

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Makanan dan minuman halal adalah sebuah penyebutan suatu kategori atau unsur yang di konsumsi oleh manusia, unsur tersebut dinyatakan halal apabila sudah sesuai dengan ketentuan syariat agama islam. Ketentuan itu sendiri berupa murni secara dzat-nya dan cara memperolehnya, meskipun secara dzat-nya halal tidak menutup kemungkinan berubah menjadi haram apabila rangkaian proses pengolahannya tidak memenuhi standar atau syariat agama islam. Mengonsumsi makanan dan minuman halal bukan serta merta tanpa tujuan akan tetapi terdapat banyak manfaat serta kebaikan, baik bagi tubuh manusia serta sebagai salah satu bentuk ketaqwaan seorang muslim kepada Allah SWT dengan mematuhi perintahnya dan segala larangannya. Sebagaimana dalam QS. Al-Baqarah:168-169:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿١٦٨﴾
إِنَّمَا يَأْمُرُكُمْ بِالسُّوْءِ وَالْفَحْشَاءِ وَأَنْ تَقُولُوا عَلَى اللَّهِ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿١٦٩﴾

Artinya : “Wahai manusia, makanlah dari sebagian (makanan) di bumi yang halal lagi baik dan janganlah kamu mengikuti Langkah-langkah syaitan; sesungguhnya ia bagimu merupakan musuh yang nyata. Sesungguhnya syaitan itu hanya menyuruh kamu untuk berbuat jahat dan keji, serta mengatakan tentang Allah apa yang tidak kamu ketahui”.²

² Ibid., hal. 20

Menimbang pentingnya penggunaan produk halal banyak negara-negara didunia khusus-nya negara muslim, memberikan perlakuan khusus perihal persebarannya dengan membuat sebuah peraturan atau undang-undang, dengan maksud mengawasi serta mengelola produk tersebut agar sesuai dan layak untuk dipasarkan, sehingga aman di konsumsi atau digunakan oleh semua umat beragama, karena memang pada dasarnya produk halal bukan semata untuk kaum muslim saja.

Di Indonesia sendiri kebijakan yang di ambil oleh pemerintah bermula pada saat diberlakukanya undang-undang yang diterbitkan oleh kementerian kesehatan pada tanggal 10 November 1976, menegaskan bahwasanya makanan serta minuman yang terdapat unsur babi atau turunan-nya, diharuskan memberikan identitas atau kejelasan perihal kandungan tersebut.

Seiring perkembanganya, suatu pelabelan tidak perlu menegaskan bahwa produk tersebut mengandung unsur babi dan sejenisnya akan tetapi dengan mencantumkan nomor identitas produk yang telah lolos perizinan dari Badan Pengawas obat dan Makanan (BPOM) sebagai bentuk labelisasi produk, kemudian untuk sertifikasi halal dapat diperoleh dengan mengajukan kepada Majelis Ulama Indonesia (MUI) nantinya berwenang memberikan labelisasi halal, dan barulah dapat mencantumkan logo atau identitas halal untuk produk yang akan dipasarkan.³

³ Rimayanti, et, all., *Pelatihan Pendamping Proses Produk Halal secara Online oleh Halal Center Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin*, Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat, Vol. 4, No. 1, Tahun 2023, hal. 71

Menempati kedudukan sebagai penganut agama islam terbesar di dunia tentunya menjadi pasar potensial dalam bidang halal food. Hal ini didasarkan laporan yang diterbitkan oleh *State of Global Islamic Economy (SGIE)*, Indonesia kembali berada dalam urutan pertama pada tahun 2023 sebagai konsumen dengan konsumsi *halal food* sebesar 149.8 juta dollar dimana sebelumnya naik dari 146.7 juta dollar di tahun 2022, kemudian disusul Mesir sebesar 143 juta dollar, Banglades 137 juta dollar, Nigeria dan Iran sebesar 87.4 juta dollar.⁴

Besarnya pasar konsumsi makanan dan minuman halal di Indonesia tentunya menjadi potensi dan peluang tersendiri untuk perkembangan serta kemajuan perekonomian Indonesia. Tentunya hal ini sudah disadari oleh pemerintah beberapa waktu lalu, pasca di terbitkan Undang-Undang Jaminan Produk Halal Nomor 33 tahun 2014, sebagai bentuk kelanjutan dari kebijakan perolehan sertifikasi halal melalui standar (LPOM MUI, 2008) dan kegiatan pencantuman labelisasi halal yang sebelumnya di kelola oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) berdasarkan Undang-undang No.7 tahun 1996.⁵

Pasca berlakunya UU No.33 tahun 2014 dan PP No. 31 tahun 2019 perihal Jaminan Produk Halal (UU JPH) menerapkan perubahan prosedur serta mekanisme registrasi sertifikasi halal dari semula bersifat sukarela, menjadi suatu keharusan dimulai tanggal 17 oktober 2019.⁶ Kebijakan lanjutan dalam

⁴ DinarStandard, *State of the Global Islamic Economy Report*, Tahun 2023, hlm 97

⁵ Pemerintah Republik Indonesia, Undang- Undang Nomor 33 Tahun 2014 tentang Jaminan Produk Halal

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan UU Nomor 33 Tahun 2014 tentang Jaminan Produk Halal

penetapan undang-undang tersebut turut pula membentuk sebuah badan baru, dengan nama Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) di bawah Kementerian Agama. Setelah terbentuknya BPJPH maka proses sertifikasi yang sebelumnya menjadi wewenang Majelis Ulama Indonesia berpindah kepada BPJPH sepenuhnya sebagai *leading sector* jaminan produk halal.

Kesadaran akan sertifikasi halal oleh pelaku usaha mikro kecil masih tergolong rendah, pada tahun 2019 tercatat jumlah pelaku usaha mikro kecil di Indonesia mencapai 65,471,134 unit usaha (Kemenkop UMKM, 2019), akan tetapi secara keseluruhan jumlah pelaku usaha kecil mikro yang telah memiliki sertifikasi halal masih sebatas 1% (Kemenperin, 2022). Sedangkan LPPOM MUI mengungkapkan per juni 2022, hanya sebesar 10.643 pelaku usaha mikro kecil yang telah memiliki sertifikasi halal. Rendahnya kesadaran pelaku usaha untuk mengikuti sertifikasi halal disebabkan kurangnya edukasi terkait pentingnya jaminan produk halal (JPH). Peran serta pemerintah sangatlah penting dalam mendorong pelaku usaha untuk mendaftarkan produk usaha sebagai produk yang memiliki jaminan halal melalui layanan sertifikasi halal yang disediakan pemerintah.⁷

Peranan BPJPH menggantikan LPOM dan MUI dalam proses sertifikasi halal tentunya menimbulkan sebuah perubahan tetapi tidak disertai dengan kesiapan, sehingga berpotensi menghambat proses sertifikasi yang

⁷ Ahmad Havid Jakiyudin dan Alfarid Fedro, *Sehati: Peluang dan Tantangan Pemberian Sertifikasi Halal Gratis Bagi Pelaku Usaha UMK di Indonesia*, Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah, Vol. 7, No. 2 Tahun 2022, hal. 182

sudah berjalan selama ini. Menghindari hal tersebut Kementerian Agama mengeluarkan Keputusan Menteri Agama RI No. 982 tahun 2019 berkaitan dengan layanan sertifikasi halal, keputusan tersebut berisikan penegasan bahwasanya dalam menyelenggarakan pelayanan sertifikasi halal BPJPH akan bekerja sama dengan Majelis Ulama Indonesia (MUI) dalam hal menetapkan fatwa sertifikasi halal.⁸

Berkaitan dengan keputusan tersebut maka peranan BPJPH melayani pelaku usaha yang mengajukan permohonan perihal sertifikasi halal serta menerbitkan sertifikasi halal, kemudian LPOM MUI bertugas sebagai pemeriksa dan penguji kehalalan produk dan Komisi Fatwa MUI sebagai pengkaji ilmiah terhadap hasil pemeriksaan serta pengujian terhadap kehalalan produk, jika hasil yang keluar tidak mendapat persetujuan maka bisa dilakukan perbaikan serta pemeriksaan lebih lanjut, namun apabila hasil yang keluar disetujui maka akan difatwakan sebagai produk halal.

Bentuk rangka kelanjutan pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, perihal kemudahan bagi pelaku usaha dalam pengurusan sertifikasi halal, kepastian waktu dalam pelayanan sertifikasi halal serta perluasan peran masyarakat dalam penyelenggaraan jaminan produk halal.⁹ BPJPH membutuhkan peran dari Lembaga Pemeriksa Halal dan masyarakat dalam menjalankan tugasnya, sebagai upaya percepatan

⁸ Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 982 tahun 2019 tentang Layanan Sertifikasi Halal

⁹ Pemerintah Republik Indonesia, Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

sertifikasi halal BPJPH mengeluarkan program jenis layanan sertifikasi *self-declare* dengan kode SEHATI (sertifikasi halal gratis) yang diperuntukan bagi pelaku usaha mikro dan kecil, hal ini berdasarkan Pasal 79 PP No.39 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan bidang jaminan produk halal.¹⁰ Berkaitan dengan proses layanan sertifikasi self-declare diperlukan adanya Pendamping Proses Produk Halal (pendamping PPH) dengan naungan Lembaga pendamping PPH sebagaimana dalam PMA No. 20 Tahun 2021.¹¹ Peran pendamping PPH adalah melakukan pendampingan kepada pelaku usaha dalam memberikan penyuluhan tentang sertifikasi halal dan turut membantu dalam proses pengajuan sertifikasi halal berupa verifikasi dan validasi atas pernyataan pelaku usaha perihal produk yang akan diajukan.

Pusat Layanan Halal (PLH) Universitas Negeri Islam Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung adalah sebuah lembaga pendamping proses produk halal (LP3H), lembaga ini mulai dikenal oleh masyarakat umum bermula pada awal tahun 2022, lebih tepatnya pada saat terselenggarakannya KKN Sektoral Gelombang Pertama Tahun 2023. Pada pelaksanaan tersebut para peserta diberikan sebuah tugas untuk memberikan pendampingan kepada pelaku usaha di tempat mereka bertugas, bagi divisi ekonomi dalam satu kelompok perihal

¹⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Jaminan Produk Halal

¹¹ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2021 tentang Sertifikasi Halal bagi Pelaku Usaha Mikro dan Kecil, pasal 1

sertifikasi halal dan sebelumnya telah diberikan pelatihan Pendamping Proses Produk Halal (PPH) oleh PLH UIN SATU.¹²

Pusat layanan halal secara jelas memiliki peran sebagai lembaga yang menghimpun para Pendamping Proses Produk Halal yang tercatat dan telah lulus pelatihan, peranan tersebut berupa memantau pengajuan yang telah di daftarkan oleh pendamping PPH kepada BPJPH, kemudian memberikan hasil sertifikasi yang telah terbit dan bentuk insentif kepada pendamping PPH serta memberikan bimbingan serta arahan yang diharapkan dapat memberdayakan untuk bekerja semaksimal mungkin agar terwujudnya program sertifikasi halal skema *self-declare* bagi pelaku usaha mikro dan kecil.

Pelaksanaan pendampingan produk halal yang dijalankan oleh pendamping PPH selama berjalanya kegiatan KKN berbasis penguatan industri halal tentunya menimbulkan suatu permasalahan tersendiri, selama kegiatan berlangsung setiap peserta atau dalam satu kelompok diberikan target oleh LP2M, dalam mendata serta membantu pelaku usaha mikro dan kecil dibidang usaha makanan dan minuman untuk mendaftarkan kehalalan produk melalui program sertifikasi halal gratis.

Meskipun demikian kriteria atau batasan target tersebut tidak tertulis secara jelas sehingga menciptakan kesenjangan dan mempengaruhi kinerja pendamping PPH pada masing-masing wilayah kerjanya, kondisi wilayah kerja

¹² LP2M, “Sosialisasi Program Sertifikasi Selfdeclare oleh PLH (Pusat Layanan Halal) UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung” (<https://lp2m.uinsatu.ac.id/2023/02/16/sosialisasi-program-sertifikasi-halal-selfdeclare-oleh-plh-pusat-layanan-uin-sayyid-ali-rahmatullah-tulungagung/>, diakses pada 20 Oktober 2023)

dengan banyaknya pelaku usaha memberikan potensi perolehan hasil kerja yang tinggi, tetapi berlaku sebaliknya jika wilayah kerja dengan minimya pelaku usaha memberikan batasan dan potensi perolehan hasil kerja cenderung lebih sedikit.

Permasalahan tersebut tentunya sudah diberikan sebuah solusi oleh LP2M dengan tidak membatasi kerja pendamping PPH sebatas pada wilayah kerja dan diperbolehkan sampai keluar wilayah kerjanya, namun tidak sedikit pendamping PPH yang memilih untuk bekerja apa adanya atau tidak memperhatikan target yang telah dihimbaukan, mereka berfikir selama menjalankan tugas dengan baik dan dinyatakan lulus program kuliah kerja nyata sudah cukup memenuhi harapan mereka. Hal ini diperkuat dengan proses penerbitan hasil pendampingan berupa sertifikasi halal melebihi batasan waktu yang sebelumnya telah disampaikan sewaktu masa pelatihan, dengan demikian penerimaan sertifikasi halal kepada pelaku usaha dan penerimaan insentif kerja kepada pendamping PPH cenderung terhambat dan baru terlaksana beberapa waktu setelah selesainya program kuliah kerja nyata.

Terkait sertifikat halal yang telah terbit atas kinerja pendamping PPH, diharapkan dapat membantu pelaku usaha dalam hal memberikan peningkatan penjualan dan area pemasaran yang pada akhirnya dapat mengembangkan usahanya menjadi lebih baik. Adanya sertifikat yang telah terbit memberikan gambaran bahwasanya pendamping PPH telah melaksanakan tugas serta perannya dengan baik, secara garis besar mereka mendapatkan insentif sebesar

(seratus dua puluh lima ribu rupiah) disetiap sertifikat halal terbit dalam pendampingan yang telah dilakukan, hal ini berdasarkan Peraturan BPJPH Nomor 1 Tahun 2022.¹³ Semakin banyak sertifikat yang terbit maka semakin besar pula insentif yang didapatkan, meskipun demikian tidak sedikit pendamping PPH yang belum menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya, hal tersebut besar kemungkinan di sebabkan oleh beberapa faktor, antara lain pemberian insentif yang kurang sesuai dengan kesulitan yang ada, minimnya keterlibatan kerja serta besaran pengetahuan yang dimiliki.

Pemberian Insentif kerja adalah suatu bentuk pemberian atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang pekerja dalam perusahaan atau tempat mereka bekerja, dengan adanya insentif harapannya dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan serta mengupayakan produktifitas kerja dengan sebaik mungkin.¹⁴ Pemberian insentif tentunya berbeda dan tidak termasuk dalam perolehan gaji, namun bisa dikatakan sebagai bonus atas kinerja yang telah dilakukan.

Mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaan dengan menganggap pekerjaan tersebut penting untuk dirinya sendiri maupun organisasi adalah wujud keterlibatan kerja.¹⁵ Keterlibatan kerja merupakan

¹³ Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Nomor 1 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pembayaran Tarif Layanan Umum Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal

¹⁴ Rohman Nul Karim, et, all., *The Effect Of Incentives, Work Motivation and Work Stress On The Performance Of Grabbike Drivers In Bekasi*, Indonesian Journal Of Economics and Strategic Management (IJESM), Vol. 1, No. 2, Tahun 2023, hal. 97

¹⁵ N. G. C. Wokas, et, all., *The Influence Of Leadership Style, Work Engagement and Work Environment on Performance of PT. PLN Kawangkoan*, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 10, No. 3, Tahun 2022, hal. 58

tingkatan yang memberikan gambaran kepada pekerja untuk terlibat dalam pekerjaan yang dijalani, dengan mengorbankan waktu, tenaga serta berangapan tingkat kinerjanya sangatlah penting untuk kehidupan atau harga dirinya.

Salah satu kebijakan yang harus diterapkan oleh suatu organisasi adalah mengelola sumber daya manusia. Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pekerja mencerminkan tingkat sumber daya manusia yang tinggi, sehingga memberikan pengaruh positif bagi organisasi di masa mendatang.¹⁶ Keberadaan tingkat pengetahuan yang tinggi dimiliki seorang pekerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Hasil perolehan dari suatu pekerjaan atau aktivitas yang telah terselesaikan serta dapat terukur merupakan bentuk dari sebuah kinerja. Pada dasarnya kinerja pekerja merupakan bagian dari organisasi dan berpengaruh besar dalam berjalanya produktivitas, keberhasilan maupun kegagalan kinerja pekerja sebuah organisasi dipengaruhi oleh besaran kinerja pekerjanya.¹⁷ Peningkatan kinerja tentunya menjadi harapan dan tujuan utama, sehingga banyak cara yang dilakukan agar hal tersebut tercapai salah satunya dengan pemberian pelatihan keterampilan, pemberdayaan serta tunjangan bagi pekerja biasanya berupa insentif, sebagai bentuk dorongan bagi para pekerja.

¹⁶ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hal. 59

¹⁷ Ahmad Syarif Munawi, et, all., *The Influence of Work-Family Conflict and Motivation on The Perfomance of Female Employees at PT. Changsin Reksa Jaya Garut*, Jurnal Wacana Ekonomi, Vol. 22, No. 3, Tahun 2023, hal. 239

Pengabdian kepada masyarakat secara langsung sebagai bentuk dari kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang dilaksanakan oleh mahasiswa haruslah memberikan sebuah perkembangan dan kemajuan bagi masyarakat, khususnya pada ruang lingkup wilayah kerja pada tiap-tiap kelompok KKN. Sebagai bentuk pengabdian, suatu kelompok KKN haruslah turut membantu, mengarahkan serta memberikan saran kepada masyarakat, sesuai dengan keilmuan yang dikuasai dengan berdasarkan norma sosial yang berlaku dengan harapan selepas kegiatan tersebut selesai dapat meninggalkan sebuah jejak baik bagi kemajuan masyarakat pada wilayah tersebut.

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung belum lama ini telah memberangkatkan mahasiswa KKN bertemakan “Penguatan Industri Halal”, dengan tugas utamanya memberikan layanan sertifikasi halal kepada para pelaku usaha kecil mikro pada wilayah kerjanya, sebutan pendamping PPH merupakan posisi yang dijalankan mahasiswa sebagai bentuk tugas utama. Program ini merupakan bentuk kolaborasi antara Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) dengan Pusat Layanan Halal Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.¹⁸

Kegiatan Kuliah Kerja Nyata yang dilaksanakan pada waktu itu tentunya berbeda, fokus utama kegiatan adalah pada sektor ekonomi, secara garis besar lebih mudah untuk dijalankan oleh mahasiswa, belum lagi pemberian insentif

¹⁸ Ahmad Natsir, ”Pengumuman Calon Peserta KKN Gelombang 2 Yang Dinyatakan Lulus Program Sertifikasi Halal” (<https://lp2m.uinsatu.ac.id/2023/06/10/pengumumancalon-peserta-kkn-gelombang-2-yang-dinyatakan-lulus-program-sertifikasi-halal/>, diakses pada 21 Oktober 2023)

sebagai bentuk motivasi dengan harapan dapat memupuk semangat kinerja lebih baik. Sebuah Kinerja menarik untuk diteliti, besaran kinerja sangatlah berperan penting dalam perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi.

Melihat seberapa penting sebuah kinerja dan berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung dengan judul **“PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROSES PRODUK HALAL PADA PESERTA KKN BERBASIS PENGUATAN INDUSTRI HALAL”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dapat ditemukan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Besaran kinerja yang dihasilkan terkadang tidak dihiraukan oleh pendamping PPH, selama perolehan nilai akhir yang didapatkan dari keikutsertaan KKN telah terpenuhi.
2. Proses pemberian insentif atas dasar penghargaan yang diberikan kepada pendamping PPH belum memadai dan cenderung terhambat.
3. Pada proses pelaksanaan KKN keterlibatan peserta dalam kelompok berperan penting untuk keberhasilan kegiatan dan kerja pendamping PPH.

4. Pengetahuan yang dimiliki sebagian besar diperoleh dari adanya pelatihan, sehingga belum dapat dipastikan besaran pengetahuan peserta KKN dalam menjalankan tugas pendamping PPH.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka untuk memberikan arah serta tujuan yang jelas dalam penelitian ini, peneliti merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah variabel pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pendamping Proses Produk Halal pada Peserta Kuliah Kerja Nyata Berbasis Penguatan Industri Halal Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?
2. Apakah variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pendamping Proses Produk Halal pada Peserta Kuliah Kerja Nyata Berbasis Penguatan Industri Halal Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?
3. Apakah variabel insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja Pendamping Proses Produk Halal pada Peserta Kuliah Kerja Nyata Berbasis Penguatan Industri Halal Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?
4. Apakah variabel pengetahuan kerja, keterlibatan kerja dan insentif kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pendamping Proses Produk

Halal pada Peserta Kuliah Kerja Nyata Berbasis Penguatan Industri Halal Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti menjabarkan tujuan pembahasan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja pendamping Proses Produk Halal pada Peserta Kuliah Kerja Nyata Berbasis Penguatan Industri Halal Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
2. Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pendamping Proses Produk Halal pada Peserta Kuliah Kerja Nyata Berbasis Penguatan Industri Halal Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
3. Menganalisis pengaruh insentif kerja terhadap kinerja pendamping Proses Produk Halal pada Peserta Kuliah Kerja Nyata Berbasis Penguatan Industri Halal Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
4. Menganalisis pengaruh simultan antara pengetahuan kerja, keterlibatan kerja dan insentif kerja terhadap kinerja pendamping Proses Produk Halal pada Peserta Kuliah Kerja Nyata Berbasis Penguatan Industri Halal Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penulisan berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan, diharapkan memberikan manfaat kepada berbagai pihak khususnya pihak terkait dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan perolehan hasil dari penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan wawasan serta manfaat yang berguna dalam perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang sumber daya manusia dengan pengkajian sebuah kinerja manusia dalam aktivitas dunia kerja, berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam pengembangan kinerja pekerja, seperti faktor insentif kerja, keterlibatan kerja dan pengetahuan kerja.

2. Secara Praktis

a. Bagi Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Berdasarkan perolehan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi terkait permasalahan operasional lembaga, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai bentuk lembaga penghimpun dan pelaksana program kuliah kerja nyata. Diharapkan LP2M dapat terus meningkatkan kualitas serta pengelolaan kepada mahasiswa dalam menjalankan program kuliah kerja nyata agar memberikan hasil kinerja yang baik.

b. Bagi Akademis

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber tambahan informasi serta referensi kepada pembaca, khususnya lembaga akademis terkait menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta sebagai sumbangsih pengetahuan peneliti pada perpustakaan perguruan tinggi dengan harapan menambah pelengkap karya ilmiah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan perolehan hasil atas penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat menjadikan sebagai sumber bahan dan acuan atau pembanding dalam penelitian yang akan berjalan, dalam memperoleh informasi perihal pengaruh pengetahuan kerja, keterlibatan kerja dan insentif kerja terhadap kinerja pekerja.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup dengan fokus penelitian, populasi serta sampel didasarkan kepada peserta kuliah kerja nyata (KKN) berbasis penguatan industri halal gelombang dua Tahun 2023 Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

2. Keterbatasan Penelitian

Fokus dalam penelitian ini, peneliti mendasarkan pada obyek penelitian variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas meliputi pengetahuan kerja (X_1), keterlibatan kerja (X_2) dan insentif kerja (X_3), dengan variabel terikat kinerja pendamping proses produk halal (Y).

G. Penegasan Istilah

Penegasan istilah bertujuan untuk mencegah terjadinya kesalah pahaman serta kekeliruan dalam memahami maksud dari penelitian ini, sebagai bentuk landasan agar lebih mengarah pada kajian penelitian. Adapun peneliti menjabarkan penegasan istilah sebagai berikut:

1. Penegasan konseptual

Penegasan konseptual merupakan bentuk penjabaran serta pendapat yang didasarkan teori-teori para ahli, bersumberkan literatur yang telah dipublikasikan dengan kesuaian tema yang diangkat dalam penelian. Penjabaran penegasan konspetual dalam penelian ini sebagai berikut:

a. Pengetahuan kerja

Sebuah kemampuan dalam memahami, mengenal, menyadari serta menerapkan suatu pekerjaan adalah bentuk pengetahuan kerja.¹⁹

Besaran pengetahuan kerja yang dimiliki pekerja tentunya berperan

¹⁹ Ria Puspita, *Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang*, Jurnal Management and Business Reviuw, Vol. 2, No. 1, Tahun 2018, hal. 64

penting dalam kemajuan perkembangan organisasi. Seorang pekerja dengan tingkat pemahaman atau pengetahuan yang tinggi mampu memberikan dampak efisiensi terhadap pekerjaan dan kinerja yang dihasilkan, sebaliknya jika tingkat pemahaman atau pengetahuan tergolong rendah maka dapat menghambat pekerjaan dan kinerja yang dihasilkan.²⁰

b. Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja yang dilakukan oleh pekerja terhadap organisasi mengarah pada bentuk yang menunjukkan adanya aktifitas secara fisik, kognitif dan afektif dimana secara bersama memberikan dampak terhadap besaran kinerja yang dihasilkan bagi organisasi secara optimal.²¹ Dengan demikian memberikan gambaran bahwa pekerja dengan tingkat keterlibatan yang baik, akan mendukung kemajuan dan keberhasilan organisasi serta memiliki kepedulian atau tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

c. Insentif kerja

Insentif merupakan sebuah bentuk dorongan yang diberikan kepada pekerja tertentu agar terpacu dalam meningkatkan produktivitas kerja.²² Insentif adalah salah satu strategi suatu organisasi dengan tujuan dapat meningkatkan efisiensi serta

²⁰ Adi Setiyawan, *Pengaruh Pengetahuan, Kertampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang)*, (Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang, 2020), hal. 20-21

²¹ Surjo Hadi, et, all., *Pengaruh Perilaku Inovatif dab Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Baruna Horizon, Vol. 3, No. 1, Tahun 2020, hal. 188

²² Rohman Nul Karim, et, all., *The Effect Of Incentives....*, hal. 96

produktivitas dalam menghadapi sebuah persaingan dunia usaha yang semakin ketat.²³

d. Kinerja pekerja

Sebuah hasil dari penyelesaian seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maupun organisasi merupakan bentuk dari sebuah kinerja. Sebuah prestasi kerja dapat diartikan sebagai bentuk kinerja yang telah dicapai oleh seorang pekerja berdasarkan kualitas serta kuantitas dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan.²⁴

2. Penegasan operasional

a. Pengetahuan kerja

Variabel pengetahuan kerja dalam penelitian ini merupakan bentuk variabel independen (X_1). Pengetahuan kerja merupakan wawasan yang dimiliki mencakup pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan program kuliah kerja nyata, dengan tugas sebagai pendamping PPH.

b. Keterlibatan kerja

Variabel keterlibatan kerja dalam penelitian ini merupakan bentuk variabel independen (X_2). Keterlibatan kerja merupakan bentuk tindakan yang dilakukan atas dasar kesadaran diri para peserta kuliah kerja nyata dengan turut membantu dan terlibat dalam setiap

²³ *Ibid.*, hal. 96

²⁴ Malayu, S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), hal. 94

kegiatan yang ada dalam satu kelompok yang ditempati, agar keberlangsungan program dan tugas yang dibebankan dapat terlaksana dan memberikan hasil yang baik.

c. Insentif kerja

Variabel insentif kerja dalam penelitian ini merupakan bentuk variabel independen (X_3). Insentif kerja merupakan timbal balik atas perolehan peserta kuliah kerja nyata (pendamping PPH) dalam keberhasilan tugas pendampingan kepada pelaku usaha mikro kecil untuk mendaftarkan produk usaha melalui program *self-declare*, perolehan insentif diberikan setelah diterbitkannya sertifikasi halal pada produk yang berhasil didaftarkan.

d. Kinerja Pendamping PPH

Variabel kinerja pendamping proses produk halal dalam penelitian ini merupakan bentuk variabel dependen (Y). Kinerja pendamping PPH dapat diartikan sebagai bentuk kinerja pekerja. Perolehan sertifikasi yang diterbitkan atas upaya pendampingan pada saat berjalannya program kuliah kerja nyata berbasis penguatan industri halal, merupakan besaran kinerja yang dihasilkan.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini ditujukan agar mempermudah dalam mempelajari serta memahaminya, maka dari itu peneliti menjabarkan pembahasan yang akan dikategorikan dalam enam rangkaian bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pertama merupakan bagian pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian, ruang lingkup serta batasan masalah, penegasan operasional dan terakhir sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Kedua merupakan bagian yang akan membahas perihal landasan teori, berisikan teori-teori besar serta hasil teori yang terdapat pada penelitian terdahulu, kemudian dikembangkan dalam sebuah landasan teori yang terdiri dari variabel pertama X, variabel kedua Y, dilanjutkan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Ketiga merupakan bagian yang memaparkan pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel, sumber data dan variabel, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Keempat merupakan bagian yang akan memuat data perolehan penelitian, berupa pemaparan yang di deskripsikan serta pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Kelima merupakan bagian yang berisikan pembahasan lebih mendalam tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data serta pengujian hipotesis.

BAB VI PENUTUP

Terakhir adalah bagian penutup, berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan penelitian dan saran-saran, berkaitan tentang pendapat yang diberikan peneliti kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian.