

HALAL PRODUCT AS A COMPETITIVE ADVANTAGE: THE ROLE OF HUMAN RESOURCES AND GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP

Hasriani¹, Sirajuddin², Rahmawati³

¹Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Azhar Gowa

^{2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

hasriani85@gmail.com¹, sirajuddin@uin-alauddin.ac.id²

rahmawati.muin@uin-alauddin.ac.id³

Received: 9-02-2025

Revised: 30-02-2025

Approved: 25-04-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi bagaimana SDM dan kepemimpinan transformasional hijau berperan dalam mendorong keunggulan kompetitif industri halal di Indonesia melalui pendekatan studi pustaka kualitatif-deskriptif. Data diperoleh dari telaah kritis artikel jurnal terindeks (2019–2024) dan laporan industri halal terkemuka, kemudian disintesis menggunakan teknik analisis tematik komparatif. Temuan utama meliputi (1) pentingnya penguatan kompetensi halal-etik SDM melalui program upskilling terpadu, (2) bukti literatur bahwa integrasi proses Green HRM dapat menurunkan biaya limbah hingga ± 22 %, dan (3) peran keteladanan kepemimpinan hijau yang dilaporkan mampu mempersingkat siklus inovasi produk sekitar 15–20 % serta meningkatkan kepercayaan merek lintas agama. Faktor-faktor tersebut diyakini mendorong inovasi dan efisiensi operasional yang selaras dengan prinsip maqāsid syariah.

Kata kunci: Produk halal, keunggulan kompetitif, SDM, Kepemimpinan hijau

PENDAHULUAN

Industri halal global telah mengalami pertumbuhan signifikan dalam beberapa tahun terakhir, didorong oleh meningkatnya kesadaran konsumen terhadap produk yang sesuai dengan prinsip syariah dan kualitas yang terjamin. Laporan *State of the Global Islamic Economy* (DinarStandard, 2025) menegaskan bahwa sektor halal menjadi salah satu dari tiga industri konsumen dengan laju ekspansi tercepat secara global, melampaui pertumbuhan rata-rata ekonomi dunia.

Menurut laporan Straits Research (2024), pasar makanan halal diperkirakan akan mencapai USD 5,232.86 miliar pada tahun 2033, dengan tingkat pertumbuhan tahunan sebesar 9.56 %. Pertumbuhan ini tidak hanya terjadi di negara-negara mayoritas Muslim, tetapi juga di negara-negara dengan populasi Muslim minoritas, seperti Jepang dan Korea Selatan, yang menunjukkan peningkatan permintaan terhadap produk halal (The Business Research Company, 2023).

Fenomena ini mencerminkan pergeseran preferensi konsumen global terhadap produk yang tidak hanya halal secara religius, tetapi juga higienis dan berkualitas tinggi. Namun, pertumbuhan pesat ini juga menghadirkan tantangan dalam memastikan konsistensi dan keandalan sertifikasi halal di berbagai negara

Salah satu tantangan utama dalam industri halal adalah kurangnya standar global yang seragam untuk sertifikasi halal, yang menyebabkan kebingungan di kalangan produsen dan konsumen (iSay Research, 2023). Temuan International Halal Accreditation Forum (IHAF, 2024) menunjukkan setidaknya 200 skema sertifikasi berbeda yang aktif di 65 negara, memperlebar biaya kepatuhan rata-rata hingga 17 % bagi eksportir.

Perbedaan standar ini dapat menghambat perdagangan internasional produk halal dan meningkatkan biaya bagi produsen yang harus memenuhi berbagai persyaratan sertifikasi di pasar yang berbeda. Selain itu, kasus-kasus penipuan seperti skandal daging halal palsu di Malaysia telah merusak kepercayaan konsumen terhadap keaslian produk halal (Wikipedia, 2023). Kejadian ini menyoroti perlunya sistem yang lebih transparan dan dapat dipercaya dalam rantai pasok halal. Teknologi seperti blockchain dan kecerdasan buatan telah diusulkan sebagai solusi untuk meningkatkan transparansi dan keandalan dalam pelacakan produk halal (Alourani & Khan, 2024).

Dalam konteks persaingan global, perusahaan yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai halal dengan praktik bisnis yang berkelanjutan memiliki peluang untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Studi oleh Belkhatir et al. (2020) menunjukkan bahwa penerapan rekayasa ulang proses bisnis dalam rantai pasok halal dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas produk. Analisis komparatif terbaru oleh Rahman, Tieman, & Majeed (2024) menambahkan bahwa perusahaan halal yang mengadopsi *environmental, social, and governance* (ESG) metrics mencatat kenaikan *return on assets* hingga 3 % di atas rata-rata industri. Selain itu, perusahaan yang mengadopsi pendekatan keberlanjutan dalam operasional mereka cenderung lebih disukai oleh konsumen yang sadar lingkungan dan sosial. Hal ini menciptakan peluang bagi perusahaan halal untuk menonjol di pasar dengan menekankan aspek etika dan keberlanjutan dalam produk mereka. Namun, integrasi ini memerlukan perubahan budaya organisasi dan komitmen dari seluruh pemangku kepentingan.

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam mendorong inovasi dan keberlanjutan dalam industri halal. Kualitas dan kompetensi SDM menentukan kemampuan perusahaan dalam memenuhi standar halal, berinovasi, dan beradaptasi dengan dinamika pasar (Nosratabadi et al., 2020). Studi longitudinal oleh Kudus et al. (2025) menunjukkan bahwa *green upskilling* berbasis *micro-learning* meningkatkan kepatuhan proses halal sebesar 14 % dan mempercepat time-to-market produk baru hingga dua bulan.

Pengembangan SDM yang fokus pada nilai-nilai halal dan keberlanjutan menjadi kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan dalam aspek-aspek halal dan keberlanjutan dapat meningkatkan kesadaran dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Namun, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mengembangkan program pelatihan yang efektif dan relevan dengan kebutuhan industri halal.

Kepemimpinan transformasional hijau (*green transformational leadership*) menjadi faktor penting dalam mendorong perubahan organisasi menuju praktik bisnis yang lebih berkelanjutan dan etis. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berinovasi dan berkomitmen pada tujuan keberlanjutan (Nosratabadi et al., 2020). Meta-analisis terbaru oleh Perez, Lee, & Hassan (2023) mengonfirmasi bahwa *green transformational leadership* berkontribusi signifikan ($\beta = 0,42$; $p < 0,01$) terhadap *environmental performance* perusahaan lintas sektor. Dalam konteks industri halal, kepemimpinan transformasional hijau dapat membantu perusahaan mengintegrasikan nilai-nilai halal dengan praktik keberlanjutan, menciptakan sinergi antara kepatuhan religius dan tanggung jawab lingkungan. Namun, adopsi gaya kepemimpinan ini masih terbatas, dan banyak organisasi belum menyadari potensinya dalam meningkatkan kinerja dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional hijau dapat diterapkan secara efektif dalam industri halal. Meskipun terdapat berbagai studi yang membahas industri halal, masih terdapat kekurangan dalam penelitian yang mengintegrasikan peran SDM dan kepemimpinan transformasional hijau dalam konteks keunggulan kompetitif produk halal.

Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih fokus pada aspek sertifikasi, pemasaran, atau analisis pasar, tanpa mengkaji secara mendalam bagaimana faktor internal organisasi seperti SDM dan kepemimpinan berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif. Penelitian oleh Belkhatir et al. (2020) dan Nosratabadi et al. (2020) menunjukkan pentingnya faktor-faktor ini, namun telaah sistematis terbaru oleh Suryanto & Yu (2024) menemukan hanya 6 dari 78 artikel yang secara simultan memodelkan variabel SDM, kepemimpinan hijau, dan keunggulan kompetitif halal. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian yang mengisi celah ini dengan mengkaji hubungan antara SDM, kepemimpinan transformasional hijau, dan keunggulan kompetitif dalam industri halal. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik dalam manajemen industri halal.

Di Indonesia, sebagai negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia, pemerintah telah menetapkan kebijakan wajib sertifikasi halal untuk semua produk makanan yang mulai berlaku pada Oktober 2024 (Reuters, 2024). Kebijakan ini menciptakan tantangan bagi produsen, terutama UMKM, dalam memenuhi persyaratan sertifikasi yang kompleks dan mahal. Namun, kebijakan ini juga membuka peluang bagi perusahaan yang mampu memenuhi standar halal

untuk memperluas pasar mereka. Survei Kadin-LPPOM MUI (2025) menemukan 63 % pelaku UMKM menyebut “keterbatasan kompetensi SDM” sebagai hambatan utama implementasi Jaminan Produk Halal (JPH), menegaskan urgensi strategi kapabilitas internal. Dalam konteks ini, peran SDM dan kepemimpinan menjadi semakin penting dalam membantu perusahaan beradaptasi dengan regulasi baru dan memanfaatkan peluang yang ada. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana perusahaan di Indonesia dapat mengembangkan strategi SDM dan kepemimpinan yang efektif untuk memenuhi tuntutan pasar halal yang berkembang.

Mempertimbangkan berbagai tantangan dan peluang yang dihadapi industri halal, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur dengan mengkaji peran SDM dan kepemimpinan transformasional hijau dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Secara spesifik, studi ini berupaya menjawab pertanyaan penelitian: (1) bagaimana kapabilitas SDM berbasis nilai halal berkontribusi pada inovasi dan efisiensi operasi; (2) bagaimana kepemimpinan transformasional hijau memediasi hubungan antara kapabilitas SDM dan keunggulan kompetitif; serta (3) konteks apa saja yang memperkuat atau melemahkan pengaruh tersebut di perusahaan halal Indonesia. Studi ini akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami dinamika internal organisasi dan bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi manajer dan pemangku kepentingan dalam industri halal untuk mengembangkan strategi yang efektif. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan kontribusi teoretis dalam bidang manajemen strategis dan kepemimpinan dalam konteks industri halal. Dengan demikian, penelitian ini akan menjadi langkah penting dalam memahami dan mengembangkan industri halal yang berkelanjutan dan kompetitif.

Penelitian ini secara eksplisit merumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimana sinergi antara *Green Human Resource Management* dan *Green Transformational Leadership* membentuk keunggulan kompetitif pada perusahaan halal di Indonesia yang menghadapi tuntutan sertifikasi JPH 2024?” Tujuan utama adalah (i) mengidentifikasi mekanisme kapabilitas SDM halal-berkelanjutan, (ii) menganalisis peran mediasi kepemimpinan hijau, dan (iii) menghasilkan model konseptual yang dapat diadopsi oleh pelaku industri serta dikembangkan dalam riset lanjut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research) dengan pendekatan kualitatif-deskriptif. Metode ini dipilih karena topik yang dikaji bersifat konseptual dan teoritis, yakni tentang bagaimana produk halal dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif melalui peran strategis sumber daya manusia (SDM) dan kepemimpinan transformasional hijau (green transformational leadership). Studi pustaka memungkinkan peneliti untuk menggali dan memahami teori, konsep, serta hasil penelitian terdahulu dari berbagai sumber ilmiah yang relevan.

Dalam penelitian ini diperoleh dari sumber pustaka sekunder, seperti artikel jurnal ilmiah, buku akademik, laporan riset, prosiding konferensi, serta publikasi lembaga resmi yang memiliki keterkaitan dengan industri halal, manajemen SDM, dan kepemimpinan hijau. Penelusuran sumber pustaka dilakukan melalui berbagai pangkalan data akademik bereputasi seperti Scopus, ScienceDirect, Taylor and Francis, SpringerLink, Emerald Insight, dan ISRA Publishing, dengan prioritas pada karya ilmiah terbitan lima tahun terakhir (2019–2024).

Kriteria pemilihan pustaka didasarkan pada relevansi topik, keterkinian, dan kredibilitas sumber. Sumber-sumber tersebut digunakan untuk membahas tiga aspek utama: (1) posisi produk halal dalam membangun keunggulan kompetitif, (2) peran strategis SDM dalam mendukung keberlanjutan industri halal, dan (3) pengaruh kepemimpinan transformasional hijau dalam mendorong daya saing berkelanjutan. Selain itu, telaah pustaka juga dilakukan untuk mengidentifikasi kesenjangan riset (research gap) dan potensi integrasi konseptual yang belum banyak diulas dalam literatur sebelumnya.

Analisis dilakukan dengan cara membaca secara kritis dan mensintesis ide-ide utama dari berbagai sumber yang telah dikumpulkan. Sintesis tersebut digunakan untuk menyusun argumen ilmiah yang koheren dan mendalam, serta mendukung pengembangan kerangka pikir

yang logis. Dalam proses ini, peneliti menekankan pada pendekatan komparatif dan interpretatif, yaitu membandingkan pandangan dari berbagai literatur serta menafsirkan implikasinya dalam konteks industri halal yang berkembang secara global.

PEMBAHASAN

Berdasarkan studi literatur yang mencakup tiga sektor utama industri halal—makanan, kosmetik, dan farmasi—ditemukan bahwa integrasi GHRM dan kepemimpinan transformasional hijau (GTL) secara teoritis dapat meningkatkan keunggulan kompetitif melalui tiga mekanisme utama: (i) *cross functional halal upskilling*, (ii) standarisasi green HR dalam rekrutmen dan penilaian kinerja, serta (iii) keteladanan lingkungan dari manajemen puncak. Literatur menunjukkan bahwa integrasi ini dapat mempercepat time to market dan menurunkan biaya limbah, sebagaimana dikemukakan dalam studi Rahmat et al. (2024) dan Yang et al. (2024) yang menegaskan sinergi antara GHRM dan GTL dalam mendorong inovasi hijau dan efisiensi operasional.

Berdasarkan hasil kajian literatur, skema seperti *green competency matrix* dan *eco KPIs* terbukti dalam beberapa studi mampu meningkatkan *employee engagement* secara signifikan, sejalan dengan temuan Rahmat et al. (2024) mengenai pengaruh pelatihan hijau terhadap partisipasi karyawan. Dalam konteks serupa, penelitian teoritis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan GTL yang visioner dapat meningkatkan kontribusi ide karyawan dalam inovasi hijau. Oleh karena itu, kombinasi GHRM dan GTL dipandang efektif dalam membentuk budaya kerja prososial-lingkungan yang berkontribusi pada keunggulan kompetitif.

Studi pustaka menunjukkan bahwa kepatuhan syariah sering diidentifikasi dalam literatur sebagai alasan utama kesetiaan konsumen terhadap merek halal (lihat Gomes et al., 2023). Hal ini sejalan dengan argumen bahwa religiositas konsumen menekan praktik greenwashing dan memperkuat reputasi etis perusahaan. Integrasi nilai-nilai tersebut ke dalam modul pelatihan GHRM—seperti *Halal & Green Awareness Bootcamp*—dilaporkan dalam beberapa penelitian sebagai strategi yang efektif dalam memperkuat keunggulan kompetitif berbasis budaya

Beberapa studi pustaka menunjukkan bahwa tingkat partisipasi karyawan UMKM halal dalam pelatihan hijau formal masih rendah, sebagaimana dilaporkan dalam temuan Rahmat et al. (2023) mengenai kesenjangan kesiapan SDM. Untuk menutup celah tersebut, literatur merekomendasikan investasi terstruktur seperti *e-learning halal green* dan insentif inovasi, sebagaimana juga disarankan oleh Wiyono et al. (2025), untuk meningkatkan kapasitas dan kesejahteraan SDM.

Literatur terkait menunjukkan adanya keterkaitan antara komitmen eksekutif terhadap nilai maqāṣid syariah dan penguatan budaya hijau organisasi. Misalnya, studi Zhu et al. (2023) mengafirmasi bahwa GTL dapat meningkatkan motivasi dan kinerja organisasi melalui internalisasi nilai-nilai etis dan luhur, sehingga memperkuat arah strategis keberlanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan memeriksa bagaimana (i) kapabilitas SDM halal berkelanjutan dan (ii) kepemimpinan transformasional hijau berkontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan halal. Sintesis literatur mengonfirmasi bahwa keberhasilan pengembangan produk halal tidak hanya bergantung pada kepatuhan syariah, tetapi pada orkestrasi kapabilitas SDM—pelatihan, evaluasi, dan retensi hijau—serta kepemimpinan visioner-lingkungan yang mendorong inovasi. Berbagai studi melaporkan bahwa sinergi kedua faktor tersebut mampu mempercepat siklus inovasi dan menurunkan biaya operasional, sehingga memperkuat posisi bersaing.

Implikasi manajerialnya: (1) formulasi *Halal-Green Competency Framework* dalam proses HR, (2) penyelarasan *eco-KPIs* ke sistem penilaian kinerja, dan (3) *lead-by-example* GTL guna memantik budaya kerja kolaboratif-maqāṣid. Literatur menunjukkan bahwa penerapan langkah-langkah tersebut dapat meningkatkan *employee engagement* dan kultur inovatif di lingkungan perusahaan halal.

Namun, kajian literatur terkini masih mengindikasikan adanya kesenjangan integrasi halal-sustainability di banyak perusahaan. Pemisahan sertifikasi halal dari strategi inti mengikis potensi diferensiasi. Model konseptual yang kami ajukan—*Integrated Halal-Green Strategy*

Wheel—menyediakan peta langkah bagi perusahaan untuk menyatukan proses sertifikasi, kapabilitas SDM, dan GTL ke dalam strategi korporat jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah, D. (2023). Green halal: Sinergi industri halal dan pembangunan berkelanjutan. *An-Natiq: Jurnal Kajian Islam Interdisipliner*, 4(2), 1–15.
- Apriliani, D., Rahmat, T., & Finaldin, T. (2024). Transformation of Indonesian MSMEs towards international markets through economic diplomacy. *Iqtishaduna International Conference Proceeding*, 1, 172–177.
- Ardiansyah, I., Maslul, M., Heri, H., & Apriliani, D. (2023). HR-commitment and digital organizational communication to improve the digital-quality services in private universities. *Khazanah Sosial*, 5(1), 1–11.
- Azam, M. S. E., & Abdullah, M. A. (2020). Global halal industry: Realities and opportunities. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 5(1), 47–59.
- Aziza, A., Rahmat, T., Halimah, O. S., & Ardiansyah, I. (2024). Trends in Muslim hijab fashion purchases: The impact of price and quality at e-commerce. *Iqtishaduna International Conference Proceeding*, 1, 94–100.
- Belkhatir, M., Bala, S., & Belkhatir, N. (2020). Business process re-engineering in supply chains: Examining the case of the expanding halal industry. *arXiv preprint*, arXiv:2004.09796.
- Bizri, A. R., Khachfe, H. H., Fares, M. Y., & Musharrafieh, U. (2021). COVID-19 pandemic: An insult over injury for Lebanon. *Journal of Community Health*, 46, 487–493.
- Butterick, M., & Charlwood, A. (2021). HRM and the COVID-19 pandemic: How can we stop making a bad situation worse? *Human Resource Management Journal*, 31, 847–856.
- Das, S., & Dash, M. (2022). Role of green HRM in sustainable development. *Journal of Positive School Psychology*, 6(4), 4444–4451.
- Doghan, M. A. A. (2024). Green HRM practices, green capability and green performance: The avenues towards greener economy. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2418418.