidak melamar pekerjaan di luar kemampuannya.²³

Dalam rekrutmen syariah, ada kriteria syariah. Kriteria ini merupakan kriteria khusus yang disepakati oleh manajemen berdasarkan nilai dan budaya yang dianut oleh perusahaan, misalnya Muslim/Muslimah, tidak merokok, memakai busana muslim. Kriteria syariah ini dapat berupa kriteria mutlak atau kriteria keinginan, tergantung dari visi, misi, dan nilai-nilai yang ingin dibangun oleh perusahaan. Kriteria tersebut dapat dijadikan spesifikasi pekerjaan berbasis syariah. Pencantuman kriteria khusus tersebut dimaksudkan agar pelamar memiliki gambaran dan memahami karakter perusahaan yang akan dimasuki sehingga sebisa mungkin mempersiapkan diri atau mengkondisikan diri dan mengambil keputusan apakah akan terus melamar atau tidak. Dengan demikian, secara tidak langsung telah terjadi seleksi tahap awal sebelum masuk ke tahap seleksi selanjutnya.

Seleksi Syariah

Seleksi yang sesuai dengan syariah Islam wajib dilakukan mengikuti empat prinsip. Prinsip pertama adalah keadilan. Secara harfiah, keadilan berarti memperlakukan atau menempatkan seseorang atau sesuatu pada tempatnya atau pada tempatnya. Kedua, seorang karyawan dipilih berdasarkan kompetensinya. Standar kelayakan al-Quran untuk suatu pekerjaan adalah prestasi dan kompetensi yang diperlukan untuk itu. Prinsip ketiga adalah kejujuran. Baik pelamar maupun perekrut harus jujur. Kejujuran penting untuk memastikan bahwa keputusan dan penilaian yang tepat dibuat. Keempat, Islam melarang pemberian pekerjaan yang melebihi kapasitas individu. Ini karena individu tersebut mungkin tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan karena beban kerja yang berlebihan atau keterbatasannya sendiri.²⁴

Seleksi syariah dapat dilakukan di awal proses seleksi atau di sela-sela proses seleksi. Jika perusahaan memiliki kebijakan bahwa uji syariah merupakan kriteria mutlak, maka uji tersebut dilakukan di awal. Namun ada kalanya tes syariah ditempatkan dalam proses seleksi, karena manajemen menilai tes tersebut memenuhi kriteria yang diinginkan.²⁵ Menurut penulis, tes syariah harus menjadi kriteria mutlak. Artinya jika tidak terpenuhi akan berakibat fatal dan gugur dari awal. Alat seleksi syariah yang dapat digunakan antara lain analisis curriculum vitae (CV) syariah, tes syariah, wawancara syariah, dan rekomendasi syariah.

²² Abdul Hamid Chowdhury, et al., "Human Resource Management", 19-35.

²³ Laily Dwi Arsyianti dan Mhd Hendra Wibowo, *Modul UMKM Industri Halal*, 18.

²⁴ Abdul Hamid Chowdhury, et al., "Human Resource Management", 19-35.

²⁵ Agus Siswanto, dkk., *HRD Syariah*, 255.

Pertama, analisis CV Syariah. Analisis CV syariah merupakan cara dan langkah awal untuk mendeteksi apakah calon pelamar memiliki kriteria yang sesuai dengan spesifikasi syariah yang diinginkan. Analisis CV Syariah akan dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan kompetensi seseorang terkait dengan aspek atau spesifikasi syariah, misalnya kemampuan membaca Alquran dan menghafal Alquran, pengalaman organisasi di bidang spiritualitas Islam, dan kemampuan berdakwah. Aspek-aspek ini dapat dicatat. Namun, CV syariah tersebut masih harus diuji dan dipastikan validitasnya kembali saat wawancara syariah. Wawancara syariah bertujuan untuk menguji dan memastikan bahwa informasi yang dituliskan dalam CV syariah dibuat dengan benar dan jujur.²⁶

Kedua, tes syariah. Tes syariah tidak bertujuan untuk mengukur tingkat keimanan atau ketakwaan seseorang. Hanya Allah SWT yang mengetahui keimanan dan ketakwaan seseorang. Sampai saat ini belum ditemukan alat yang secara langsung dapat menentukan tingkat keimanan seseorang. Tes syariah tertulis digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan pengalaman keislaman pelamar dalam kehidupan sehari-hari. Dalam hal ini yang ingin diketahui adalah batas minimal atau standar minimal ilmu dan amalan Islam sehari-hari. Tes syariah tertulis dilakukan dengan menjawab soal tertulis pada lembar jawaban. Pertanyaan-pertanyaan tersebut berkisar pada aspek akidah, akhlak, ibadah, dan muamalah.²⁷

Ketiga, wawancara syariah. Wawancara syariah bertujuan untuk mengkonfirmasi, memperdalam, dan memastikan jawaban yang diberikan oleh pelamar pada tes tertulis dan analisis CV. Dengan wawancara syariah, pewawancara dapat memastikan dengan lebih baik dan meyakinkan. Wawancara syariah pada hakikatnya adalah *cross check* dan pendalaman jawaban atas tes tertulis syariah. Tes ini dilakukan di awal proses seleksi. Jika dinyatakan lulus, pelamar akan menjalani tes lanjutan. Dan jika dinyatakan gagal, pelamar tidak melanjutkan tes berikutnya atau gugur.²⁸

Keempat, rekomendasi syariah. Rekomendasi syariah merupakan cara untuk mendapatkan penilaian pelamar dari orang-orang yang berkompeten di bidang syariah. Rekomendasi harus diberikan secara tertulis mengenai moral yang bersangkutan, kegiatan sosial dan keagamaan sehari-hari, penilaian terhadap kepribadian yang bersangkutan, dan lain-lain. Rekomendasi syariah bertujuan untuk memperkuat rangkaian pengujian syariah yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan rekomendasi syariah, HRD syariah bisa menghilangkan keraguan dalam menentukan kandidat yang akan dipilih sebagai karyawan. Rekomendasi syariah dapat dilakukan oleh ustaz, kiai, atau tokoh masyarakat di sekitar rumah atau lingkungan calon.²⁹

Urutan pelaksanaan analisis CV syariah dapat dilakukan bersamaan dengan tes syariah, karena sifat pekerjaannya adalah menganalisis file atau dokumen dan melakukan tes tertulis. Selanjutnya dengan wawancara syariah, pihak HRD syariah dapat memastikan informasi dan kebenaran pada CV dan jawaban pada tes syariah. Masukan akhir diperoleh melalui rekomendasi syariah untuk memperbaiki pengambilan keputusan.³⁰

²⁶ Ibid., 256.

²⁷ Ibid., 257.

²⁸ Ibid., 258.

²⁹ Ibid., 259.

³⁰ Ibid., 260.

Kelima, tes psikologi syariah. Psikotes syariah merupakan panduan islami dalam melakukan rangkaian tes psikologi agar diperoleh hasil yang valid dan barokah. Tes psikologi syariah harus memenuhi beberapa adab. *Pertama*, persiapan tes (legalitas, validitas-reliabilitas, pembelian, distribusi). Pada prinsipnya pelaksanaan psikotes harus halal, karena penanganan psikotes sekurang-kurangnya diawasi oleh psikolog (berwenang dalam pengadaan alat tes). Mulai dari legalitas, apakah akan bergelar psikolog atau sarjana psikologi atau S2 di jurusan lain. Untuk alat tes yang dibuat sendiri selain alat tes yang terdaftar di Ikatan Psikologi Indonesia (IPA), validitas dan reliabilitasnya harus baik dan terdaftar secara hukum di IPA, bukan hasil plagiat. Penggandaan alat tes IPA resmi harus sesuai dengan persetujuan IPA karena sering terjadi satu set alat tes dibeli di IPA kemudian digandakan-difotokopi atau dicetak sendiri-bahkan mendapat untung dari duplikasi dan pendistribusian tes kit. Poin terpenting adalah dana yang digunakan untuk membiayai persiapan ujian harus halal dan bukan dana riba.³¹

Kedua, pelaksanaan ujian (sholat dan majelis adab, memisahkan laki-laki dan perempuan, menjaga kehati-hatian saat beribadah, integritas saat melaksanakan, mendahulukan sholat dan ibadah saat pelaksanaan). Islam yang mengajarkan untuk berdoa sebelum memulai suatu pekerjaan, diharapkan pengajar tes dapat menggiring peserta untuk berdoa terlebih dahulu untuk meluruskan niat. Kemudian pisahkan peserta ujian putra dan putri, serta susun panitia putra untuk mengamati peserta putra dan demikian pula untuk peserta putri. Tetap tegas dan objektif, beri peringatan yang jujur jika ada kecurangan (mencontek, bertanya atau perilaku lain yang melanggar syarat tes yang telah disepakati) dan tidak mendiskriminasi peserta. Kesalahan yang sering terjadi adalah penyelenggara ujian tidak mengindahkan waktu sholat dan mengadakan ujian hingga larut malam sehingga menyulitkan peserta perempuan.

Ketiga, kerahasiaan ujian (norma dan kunci jawaban, pengamanan hasil ujian). Biaya pembuatan test kit sangat tinggi, sehingga dibutuhkan integritas yang tinggi dari individu yang dipercaya untuk merawat test kit tersebut. Harus tetap istiqamah menjaga norma dan kunci jawaban meskipun ada orang terdekat yang bertanya. Kemudian merahasiakan hasil tes yang telah dicapai hanya untuk kepentingan utama tes tersebut, karena hasil tes merupakan informasi rahasia peserta. Tidak diperbolehkan untuk mengungkapkan hasil tes milik peserta tes tanpa persetujuan.

Keempat, tujuan tes (tidak melalaikan tes psikologi). Tes psikologi memiliki berbagai tujuan, namun secara praktis di perusahaan adalah mengkategorikan seseorang (kurang potensial, berpotensi, berpotensi tinggi) sesuai dengan bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, dari sudut pandang Islam, sama sekali tidak boleh menggunakan ujian dan hasilnya sebagai acuan untuk menentukan nasib seseorang. Seringkali kesalahan yang muncul adalah menilai bahwa individu dengan nilai kapasitas numerik yang rendah tidak memiliki masa depan, padahal satu-satunya yang menentukan adalah Allah SWT.³²

Kelima, pemrosesan hasil tes (pemukhiran norma, integritas saat administrasi/koreksi, ketepatan waktu, interpretasi oleh psikolog). Di era modern sekarang ini banyak sekali test kit yang dilakukan secara online atau untuk diproses menggunakan scanner. Namun seringkali

³¹ Ibid., 261.

³² Ibid., 262.

mereka tidak mengontrol sistem online atau kalibrasi scanner, sehingga peserta tes tidak mendapatkan hasil yang sesuai dengan potensinya. Perlu diperhatikan juga, dalam mengoreksi atau istiqamah (tidak menambah atau mengurangi hasil ujian), atau mengoreksi secara asal-asalan karena kelelahan sehingga hasil yang didapat tidak sesuai atau melebihi batas waktu yang ditentukan sehingga merugikan pihak lain. Adapun beberapa alat tes, interpretasi oleh psikolog diperlukan untuk menghindari menebak-nebak hasil tes, seperti tes gambar dan sebagainya.

Keenam, pengumuman hasil ujian (tidak merendahkan, terbuka). Sesuai dengan poin sebelumnya mengenai kerahasiaan hasil tes, saat mengumumkan hasil tes sebaiknya tidak merendahkan peserta tes yang gagal (misalnya untuk syarat rekrutmen). Tetap tekankan bahwa ujian sebagai media prediksi bukanlah penentu, memberikan motivasi bahwa kegagalan mereka dalam ujian adalah karena kehendak Allah dan pasti Allah akan memberikan yang terbaik. Dan hasil tes yang mensyaratkan pemberian nilai akhir, harus terbuka bagi peserta agar peserta tidak menebak-nebak kenapa lulus atau kenapa gagal.³³

Meskipun telah tersedia alat uji yang valid dan reliabel, namun masih terdapat beberapa alat ukur yang digunakan belum sesuai. Misalnya frenologi mengukur seseorang berdasarkan ekspresi wajah, seni ramal tapak tangan berdasarkan garis tangan, Tarot berdasarkan hasil kartu yang keluar atau astrologi (berdasarkan bulan lahir). Sedangkan untuk golongan darah atau sidik jari masih diperdebatkan, perlu kajian lebih mendalam.

Di samping itu perlu dilakukan pengembangan psikotes syariah lebih lanjut. Alat tes psikologi yang dikembangkan selama ini mulai dari tujuannya, contoh pembuatannya, indikator yang ada di dalamnya, dimensi teoretisnya masih berdasarkan pemikiran Barat yang belum tentu islami atau bisa juga biaya yang digunakan dalam pembuatannya. Persiapannya tidak halal atau syar'i sedangkan sebagian besar praktisi HRD menggunakan alat tersebut. Diharapkan para praktisi HRD Islami dapat membuat teori, mengembangkan alat tes dengan sampel Islami, dengan biaya halal, mengacu pada *maqashid syariah* sehingga melahirkan alat tes psikologi syariah.³⁴

Selain itu, dalam proses rekrutmen dan seleksi berbasis syariah perlu memperhatikan keahlian, etos kerja, dan tanggungjawab yang tinggi. Setiap muslim dalam beraktivitas apa pun harus dilakukan dengan cara yang profesional, yang menurut Islam dicirikan oleh tiga hal. *Pertama, ahliyah* (keahlian). Islam menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat untuk posisi jabatan atau tugas tertentu haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan tersebut.³⁵

Ahliyah memiliki beberapa kategori dalam pengembangan SDI, yaitu (a) *ahliyah al-wujub*, yaitu hak asasi dasar manusia seperti hak kepemilikan, hak perlindungan dan keamanan; (b) *ahliyah al-ada'a al-naqisah*, yaitu kemampuan/kecakapan yang diperoleh sejalan dengan bertambahnya usia seseorang (kedewasaan) untuk melakukan tugas-tugas tertentu; (c) *ahliyah al-ada'a al-kamilah*, yaitu kualitas SDI yang menuntut orang untuk bertanggung jawab atas tindakan dan kata-kata sehingga memiliki konsekuensi hukum; (d) *ahliyah al-ada'* mencakup semua aset manusia yang terdiri dari barang-barang seperti sifat manusia, keterampilan kerja,

³³ Ibid., 263.

³⁴ Ibid., 264.

³⁵ Laily Dwi Arsyianti dan Mhd Hendra Wibowo, *Modul UMKM Industri Halal*, 24.

sikap belajar, dan stok pengetahuan yang terkandung dalam diri seseorang sebagai hasil dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang membuat individu lebih kompetitif dan fleksibel.³⁶

Kedua, himmatul 'amal (etos kerja tinggi). Selain dorongan ibadah, Islam mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Ketiga, amanah (terpercaya dan bertanggungjawab). Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama. Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai.³⁷

Tahap-rahap rekrutmen dan seleksi SDI di atas tentu saja diharapkan akan tercipta internalisasi dan pembiasaan mengamalkan ihsan, istiqamah, ikhlas, integritas, komitmen, dan perilaku yang adil, melalui pelatihan, pembinaan, dan pemberdayaan. Bersama Ihsan, istiqamah, ikhlas, amanah, komitmen, berbuat adil, perilaku yang tertanam dalam hidupnya selalu merasa takut melakukan penyimpangan dalam bekerja. Akibat dari perilaku Ihsan ini dapat menimbulkan kecenderungan disiplin kerja, memiliki komitmen terhadap tugas yang diberikan, berani menghindari tindakan yang dapat merugikan lain, memiliki rasa tanggung jawab dalam tugas untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Jika semua perilaku ini sudah tertanam di setiap pelaku industri, termasuk industri fesyen halal, kesadaran dalam mewujudkan produk yang benar-benar halal seperti yang diajarkan oleh syariah Islam dapat tertanam.³⁸

Memang, fungsi manajemen SDI Islam tampak mirip dengan manajemen SDI Barat dari sudut pandang proses, tetapi, secara filosofis, memiliki perbedaan. Semua persyaratan dalam fungsi SDI Islam didasarkan pada Aquran dan Sunnah (sabda Nabi Muhammad (SAW)).³⁹ Dengan demikian, manajemen SDI dari perspektif Islam akan membantu para pengusaha, manajer, dan karyawan muslim yang ingin menjalankan kehidupan manajerial dan profesional mereka sesuai tuntunan Aquran dan sunnah untuk perbaikan kinerja organisasi, termasuk industri fesyen halal.

Juga tidak boleh dilupakan adalah konsep *tazkiyah*: ciri yang paling membedakan pendekatan Islam terhadap pengembangan SDI dengan pendekatan pengembangan lainnya. *Tazkiyah* atau penyucian batin telah menjadi misi semua Nabi Allah. Islam menghendaki manusia berkembang menjadi makhluk yang memiliki kepribadian yang terintegrasi, dan senantiasa melakukan *tazkiyah* dalam setiap hubungannya dengan Khaliknya, dengan sesama manusia, dengan lingkungan alam, dan dengan masyarakat serta negara. Untuk dapat melakukan pemurnian batin seseorang harus dapat membuang cinta dan nafsu akan kemewahan dunia.⁴⁰

Kesehatan dan nutrisi dalam pengembangan SDI juga tidak bisa diabaikan. Muslim yang kuat dan sehat lebih disukai daripada muslim yang lemah. Kebersihan merupakan setengah bagian dari iman. Al-Quran hanya mengizinkan makanan halal dan baik.

³⁶ A. Jajang W. Mahri, dkk., *Ekonomi Pembangunan Islam* (Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah-Bank Indonesia, 2021), 92.

³⁷ Laily Dwi Arsyianti dan Mhd Hendra Wibowo, *Modul UMKM Industri Halal*, 25

³⁸ Abdus Salam Dz dan Eti Nurhayati, "The Development of Human Capital for The Halal Industry: Islamic Management Perspective," *Nizham: Jurnal Studi Keislaman* 7, no. 2 (2019), 168-177.

³⁹ Abdul Hamid Chowdhury, et al., "Human Resource Management", 19-35.

⁴⁰ A. Jajang W. Mahri, dkk., *Ekonomi Pembangunan Islam*, 97.

يا أيها الذين آمنوا إنما الخمر والميسر والأنصاب والأزلام رجس من عمل الشيطان فاجتنبوه لعلكم تفلحون⁴¹

“Hai orang-orang yang beriman, sesungguhnya minuman keras (mabuk) dan berjudi, (pengabdian) batu, dan (ramalan) panah adalah kekejian dari hasil karya setan. Hindari itu (kekejian) agar kamu Makmur.”

Untuk mencapai tujuan tersebut, kurikulum SDI Islam harus dikembangkan untuk mendidik SDI yang benar-benar Islami.⁴²

Visi islamisasi SDI kontemporer hanya dimiliki oleh beberapa sarjana dan tidak tersedia untuk siapa pun. Melatih bakat Muslim dengan visi ini adalah tugas mendesak lainnya. Pelatihan semacam itu harus dilakukan pada tingkat pasca-doktoral. Kursus intensif, lokakarya, seminar, konferensi, dan proyek penelitian juga akan mendukung tujuan tersebut. Dalam Islam, pembangunan manusia tidak hanya diarahkan menghasilkan orang-orang dengan pengetahuan teknis, keterampilan, dan nilai-nilai sosial yang lebih baik tetapi juga dengan jiwa yang lebih baik. Islam menganjurkan melakukan pendekatan holistik untuk pengembangan manusia sambil menempatkan insentif spiritual dan material untuk pertumbuhan individu di bidang agama, disiplin moral, pendidikan, keterampilan, pekerjaan, dan kesehatan. Sifat dan perilaku inilah yang diharapkan dapat mendorong tumbuhnya kesadaran produsen dalam mewujudkan produk halal yang memberikan manfaat, aman dan tidak membahayakan pengguna.⁴³ Sedangkan model budaya literasi dalam pengembangan bisnis halal SDI, khususnya industri halal fesyen halal dapat dilihat pada tabel berikut ini:⁴⁴

Tabel 1. Model Budaya Literasi dalam Pengembangan Bisnis Halal SDI

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
Istiqamah	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	Cenderung untuk menunjukkan hasil pekerjaan yang berkualitas

⁴¹ Al-Quran, 5:90.

⁴² Muhammad Junaid Nadvi, “Fundamentals of Islamic Human Resource Management,” *Journal of Social Sciences* 4, no. 1 (2010), 1-24.

⁴³ Sukoso, dkk., *Ekosistem Industri Halal* (Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah-Bank Indonesia, 2020), 102.

⁴⁴ KNEKS, *Masterplan Ekonomi Syariah*, 98.

Kepercayaan /integritas	Segala sesuatu yang dikerjakan harus dapat dipertanggungjawabkan	Dapat dipercaya menyelesaikan tugas dengan baik	Berani menolak ajakan untuk melakukan perbuatan jahat
Komiten	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

Tabel di atas menegaskan bahwa kualitas SDI tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual. Hal tersebut karena penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi bukan satu-satunya bagi manusia untuk memperoleh kesejahteraan dunia dan akhirat. SDI yang memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian, manusia akan lebih mempunyai rasa tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi yang menjadi modal pembangunan suatu bangsa.

Dengan demikian, pengembangan SDI tidak hanya mengisi alam pikiran dengan fakta-fakta, tetapi juga mengisi dengan kemampuan-kemampuan memperoleh ilham dan inspirasi yang dapat dicapai melalui keimanan kepada Allah SWT. SDI yang berkualitas islami harus mampu memfungsikan hati nurani dan intuisinya untuk selalu cenderung kepada kebaikan. Inilah yang disebut sifat hanif dalam diri manusia. Hal ini diperkuat dengan firman Allah:

فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا* قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا* وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا⁴⁵

“Maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya. Sesungguhnya beruntunglah orang yang mensucikan jiwa itu, dan sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya.”

Kesimpulan

Dari pembahasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan SDI tidak hanya menekankan perkembangan intelektual dan emosional, tetapi juga melibatkan perkembangan spiritual dan moral. Hadirnya SDI yang benar-benar islami dapat mengurangi atau menghilangkan risiko kepatuhan syariah di lingkungan industri fesyen halal. Operasionalisasi islamisasi SDI bisa dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu rekrutmen syariah dan seleksi syariah. Alat seleksi syariah yang dapat digunakan antara lain analisis curriculum vitae (CV) syariah, tes syariah, wawancara syariah, rekomendasi syariah, dan tes psikologi syariah. Semua orang yang berkerja di industri fesyen halal perlu diislamisasi melalui tahapan rekrutmen dan seleksi syariah. Tahap-tahap pengembangan SDI diharapkan dapat melahirkan *tazkiyah* atau penyucian batin yang akan mewarnai segala aktivitas di industri fesyen halal.

⁴⁵ Al-Quran, 91:8-10.

Daftar Rujukan

- Afendi, Arif. "The Effect of Halal Certification, Halal Awareness and Product Knowledge on Purchase Decisions for Halal Fashion Products," *Journal of Digital Marketing and Halal Industry* 2, no. 2 (30 Oktober 2020).
- Arsyianti, Laily Dwi dan Mhd Hendra Wibowo. *Modul UMKM Industri Halal: Manajemen Talent SDM Syariah*. Jakarta: KNEKS dan IPB University, 2021.
- Ayatullah, M. Wahyu dan M. Ruslianor Maika. "Analisis Bibliometrik Perkembangan Fashion Muslim: Publikasi Ilmiah di Negara-Negara Dunia," *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (30 Juni 2022).
- Chowdhury, Abdul Hamid, et al.. "Human Resource Management from Islamic Perspective," *BJIT: Bangladesh Journal of Integrated Thoughts* 7, no. 10 (2012).
- Hasan, Agus Suaidi dan Baitul Hamdi. "Perkembangan dan Tantangan Halal Fashion Indonesia dalam Menjadi Produsen Utama Industri Halal Global," *Al-Azhar Journal of Islamic Economics* 4, no. 2 (2022).
- Izza, Nadia Nurul. "Bibliometric Mapping of Halal Fashion Research Development with Scopus Index," *JIEL: Journal of Islamic Economic Literatures* 3, no. 2 (2022).
- KNEKS. *Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024*. Jakarta: Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2018.
- Kurnia, Widya Cantika Putri, et al.. "Islamic Fashion College di Manado: Kongruensi Islamic Fashion dalam Rancangan Arsitektur," *Jurnal Daseng* 7, no. 1 (2018).
- Mahri, A. Jajang W., dkk.. *Ekonomi Pembangunan Islam*. Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah-Bank Indonesia, 2021.
- Mahsun, Moch, et al.. "Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Halal Entrepreneurship di Indonesia," *Idarotuna: Journal of Administrative Science* 3, no. 2 (2022).
- Mardian, Sepky. "Tingkat Kepatuhan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah," *JAKIS: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam* 3, no. 1 (2015).
- Nadvi, Muhammad Junaid. "Fundamentals of Islamic Human Resource Management," *Journal of Social Sciences* 4, no. 1 (2010).
- Pradana, Mahir, et al.. "The Growing Trend of Islamic Fashion: A Bibliometric Analysis," *Cogent Social Sciences* 9, no. 1 (2023).
- Rizkyana, Elza, et al.. "Industri Halal Fashion di Kota Pati: Peluang dan Tantangan," *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah* 4, no. 02 (2022).
- Salam, Abdus Dz dan Eti Nurhayati. "The Development of Human Capital for The Halal Industry: Islamic Management Perspective," *Nizham: Jurnal Studi Keislaman* 7, no. 2 (2019).
- Siswanto, Agus, dkk.. *HRD Syariah: Teori dan Implementasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2020.
- Sukoso, dkk.. *Ekosistem Industri Halal*. Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah-Bank Indonesia, 2020.
- Suparman, Aman. "Industri Modest Fesyen: Mengapa Harus Halal," *INSIGHT: Islamic Economy Bulletin* edisi 12 (2020).
- Yuli, Sri Budi Cantika dan Edyta Wojtyla. "Challenges and Strategies in Developing Human Resources for the Halal Industry: Evidence from Indonesia," *Journal of Innovation in*

Business and Economics 4, no. 02 (2020).