



## Analisis Human Resources Competence (HRC) Dalam Perspektif Human Resources Scorecard (HRSC) Pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal

Mohammad Ferri Adi Prasetyo<sup>1</sup>, Nelly Martini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang

Received: 19 Desember 2023

Revised: 02 Januari 2024

Accepted: 09 Januari 2024

### Abstract

*The purpose of this study is to analyze the dimensions of Human Resource Competence (HR Competence) within the framework of the Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal. This research employs a combination of primary and secondary data. The data collection method involves distributing closed questionnaires to respondents. The collected data is analyzed using a mixed approach that combines qualitative and quantitative methods. The results of this study indicate that the management of Human Resources, when evaluated from the perspective of HR Competence, has achieved a satisfactory level of optimization. However, there is room for improvement in the HR management system. Contributing factors to this situation include a deficiency in the objective performance assessment system within the Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal. Additionally, there are still team members in the Human Resources department who do not meet the competency standards in formulating performance indicators. Furthermore, the educational backgrounds of some employees are not fully aligned with their tasks and responsibilities, which also contributes to this situation*

**Keywords:** Human Resources Competence (HRC), Human Resources Scorecard (HRSc).

(\*) Corresponding Author: [feriadiprasetyo03@gmail.com](mailto:feriadiprasetyo03@gmail.com)

**How to Cite:** Prasetyo, M. F. A., & Martini, N. (2024). Analisis Human Resources Competence (HRC) Dalam Perspektif Human Resources Scorecard (HRSC) Pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10494640>.

## PENDAHULUAN

Perkembangan sektor industri halal di dunia saat ini sangat pesat mengikuti perkembangan era globalisasi. Saat ini industri halal mulai dilirik oleh pemerintah maupun pelaku usaha bahkan industri halal tidak hanya diminati oleh kaum muslim melainkan banyak kaum nonmuslim yang tertarik industri halal. Berlakunya Undang-Undang RI Nomor 33 Tahun 2014 Tentang Jaminan Produk Halal membuktikan bahwa pemerintah mulai serius dalam mengembangkan industri halal. Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal adalah sebuah badan yang terbentuk dibawah naungan Kementerian Agama RI memiliki bertanggungjawab agar produk yang beredar di Indonesia terjamin kehalalannya serta didukung oleh tugas dan fungsi sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang RI Nomor 33 Tahun 2014 (Pasal 6) tentang registrasi halal, sertifikasi halal, verifikasi halal, melakukan pembinaan serta melakukan pengawasan kehalalan produk, kerjasama dengan seluruh stakeholder terkait, serta menetapkan standar kehalalan produk.

Untuk mencapai layanan unggul, badan organisasi dihadapkan pada tugas menetapkan strategi dalam pengelolaan operasinya. Penetapan strategi akan menjadi dasar dan struktur kerja yang mendukung untuk meraih tujuan kerja yang telah didefinisikan berdasarkan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, diperlukan alat untuk mengukur performa guna mengevaluasi sejauh mana strategi dan tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai. Evaluasi kinerja memiliki peran penting dalam organisasi, karena melalui evaluasi ini kita dapat menilai efektivitas strategi yang telah ditetapkan dan penerapannya dalam periode tertentu. Evaluasi kinerja memungkinkan kita untuk mengidentifikasi kelemahan atau ketidaksempurnaan yang masih ada dalam organisasi, sehingga tindakan perbaikan dapat diambil untuk masa depan.

Seiring dengan dinamika kemajuan manajemen modern, beragam konsep, ilmu terapan, dan praktik pengukuran kinerja telah berkembang dengan lebih fokus pada mengukur peran dan kontribusi elemen Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap pencapaian strategi organisasi. Konsep ini dikenal sebagai *Human Resource Scorecard*, atau yang disingkat sebagai HRSc. Kehadiran konsep *Human Resource Scorecard* ini menjadi semakin penting, vital, dan strategis, karena suatu organisasi sangat memerlukan pengukuran kinerja dari seluruh elemen SDM yang bekerja di dalamnya, yang dipekerjakannya, atau yang menggerakkan aktivitasnya. Tanpa pengukuran kinerja, akan sulit untuk mengidentifikasi kualitas individu atau kelompok dengan jelas. Ketika kualitas SDM tidak dapat dikenali dengan baik, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam memahami dan memastikan pencapaian atau implementasi dari strategi, visi, dan misinya.

Untuk mengukur kinerja para pegawai di BPJPH, peneliti melakukan observasi serta wawancara dengan seorang informan di bagian kepegawaian. Dari hasil penelitian ini, tampak adanya masalah dalam organisasi tersebut. Beberapa di antaranya adalah pengembangan pegawai yang belum optimal, kurangnya efektivitas sistem absen online, serta penempatan pegawai yang kurang tepat yang berakibat pada kesulitan dalam melaksanakan pemetaan pegawai. Terlihat bahwa tantangan dalam menerapkan budaya kerja yang sesuai dengan lingkungan saat ini di setiap instansi pemerintah. Budaya kerja di instansi pemerintah cenderung lebih fokus pada pelayanan publik daripada hasil pelayanan yang efektif dan efisien. Dampak dari hal ini adalah pelaksanaan tugas yang terpaku pada tugas pokok dan aturan yang telah ditetapkan, tanpa ruang untuk inovasi baru yang dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, terdapat indikator kinerja yang belum mencapai target, seperti efisiensi waktu dalam sertifikasi sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Beberapa faktor yang menyebabkan ketidakcapaian indikator ini meliputi jumlah lembaga pemeriksa halal (LPH) yang masih terbatas, integrasi sistem yang belum optimal, ketidaksesuaian antara jumlah pelaku usaha yang mengajukan sertifikasi halal dengan jumlah sumber daya manusia (SDM) yang ada di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH), serta proses verifikasi dan validasi yang masih terpusat. Di sisi lain, ada indikator yang mencapai tingkat realisasi tertinggi, yaitu presentase tindak lanjut hasil pemeriksaan yang diselesaikan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pemetaan *Human Resources Competence*

(HRC) Dalam Perspektif *Human Resources Scorecard* (HRSc) Pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal ”.

## METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif. Pemilihan metode ini didasarkan pada fokus penelitian yang berhubungan dengan aspek manusia yang membutuhkan pengamatan dan pemahaman mendalam. Menurut Sugiyono (2013:7), metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan baru yang disebut metode postpositivistik, yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Pendekatan ini digunakan untuk menginvestigasi fenomena dalam konteks alami (berbeda dengan eksperimen), di mana peneliti menjadi instrumen utama. Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner tertutup, dan analisis datanya melibatkan pendekatan kombinasi antara metode kualitatif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemahaman makna daripada pengeneralisasian. Pemilihan sampel dilakukan secara purposive dan snowball. Subjek penelitian merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH). Keabsahan data yang digunakan diperiksa melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

## UJI KEABSAHAN

### 1. Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

No. Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
1	0.839	0,3	Valid
2	0.827	0,3	Valid
3	0.877	0,3	Valid
4	0.798	0,3	Valid
5	0.777	0,3	Valid

**Sumber:** Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa uji validitas dengan 5 instrumen pernyataan memiliki nilai r-hitung  $> 0,3$ . Dengan demikian, nilai dari seluruh instrumen pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Menurut (Sugiyono, 2019) perolehan data yang valid dan tidak valid yaitu, jika nilai r hitung  $> 0,3$  maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat dan dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung  $< 0,3$  maka faktor tersebut merupakan konstruk yang lemah dan dapat dikatakan tidak valid, maka data tersebut perlu diperbaiki.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka suatu item dapat dikatakan reliabel. Sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,6$  suatu item tersebut dapat dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel efektivitas kerja, kompetensi dan kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	r kritis	Keterangan
-------------------------	----------	------------

0,871	0,6	Reliabel
-------	-----	----------

**Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023**

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Maka, variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dilakukan dengan pembobotan dan pengelompokkan data yang melibatkan lima indikator pernyataan terkait *HR Competence* dalam metode *Human Resources Scorecard* (HRSc).

**Tabel 3.** Pembobotan *HR Competence*

No.	Pernyataan	Jumlah Kriteria Pernyataan				Bobot	Rata-Rata
		1	2	3	4		
1	Latar belakang pendidikan relevan dengan pekerjaan.	33	42	51	24	366	2.44
2	Pembagian tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai.	1	51	76	22	419	2.79
3	Kemampuan penggunaan sarana prasarana penunjang kerja dan kemampuan komputerisasi pegawai sudah merata.	14	58	56	22	386	2.57
4	Pelatihan dalam diklat berpengaruh dalam peningkatan kualitas pegawai, sehingga terciptanya pegawai yang berkarakteristik.	1	16	101	32	464	3.09
5	Karyawan memiliki komitmen tinggi dalam disiplin kerja untuk	1	41	84	24	431	2.87

No.	Pernyataan menyelesaikan aktivitas kerja.	Jumlah Kriteria Pernyataan				Bobot	Rata-Rata
		1	2	3	4		
Total						2066	13.77

Dengan menggunakan data yang diperoleh pada tabel 3, kita dapat menentukan interval yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai berdasarkan tanggapan responden terhadap metode *Human Resources Scorecard* (HRSc). Standar minimal yang ditetapkan didasarkan pada skala yang digunakan dalam pengolahan data. Interval kelas ini diperoleh dalam bentuk skala *likert*. Untuk menentukan interval pegawai menggunakan NJI adalah:

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Pertanyaan}}$$

Jumlah kriteria pernyataan = 4

Nilai tertinggi =  $5 \times 4 \times 150 = 3000$

Nilai terendah =  $5 \times 1 \times 150 = 750$

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{3000 - 750}{4} = 562.5$$

Maka diperoleh interval sebagai berikut:

750 – 1312.5 (Sangat Tidak Memuaskan)

1312.51 – 1875 (Tidak Memuaskan)

1875.01 – 2437.5 (Memuaskan)

2437.51 – 3000 (Sangat Memuaskan)

Berdasarkan tabel 3, bobot yang diperoleh untuk perspektif *Human Resources Competence* adalah 2066. Bobot ini berada dalam interval 1875.01 – 2437.51. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam perspektif *Human Resources Competence*, kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal dapat dikategorikan sebagai **memuaskan**.

## KESIMPULAN

1. Pada hasil penghitungan perspektif *Human Resources Competence*, diketahui bahwa total bobot yang dihasilkan berada pada interval yang **memuaskan**,
2. Secara umum optimalisasi kinerja SDM dalam dimensi *Human Resources Competence* (HRC) pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) tidak menemui hambatan yang berarti. Hanya saja ada faktor penghambat seperti masih terdapat tenaga sumber daya manusia yang memiliki latar belakang yang kurang relevan dengan pekerjaan.
3. Hal yang paling mendukung optimalisasi kinerja SDM dalam dimensi *Human Resources Competence* (HRC) pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) yaitu adanya pelatihan dalam diklat berpengaruh dalam peningkatan kualitas pegawai, sehingga terciptanya pegawai yang berkarakteristik.

## **REFERENSI**

- Maradita, F. (2020). *HUMAN RESOURCE SCORECARD Mengaitkan Orang, Strategi dan Kinerja SDM (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM)*. In *JEBI* (Vol. 05, Issue 01).
- Rahman, R. (2018). *PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE HUMAN RESOURCE SCORECARD (HRSC) DAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) PADA PT. PROSPECTA GARMINDO*. In *Teknik Industri*.
- Prasetya, W. D. (2016). *Pengukuran Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Human Resource Scorecard (HRSC) di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (B. Sabran & D. Bardani, Eds.; 13th ed., Vol. 1). Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.