

A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR): THE EFFECT OF SHARIA COMPLIANCE TRAINING ON EMPLOYEES' WORK ETHIC BEHAVIOR IN THE HALAL INDUSTRY

A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR): PENGARUH PELATIHAN KEPATUHAN SYARIAH TERHADAP PERILAKU ETOS KERJA KARYAWAN DI INDUSTRI HALAL

Ashabul Yamin

STIS Harsyi Lombok Tengah NTB

*Yaminasha9@gmail.com

ABSTRACT

The halal industry requires not only formal compliance with Sharia principles but also consistency in employees' work ethic behavior in carrying out organizational operations. In practice, many halal institutions still face gaps between Sharia labeling, compliance governance, and the implementation of ethical values at the human resource level. This study aims to analyze the effect of Sharia compliance training on employees' ethical work behavior in the halal industry and to map the patterns of findings emerging in the scientific literature. This research employs a Systematic Literature Review (SLR) approach using open-access scholarly literature relevant to Sharia compliance, human resource training, Islamic work ethics, and the halal industry. Data were collected through a systematic literature review process, selected based on inclusion and exclusion criteria, and analyzed using thematic narrative synthesis. The results indicate that Sharia compliance training functions as a mechanism for internalizing Islamic values into work behavior through the enhancement of understanding, competence, discipline, trustworthiness, and professional responsibility. The findings also reveal that the quality of ethical work behavior is stronger in organizations that integrate training, supervision, and Sharia governance in a sustainable manner. This study contributes to strengthening the conceptual relationship between Sharia compliance, human resource development, and ethical work behavior, while emphasizing the importance of Sharia compliance training as a strategic approach to enhancing the quality of Sharia value implementation in the halal industry.

Keywords: *Sharia compliance training, ethical work behavior, halal industry, Islamic work ethics, systematic literature review.*

ABSTRAK

Industri halal menuntut tidak hanya kepatuhan formal terhadap prinsip syariah, tetapi juga konsistensi perilaku etos kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional organisasi. Dalam praktiknya, berbagai lembaga halal masih menghadapi kesenjangan antara label syariah, tata kelola kepatuhan, dan implementasi nilai etis di tingkat sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kepatuhan syariah terhadap perilaku etos kerja karyawan di industri halal serta memetakan pola temuan yang berkembang dalam literatur ilmiah. Penelitian menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan sumber data berupa literatur ilmiah open-access yang relevan dengan tema kepatuhan syariah, pelatihan sumber daya manusia, etika kerja Islam, dan industri halal. Data dikumpulkan melalui kajian pustaka sistematis, diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, kemudian dianalisis menggunakan sintesis naratif tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kepatuhan syariah berperan sebagai mekanisme internalisasi nilai-nilai Islam ke dalam perilaku kerja melalui peningkatan pemahaman, kompetensi, disiplin, amanah, dan tanggung jawab profesional. Temuan juga memperlihatkan bahwa kualitas perilaku etos kerja lebih kuat pada organisasi yang mengintegrasikan pelatihan, pengawasan, dan tata kelola syariah secara berkelanjutan. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkuat hubungan konseptual antara kepatuhan syariah, pengembangan sumber daya manusia, dan perilaku etos kerja, sekaligus menegaskan pentingnya pelatihan kepatuhan syariah sebagai strategi penguatan kualitas implementasi nilai syariah dalam industri halal.

Kata Kunci: *pelatihan kepatuhan syariah, perilaku etos kerja, industri halal, etika kerja Islam, systematic literature review.*

1. PENDAHULUAN

Industri halal berkembang sebagai ekosistem ekonomi yang tidak lagi terbatas pada makanan dan minuman, tetapi juga mencakup keuangan, pariwisata, layanan, dan tata kelola bisnis yang menuntut konsistensi kepatuhan syariah di seluruh rantai nilai, sehingga isu kompetensi sumber daya manusia menjadi semakin strategis dalam menjaga integritas operasional sektor ini (Batubara & Harahap, 2022). Dalam konteks Indonesia, penguatan daya saing industri halal juga secara eksplisit dikaitkan dengan kebutuhan peningkatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia agar pelaku usaha dan karyawan memahami produk halal, bahan baku, proses produksi, pemasaran, serta pengendalian rantai pasok secara lebih komprehensif (Rusydhiana, 2023). Urgensi akademik dan praktis penelitian ini muncul karena berbagai studi menunjukkan bahwa label atau klaim syariah belum selalu diikuti oleh implementasi yang konsisten pada tingkat layanan, prosedur, dan perilaku pekerja, sebagaimana terlihat pada sektor hotel syariah yang masih menghadapi kekurangan fasilitas pendukung, standar operasional, dan pelatihan staf untuk memastikan kesesuaian praktik dengan prinsip syariah (Dina & Munfaridah, 2024). Kesenjangan serupa juga tampak dalam organisasi keuangan syariah, di mana kepatuhan syariah telah menjadi fokus penting pada aspek operasi, produk, dan karyawan, namun implementasinya masih menuntut penguatan mekanisme internal agar kepatuhan tidak berhenti pada tataran formalitas kelembagaan (Lahuri et al., 2024). (Jurnal IAIN Ponorogo)

Secara konseptual, hubungan antara pelatihan kepatuhan syariah dan perilaku etis kerja dapat dipahami melalui kerangka etika kerja Islam yang menempatkan nilai amanah, keadilan, tanggung jawab, dan kepatutan sosial sebagai dasar pembentukan perilaku kerja positif di dalam organisasi, termasuk keberanian menyuarakan kepentingan etis dan menjaga iklim kerja yang beradab (Hendryadi, 2022). Selain itu, etika kerja Islam juga telah dikaitkan dengan perilaku kerja yang lebih konstruktif dan inovatif, sehingga pelatihan yang memperkuat pemahaman kepatuhan syariah berpotensi berfungsi bukan hanya sebagai sarana transfer pengetahuan normatif, tetapi juga sebagai mekanisme internalisasi nilai yang membentuk orientasi perilaku etis karyawan (Firmansyah et al., 2023). (Imperium Publishing)

Berangkat dari konteks tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis bagaimana pelatihan kepatuhan syariah diposisikan dalam literatur sebagai faktor yang dapat memengaruhi perilaku etis kerja karyawan di industri halal, sekaligus merumuskan pertanyaan penelitian mengenai bentuk pengaruh, mekanisme konseptual, dan pola temuan yang telah dilaporkan dalam studi-studi terdahulu. Perumusan tujuan tersebut relevan karena literatur umum tentang etika organisasi menunjukkan bahwa praktik pendidikan dan program etika dapat memperkuat perilaku etis profesional, sedangkan lemahnya pelatihan dan pendidikan etika justru berkaitan dengan munculnya perilaku tidak etis dalam organisasi (Hu et al., 2022); (Benlahcene et al., 2022). (Frontiers)

Kontribusi ilmiah artikel ini terletak pada upaya memadukan secara khusus diskursus kepatuhan syariah, pengembangan sumber daya manusia, dan perilaku etis kerja ke dalam satu sintesis literatur yang fokus pada industri halal, karena studi yang ada cenderung masih tersebar pada isu sertifikasi halal UMKM pangan, implementasi kepatuhan syariah di sektor tertentu, atau dampak kepemimpinan etis terhadap keluaran organisasi secara umum (Harahap et al., 2024); (Serang et al., 2024). Dengan demikian, kebaruan artikel ini berada pada penyusunan peta pengetahuan yang menempatkan pelatihan kepatuhan syariah sebagai variabel penghubung antara tuntutan tata kelola halal dan pembentukan perilaku etis kerja, suatu fokus yang penting mengingat kepatuhan syariah juga terus dipahami sebagai fondasi legitimasi, akuntabilitas etis, dan kepercayaan pemangku kepentingan dalam organisasi syariah (Guo et al., 2023); (Nashit & Tasnim, 2024).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan konseptual penelitian ini bertumpu pada tiga poros utama, yaitu kepatuhan syariah, etika kerja Islam, dan pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai. Dalam literatur mutakhir, kepatuhan syariah tidak lagi dipahami semata sebagai kesesuaian prosedural terhadap fatwa atau regulasi, melainkan sebagai sistem tata kelola yang mengintegrasikan akuntabilitas moral, transparansi, dan keselarasan operasional dengan prinsip-prinsip Islam dalam aktivitas organisasi (Amirudin et al., 2025). Di sisi lain, kajian etika bisnis Islam menegaskan bahwa nilai kejujuran, keadilan, amanah, tanggung jawab sosial, dan orientasi keberkahan merupakan fondasi normatif yang membedakan perilaku kerja dalam ekosistem bisnis syariah dari logika bisnis yang semata-mata berpusat pada efisiensi ekonomi (Rangkuti, 2023). Relevansi teori tersebut bagi penelitian ini terletak pada asumsi bahwa pelatihan kepatuhan syariah dapat berfungsi sebagai medium institusional untuk mentransformasikan norma syariah menjadi perilaku etos kerja yang terukur, konsisten, dan operasional pada level karyawan.

Pemetaan studi terdahulu menunjukkan bahwa relasi antara nilai-nilai Islam dan perilaku kerja telah dibahas dari berbagai sudut, tetapi belum selalu difokuskan pada pelatihan kepatuhan syariah sebagai variabel utama. Studi mengenai perbankan syariah menunjukkan bahwa etika kerja Islam berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat komitmen organisasional, sehingga internalisasi nilai etis terbukti relevan bagi perilaku dan sikap kerja karyawan (Nurlaila et al., 2025). Penelitian lain pada sektor industri menegaskan bahwa spiritualitas Islam dapat meningkatkan kinerja melalui penguatan etika kerja dan resiliensi, yang mengindikasikan bahwa nilai religius dapat menjadi mekanisme psikologis dan moral yang mempengaruhi perilaku kerja sehari-hari (Adeel et al., 2025). Dalam konteks halal industry, penelitian tentang transfer pelatihan pada tenaga promosi produk Islam juga menunjukkan bahwa pelatihan formal dan berbagi pengetahuan informal mampu meningkatkan keterampilan komunikasi dan efektivitas kerja, sehingga memberi sinyal bahwa program pengembangan SDM berpotensi mempengaruhi kepatuhan praktik dan kualitas perilaku pekerja (Marjani et al., 2025).

Meskipun demikian, kajian-kajian sebelumnya masih memperlihatkan celah penelitian yang nyata. Pertama, banyak studi menempatkan kepatuhan syariah pada ranah kelembagaan, audit, pelaporan, atau pengawasan, sehingga aspek perilaku etos kerja karyawan belum dianalisis secara mendalam sebagai keluaran dari proses pelatihan atau pembelajaran organisasi (Nashit & Tasnim, 2024). Kedua, pada sejumlah sektor halal, problem yang ditemukan justru menunjukkan adanya jarak antara label syariah dan praktik operasional harian akibat lemahnya SOP, kurangnya edukasi, dan belum memadainya pelatihan staf, yang menandakan bahwa kepatuhan syariah belum otomatis termanifestasi menjadi perilaku etis kerja di level implementasi (Dina & Munfaridah, 2024). Ketiga, studi tentang manajemen sumber daya manusia syariah pada koperasi Islam juga mengidentifikasi keterbatasan pemahaman karyawan dan kurangnya pelatihan berbasis nilai Islam sebagai hambatan utama, tetapi belum mensistematisasikan bukti lintas sektor halal dalam satu sintesis konseptual yang terstruktur (Manusia et al., 2025). Berdasarkan celah tersebut, posisi artikel ini adalah menyusun sintesis literatur yang secara khusus menautkan pelatihan kepatuhan syariah dengan perilaku etos kerja karyawan di industri halal, bukan sekadar membahas kepatuhan syariah sebagai isu hukum, sertifikasi, atau governance.

Kontribusi artikel ini terletak pada upayanya memusatkan perhatian pada dimensi mikro-organisasional, yakni bagaimana nilai syariah diinternalisasi melalui mekanisme pelatihan, pembinaan, dan penguatan kompetensi sehingga menghasilkan perilaku kerja yang lebih etis dalam berbagai konteks industri halal. Posisi ini relevan karena studi tentang praktik halal management di perbankan syariah menunjukkan bahwa pengawasan, edukasi keuangan Islam, dan transparansi proses merupakan komponen yang saling terkait dalam membangun kepatuhan yang kredibel (Adinugraha et al., 2025). Demikian pula, penelitian tentang

pengembangan industri halal di Indonesia menempatkan pelatihan sumber daya manusia sebagai strategi penting untuk mengatasi kelemahan standardisasi, kapasitas internal, dan kesiapan implementasi syariah, sehingga artikel ini berkontribusi dengan memfokuskan bagaimana strategi tersebut beririsan dengan perilaku etos kerja (Batubara & Harahap, 2022). Jika ditelaah dari kecenderungan teoritis dan metodologisnya, studi-studi terdahulu menunjukkan dominasi pendekatan kualitatif deskriptif, studi kasus, serta analisis literatur dalam mengkaji kepatuhan syariah dan etika bisnis Islam, sementara studi kuantitatif lebih sering muncul pada konteks perbankan atau perilaku organisasi yang memiliki instrumen pengukuran lebih mapan. Penelitian tentang rumah sakit syariah misalnya menggunakan studi kasus kualitatif untuk menilai implementasi prinsip syariah pada level layanan dan tata kelola, sehingga menegaskan pentingnya konteks sektoral dalam memahami kepatuhan (Indriani et al., 2024). Sementara itu, penelitian mengenai pengaruh karakteristik fungsi audit internal dan fungsi kepatuhan terhadap sharia compliance dalam bank syariah menggunakan analisis kuantitatif dan menemukan bahwa kompetensi personel kepatuhan berpengaruh positif terhadap kepatuhan syariah, sehingga memperlihatkan bahwa unsur kompetensi dan pelatihan memiliki dasar empiris yang kuat (Puspitasari & Handayani, 2020). Di sisi lain, kajian SLR tentang etika bisnis Islam dalam menghadapi tantangan ekonomi modern menegaskan bahwa literatur semakin bergerak ke arah sintesis konseptual lintas konteks untuk memahami keterpaduan nilai Islam, bisnis berkelanjutan, dan dinamika kontemporer (Hartika et al., 2025).

Secara sintesis konseptual, tinjauan pustaka ini menunjukkan bahwa pelatihan kepatuhan syariah dapat dipahami sebagai instrumen pengembangan SDM yang menghubungkan tiga lapisan analisis, yaitu norma syariah sebagai sumber nilai, mekanisme organisasi sebagai sarana internalisasi, dan perilaku etis kerja sebagai keluaran yang tampak pada karyawan. Dalam kerangka tersebut, kepatuhan syariah bukan sekadar kepatuhan administratif, melainkan proses pembentukan budaya kerja yang menanamkan amanah, kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab profesional melalui pembelajaran yang terstruktur. Literatur tentang kompensasi berbasis syariah memperlihatkan bahwa kebijakan SDM yang berlandaskan nilai Islam mampu memperkuat loyalitas, etos kerja, dan motivasi intrinsik (Subiyantoro et al., 2025). Selaras dengan itu, kajian mengenai komunikasi bisnis modern dalam perspektif hukum ekonomi Islam menegaskan bahwa penerapan etika Islam berkontribusi pada pembentukan kepercayaan, reputasi, dan keberlanjutan organisasi (Saleh et al., 2025). Dengan demikian, dasar konseptual penelitian ini mengarah pada asumsi bahwa pelatihan kepatuhan syariah merupakan mekanisme penting untuk menerjemahkan prinsip-prinsip Islam ke dalam perilaku etos kerja dalam ekosistem industri halal, yang selanjutnya menjadi pijakan logis bagi penyusunan bagian metode berbasis systematic literature review.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan strategi Systematic Literature Review (SLR) karena tujuan utamanya adalah mengidentifikasi, menyeleksi, mengevaluasi, dan mensintesis secara sistematis temuan-temuan ilmiah mengenai pengaruh pelatihan kepatuhan syariah terhadap perilaku etos kerja karyawan di industri halal. Pemilihan SLR didasarkan pada pertimbangan bahwa pendekatan ini paling sesuai untuk memetakan perkembangan pengetahuan, mengenali pola temuan lintas studi, serta menelaah konsistensi maupun variasi hasil penelitian dalam topik yang masih tersebar pada berbagai konteks sektoral dan pendekatan metodologis. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini mengacu pada prinsip pelaporan sistematis yang menekankan transparansi proses pencarian, seleksi, dan sintesis bukti, sebagaimana banyak direkomendasikan dalam kajian metodologis mutakhir tentang systematic review dan narrative synthesis (Bodnaruc et al., 2024); (Spencer et al., 2025). Sumber data dalam penelitian ini sepenuhnya berupa data sekunder yang berasal dari literatur ilmiah open-access, khususnya artikel jurnal yang relevan dengan tema kepatuhan syariah, pelatihan atau pengembangan

sumber daya manusia, etika kerja Islam, perilaku etos kerja, dan industri halal. Karena penelitian ini tidak menggunakan observasi lapangan, wawancara, maupun survei, unit bukti yang dianalisis bukan individu atau organisasi secara langsung, melainkan dokumen ilmiah yang telah dipublikasikan. Fokus penelaahan diarahkan pada artikel yang diterbitkan dalam rentang lima tahun terakhir agar sintesis yang dihasilkan tetap mutakhir dan sejalan dengan dinamika kontemporer dalam kajian manajemen syariah, etika kerja, serta pengembangan industri halal. Penekanan pada penggunaan literatur ilmiah yang dapat diakses secara terbuka juga dimaksudkan untuk menjaga keterlacakan sumber, memudahkan verifikasi akademik, dan mendukung transparansi penyusunan sintesis, suatu aspek yang dipandang penting dalam kualitas *systematic review* kontemporer (Woo et al., 2022); (Aung et al., 2025). Proses pengumpulan data dilakukan melalui kajian pustaka sistematis dengan protokol pencarian literatur yang dirancang secara bertahap.

Tahap pertama adalah penentuan kata kunci utama dan turunannya dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, seperti *sharia compliance training*, *Islamic compliance training*, *ethical work behavior*, *Islamic work ethics*, *employee ethics*, *halal industry*, *halal business*, dan *sharia human resource management*. Tahap kedua adalah penelusuran artikel melalui basis data ilmiah dan mesin pengindeks akademik open-access yang relevan. Tahap ketiga adalah proses identifikasi, penghapusan duplikasi, penyaringan judul dan abstrak, serta penilaian kelayakan teks penuh. Tahap keempat adalah ekstraksi data menggunakan lembar ekstraksi terstruktur yang memuat identitas studi, tujuan penelitian, konteks sektor, desain penelitian, konsep kunci, variabel utama, temuan inti, dan implikasi yang berkaitan dengan pelatihan kepatuhan syariah dan perilaku etos kerja. Alur ini disusun mengikuti logika PRISMA 2020 dan praktik pelaporan pencarian literatur yang menekankan kejelasan strategi penelusuran, konsistensi seleksi, dan reproduktibilitas proses review (Harvey et al., 2021); (Terceiro et al., 2024). Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) artikel jurnal ilmiah open-access; (2) terbit dalam lima tahun terakhir; (3) membahas secara langsung atau substantif salah satu atau lebih dari unsur berikut, yaitu kepatuhan syariah, pelatihan atau pembinaan karyawan, etika kerja Islam, perilaku etos kerja, tata kelola halal, atau manajemen sumber daya manusia pada organisasi/industri halal; (4) memiliki keterkaitan konseptual dengan hubungan antara penguatan nilai syariah dan perilaku kerja; serta (5) tersedia dalam teks penuh sehingga memungkinkan evaluasi isi secara menyeluruh. Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup: (1) artikel yang tidak tersedia secara open-access atau tidak memiliki teks penuh; (2) publikasi nonjurnal seperti editorial singkat, berita, opini populer, atau prosiding yang tidak menyajikan uraian metodologis memadai; (3) studi yang hanya menyinggung syariah atau etika secara sangat umum tanpa relevansi terhadap perilaku kerja atau praktik organisasi; dan (4) artikel duplikat dari sumber pengindeks yang berbeda. Untuk menjaga mutu bukti, artikel yang lolos seleksi kemudian ditelaah kualitas metodologis dan kelengkapan pelaporannya dengan mempertimbangkan prinsip appraisal yang lazim digunakan dalam *systematic review*, terutama terkait kejelasan tujuan, kesesuaian desain, transparansi data, dan ketepatan sintesis (Sodi et al., 2022); (Hietaniemi et al., 2025).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah artikel ilmiah yang menjadi objek sintesis, bukan responden manusia, karena desain yang digunakan berbasis literatur. Dengan demikian, subjek kajian didefinisikan sebagai studi-studi yang meneliti atau mendiskusikan perilaku kerja, etika organisasi, kepatuhan syariah, pelatihan karyawan, serta implementasi nilai Islam dalam organisasi yang beroperasi pada sektor halal atau sektor yang relevan secara konseptual dengan industri halal, seperti perbankan syariah, hotel syariah, koperasi syariah, layanan kesehatan berbasis syariah, pemasaran produk halal, dan bisnis Muslim berbasis nilai. Penetapan unit analisis ini penting karena topik yang ditelaah bersifat multidisipliner dan tidak selalu muncul dalam satu label terminologis yang sama, sehingga penelusuran dilakukan secara konseptual, bukan semata-mata berdasarkan kesamaan nomenklatur. Atas dasar itu, setiap artikel diposisikan sebagai sumber bukti yang merepresentasikan konteks, model internalisasi

nilai, serta pola hubungan antara mekanisme penguatan kepatuhan syariah dan ekspresi perilaku etos kerja dalam organisasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah sintesis naratif tematik. Pilihan ini diambil karena studi-studi yang diperkirakan terjaring memiliki heterogenitas dalam desain, konteks, variabel, dan indikator, sehingga tidak memadai untuk digabungkan melalui meta-analisis statistik. Analisis dilakukan melalui beberapa tahap, yakni reduksi data hasil ekstraksi, pengelompokan temuan ke dalam tema-tema utama, perbandingan lintas studi, identifikasi pola hubungan konseptual, serta penyusunan interpretasi sintesis yang menjelaskan bagaimana pelatihan kepatuhan syariah diposisikan dalam literatur sebagai faktor pembentuk perilaku etos kerja. Tema analitis yang digunakan mencakup antara lain orientasi normatif syariah, mekanisme pelatihan dan transfer nilai, kompetensi kepatuhan, budaya kerja Islam, serta dampaknya terhadap perilaku etis karyawan. Untuk membantu konsistensi analisis, data diekstraksi dan ditabulasi secara manual dalam matriks sintesis, kemudian ditafsirkan dengan pendekatan komparatif-interpretatif. Penggunaan sintesis naratif dalam systematic review dipandang tepat ketika bukti yang tersedia bersifat beragam, lintas konteks, dan lebih menuntut integrasi makna daripada penggabungan ukuran efek numerik (Sharp et al., 2022); (Raith et al., 2021).

4. HASIL PENELITIAN

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa publikasi yang relevan dengan topik pelatihan kepatuhan syariah dan perilaku etos kerja karyawan tersebar pada berbagai konteks industri halal dan organisasi berbasis nilai Islam, dengan dominasi studi yang terbit dalam kurun mutakhir dan berfokus pada perbankan syariah, perhotelan syariah, koperasi syariah, bisnis makanan halal, serta sektor layanan kesehatan berbasis syariah. Pada konteks pengembangan industri halal di Indonesia, literatur menampilkan isu penguatan sumber daya manusia, standardisasi, dan kepatuhan syariah sebagai bagian yang menonjol dalam agenda pengembangan sektor (Batubara & Harahap, 2022). Pada sektor perhotelan, studi yang direview memperlihatkan fokus pada konsistensi penerapan prinsip syariah dalam layanan, manajemen, dan perilaku staf (Dina & Munfaridah, 2024). Pada sektor rumah sakit syariah, hasil studi yang tercakup menampilkan implementasi prinsip syariah pada layanan kelembagaan dan praktik operasional (Indriani et al., 2024). Sementara itu, pada ranah UMKM dan bisnis halal, publikasi yang direview menunjukkan perhatian pada literasi syariah, etika bisnis, dan penguatan perilaku usaha berbasis nilai Islam (Suginam et al., 2025).

Tabel 1. Karakteristik Umum Publikasi yang Direview

No.	Studi	Konteks/Sektor	Fokus Hasil yang Digunakan
1	(Batubara & Harahap, 2022)	Pengembangan industri halal Indonesia	Penguatan SDM, standardisasi, dan kepatuhan syariah sebagai isu sentral
2	(Dina & Munfaridah, 2024)	Hotel syariah	Kesenjangan antara label syariah dan praktik layanan/staf
3	(Indriani et al., 2024)	Rumah sakit syariah	Implementasi prinsip syariah pada layanan dan operasional
4	(Suginam et al., 2025)	Muslim MSMEs	Literasi syariah, perilaku kepatuhan, dan kinerja usaha
5	(Adinugraha et al., 2025)	Bank syariah	Halal management, transparansi, pengawasan, dan edukasi
6	(Hartika et al., 2025)	SLR etika bisnis Islam	Sintesis prinsip etika Islam dalam bisnis modern

Tabel ini menunjukkan bahwa literatur yang digunakan tidak terpusat pada satu

sektor saja, melainkan tersebar pada ekosistem industri halal yang lebih luas, seperti perbankan syariah, hotel syariah, rumah sakit syariah, dan UMKM Muslim. Pola ini menandakan bahwa isu kepatuhan syariah dan perilaku etos kerja bukan problem sektoral yang sempit, tetapi merupakan tema lintas-organisasi yang muncul pada berbagai bentuk layanan dan bisnis halal. Sebaran konteks tersebut juga memperlihatkan bahwa penelitian mengenai pelatihan kepatuhan syariah relevan untuk diposisikan sebagai isu sumber daya manusia yang terhubung dengan mutu implementasi syariah di level operasional, bukan hanya di level regulasi atau sertifikasi.

Tabel 2. Tren Metodologi Studi yang Direview

No.	Studi	Pendekatan	Teknik/Desain	Hasil Metodologis Utama
1	(Adinugraha et al., 2025)	Kualitatif	Wawancara, observasi, dokumen	Menjelaskan praktik halal management secara mendalam
2	(Puspitasari & Handayani, 2020)	Kuantitatif	Regresi	Menguji pengaruh kompetensi audit internal/fungsi kepatuhan terhadap sharia compliance
3	(Nurlaila et al., 2025)	Kuantitatif	SEM	Menguji mediasi etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional
4	(Hartika et al., 2025)	SLR	Sintesis literatur	Memetakan kontribusi etika bisnis Islam
5	(Dina & Munfaridah, 2024)	Kualitatif	Wawancara, observasi, dokumentasi	Mengungkap gap implementasi hotel syariah
6	(Indriani et al., 2024)	Kualitatif	Studi kasus	Memotret implementasi prinsip syariah di rumah sakit

Tabel ini memperlihatkan bahwa pendekatan metodologis dalam literatur yang digunakan bersifat beragam, tetapi didominasi oleh kualitatif deskriptif dan studi kasus, khususnya pada penelitian yang membahas implementasi syariah dalam organisasi. Sementara itu, studi kuantitatif cenderung muncul pada konteks perbankan syariah yang memiliki struktur indikator lebih mapan dan memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel. Kehadiran SLR dalam korpus yang direview menunjukkan bahwa bidang ini mulai berkembang dari studi kasus sektoral menuju upaya sintesis konseptual yang lebih luas. Secara metodologis, hal ini memperlihatkan bahwa tema pelatihan kepatuhan syariah dan perilaku etos kerja masih banyak dikaji secara kontekstual, sehingga review ini memang relevan untuk merangkum variasi desain dan hasil yang tersebar.

Tabel 3. Hasil Penelitian tentang Kepatuhan Syariah sebagai Tata Kelola dan Praktik Operasional

No.	Studi	Fokus	Hasil Penelitian yang Digunakan
1	(Benamraoui et al., 2023)	Disclosure bank syariah	Transparansi kepatuhan syariah berbeda antarnegara dan antarlembaga
2	(Nashit & Tasnim, 2024)	Pelaporan keuangan bank syariah	Ada disparitas kepatuhan pada zakat, pendapatan non halal, dan pengungkapan etika sosial

No.	Studi	Fokus	Hasil Penelitian yang Digunakan
3	(Amirudin et al., 2025)	Sharia governance	DPS, audit syariah, regulasi, dan akuntabilitas spiritual menjadi komponen inti
4	(Dina & Munfaridah, 2024)	Hotel syariah	SOP dan pelatihan staf belum memadai untuk memastikan kepatuhan
5	(Indriani et al., 2024)	Rumah sakit syariah	Implementasi prinsip syariah telah berjalan, tetapi belum optimal pada aspek tertentu

Tabel ini menunjukkan bahwa kepatuhan syariah dalam literatur tidak tampil sebagai konsep tunggal, melainkan sebagai konstruksi yang mencakup transparansi, pengawasan, audit, SOP, dan akuntabilitas moral. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa organisasi halal tidak cukup hanya mengandalkan identitas atau label syariah, karena mutu kepatuhan sangat dipengaruhi oleh sistem internal yang menopangnya. Adanya variasi tingkat kepatuhan antar lembaga dan adanya area implementasi yang belum optimal memperlihatkan bahwa kepatuhan syariah bersifat operasional dan memerlukan mekanisme organisasi yang nyata untuk diwujudkan secara konsisten.

Tabel 4. Hasil Penelitian tentang Pelatihan, Kompetensi, dan Transfer Pengetahuan

No.	Studi	Fokus	Hasil Penelitian yang Digunakan
1	(Marjani et al., 2025)	Pelatihan SPG produk Islam	Pelatihan formal dan knowledge sharing meningkatkan pemahaman dan keterampilan kerja
2	(Manusia et al., 2025)	HR syariah koperasi	Kurangnya pelatihan berbasis nilai Islam menjadi hambatan implementasi
3	(Aravik et al., 2025)	Sharia management	Literasi syariah dan pendidikan disebut sebagai strategi penting
4	(Puspitasari & Handayani, 2020)	Kompetensi fungsi kepatuhan	Kompetensi IA dan compliance function berpengaruh positif pada sharia compliance
5	(Batubara & Harahap, 2022)	Strategi pengembangan industri halal	Pelatihan SDM menjadi strategi penguatan kapasitas industri

Tabel ini menegaskan bahwa pelatihan dan kompetensi merupakan pola hasil yang sangat konsisten dalam literatur yang digunakan. Pada level praktis, pelatihan muncul sebagai sarana peningkatan pemahaman, keterampilan, dan kemampuan implementasi nilai syariah, sedangkan pada level kelembagaan kompetensi personel terbukti terkait dengan kualitas kepatuhan. Temuan ini memperlihatkan bahwa pelatihan kepatuhan syariah dapat diposisikan sebagai mekanisme penghubung antara norma syariah yang bersifat abstrak dan perilaku kerja yang bersifat nyata. Dengan kata lain, tanpa penguatan kompetensi dan transfer pengetahuan, kepatuhan syariah cenderung berhenti pada tataran formal.

Tabel 5. Hasil Penelitian tentang Perilaku Etos Kerja dan Output Organisasional

No.	Studi	Fokus	Hasil Penelitian yang Digunakan
1	(Subiyantoro et al., 2025)	Kompensasi syariah	Menguatkan loyalitas, etos kerja, dan produktivitas
2	(Adeel et al., 2025)	Spiritualitas Islam dan performa	Etika dan resiliensi menjadi jalur yang menyertai peningkatan performa
3	(Nurlaila et al., 2025)	Etika kerja Islam dan komitmen	Etika kerja Islam memperkuat komitmen organisasi
4	(Rivai et al., 2025)	Kepemimpinan transformasional di hotel syariah	Kepatuhan dan integrasi nilai Islam lebih kuat pada kepemimpinan yang konsisten
5	(Saleh et al., 2025)	Etika bisnis modern perspektif hukum ekonomi Islam	Perilaku etis, audit kepatuhan, dan kepercayaan pemangku kepentingan saling terkait

Tabel ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam dalam organisasi paling sering muncul dalam bentuk output perilaku dan output organisasi, seperti loyalitas, etos kerja, komitmen, resiliensi, produktivitas, dan kepercayaan pemangku kepentingan. Walaupun tidak semua studi secara eksplisit menguji “pelatihan kepatuhan syariah” sebagai variabel tunggal, hasil-hasil yang direview memperlihatkan pola bahwa ketika nilai Islam diintegrasikan secara lebih kuat ke dalam praktik manajemen, perilaku kerja yang lebih etis dan konstruktif cenderung ikut menguat. Dengan demikian, hasil-hasil ini menyediakan dasar empiris tidak langsung namun konsisten bagi asumsi bahwa penguatan kepatuhan syariah berpotensi membentuk perilaku etis kerja karyawan.

Tabel 6. Hambatan Implementasi yang Muncul dalam Literatur

No.	Studi	Hambatan Utama	Bentuk Temuan
1	(Dina & Munfaridah, 2024)	SOP dan pelatihan staf lemah	Label syariah belum sepenuhnya diikuti praktik
2	(Manusia et al., 2025)	Pemahaman ekonomi Islam terbatas	Etika kerja Islam belum terintegrasi penuh
3	(Nashit & Tasnim, 2024)	Pengungkapan belum konsisten	Ada disparitas pelaporan dan akuntabilitas etis
4	(Benamraoui et al., 2023)	Variasi regulatory framework	Transparansi dan disclosure berbeda secara signifikan
5	(Aravik et al., 2025)	Literasi syariah dan regulasi	Implementasi sharia management menghadapi tantangan struktural

Tabel ini memperlihatkan bahwa hambatan implementasi dalam literatur bersifat berlapis, mulai dari keterbatasan individu, kelemahan SOP, rendahnya literasi syariah, hingga variasi kerangka regulasi. Pola tersebut menunjukkan bahwa pembentukan perilaku etos kerja dalam industri halal tidak cukup dipahami sebagai masalah moral personal, tetapi juga harus dilihat sebagai hasil dari desain organisasi dan dukungan sistemik. Dengan demikian, kebutuhan akan pelatihan kepatuhan syariah menjadi semakin kuat karena pelatihan dapat berfungsi sebagai intervensi yang menjembatani hambatan pengetahuan, prosedur, dan konsistensi implementasi.

Dari sisi pola metodologis, literatur yang direview memperlihatkan keberagaman desain, tetapi didominasi oleh pendekatan kualitatif deskriptif, studi kasus, dan kajian literatur,

sedangkan pendekatan kuantitatif muncul terutama pada studi perilaku organisasi dan kepatuhan di institusi keuangan syariah. Penelitian tentang praktik halal management di bank syariah menggunakan pendekatan kualitatif interpretatif dengan wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk memetakan pengawasan, transparansi, dan edukasi keuangan Islam dalam organisasi (Adinugraha et al., 2025). Studi mengenai karakteristik fungsi audit internal dan fungsi kepatuhan terhadap sharia compliance menggunakan analisis regresi kuantitatif dan menempatkan kompetensi personel sebagai variabel yang diukur secara empiris (Puspitasari & Handayani, 2020). Penelitian tentang komitmen organisasi di perbankan syariah menggunakan SEM untuk menguji hubungan antara kompetensi, etika kerja Islam, dan komitmen karyawan (Nurlaila et al., 2025). Selain itu, terdapat pula artikel berbasis SLR yang memetakan kontribusi etika bisnis Islam terhadap tantangan ekonomi modern, sehingga menambah kelompok studi sintesis dalam korpus yang direview (Hartika et al., 2025).

Pada dimensi tematik pertama, sintesis menunjukkan bahwa kepatuhan syariah dalam literatur tidak hanya muncul sebagai kepatuhan hukum atau administratif, tetapi juga sebagai praktik kelembagaan yang dilekatkan pada tata kelola, pengawasan internal, edukasi, dan konsistensi perilaku operasional. Studi tentang disclosure bank syariah internasional menampilkan bahwa transparansi informasi terkait isu-isu kepatuhan syariah masih bervariasi antarlembaga dan antarnegara (Benamraoui et al., 2023). Pada kajian pelaporan keuangan bank syariah, hasil penelitian menunjukkan adanya disparitas tingkat kepatuhan, terutama pada pelaporan zakat, pembersihan pendapatan non halal, dan pengungkapan etika sosial (Nashit & Tasnim, 2024). Di tingkat tata kelola, studi tentang sharia governance menampilkan peran DPS, audit syariah, regulasi, dan akuntabilitas spiritual sebagai komponen utama dalam menjaga praktik ekonomi yang etis (Amirudin et al., 2025).

Pada dimensi tematik kedua, hasil sintesis memperlihatkan bahwa pelatihan, penguatan kompetensi, dan transfer pengetahuan muncul sebagai mekanisme yang berulang dalam literatur ketika organisasi berupaya memastikan keterhubungan antara nilai syariah dan praktik kerja sehari-hari. Studi pada promosi produk Islam menunjukkan bahwa pelatihan formal dan knowledge sharing meningkatkan pemahaman terhadap produk, kemampuan komunikasi, dan keterampilan kerja lapangan (Marjani et al., 2025). Dalam konteks koperasi syariah, studi yang direview mencatat bahwa tantangan utama terletak pada keterbatasan pemahaman ekonomi Islam, kurangnya pelatihan berbasis nilai syariah, serta belum terintegrasinya etika kerja Islam dalam sistem penilaian kinerja (Manusia et al., 2025). Pada sektor manajemen syariah secara lebih luas, literatur juga menampilkan peningkatan literasi syariah, kolaborasi kelembagaan, dan pendidikan sebagai strategi yang sering disebut dalam implementasi nilai syariah di organisasi (Aravik et al., 2025).

Pada dimensi tematik ketiga, hasil review menunjukkan pola bahwa penguatan nilai Islam dalam pengelolaan organisasi berkaitan dengan keluaran perilaku yang tampak pada loyalitas, etos kerja, komitmen, kedisiplinan moral, dan kualitas perilaku kerja. Studi tentang skema kompensasi syariah menunjukkan bahwa kebijakan SDM berbasis syariah dikaitkan dengan loyalitas karyawan, penguatan etos kerja, dan produktivitas (Subiyantoro et al., 2025). Pada sektor industri, penelitian mengenai spiritualitas Islam menunjukkan adanya jalur temuan yang menempatkan etika dan resiliensi sebagai unsur yang menyertai peningkatan performa kerja (Adeel et al., 2025). Dalam konteks hotel syariah, publikasi yang direview juga menampilkan bahwa kepemimpinan transformasional yang selaras dengan etika Islam hadir bersama tingkat kepatuhan yang lebih kuat dalam penggunaan teknologi dan operasional layanan (Rivai et al., 2025). Sementara itu, studi mengenai komunikasi bisnis modern dalam perspektif hukum ekonomi Islam menampilkan perilaku etis, audit kepatuhan, dan keterlibatan pemangku kepentingan sebagai elemen yang hadir dalam praktik bisnis berkelanjutan (Saleh et al., 2025).

Secara kategoris, hasil sintesis dapat dikelompokkan ke dalam empat kelompok utama, yaitu: pertama, studi yang menempatkan kepatuhan syariah sebagai kerangka tata kelola dan

legitimasi organisasi; kedua, studi yang menempatkan pelatihan, edukasi, atau kompetensi sebagai sarana internalisasi nilai syariah; ketiga, studi yang menyoroti ekspresi perilaku etos kerja melalui komitmen, amanah, disiplin, dan tanggung jawab; dan keempat, studi yang menampilkan hambatan implementasi berupa lemahnya SOP, ketidaksamaan pemahaman, keterbatasan literasi syariah, serta ketidak hubungan antara label syariah dan praktik operasional. Dalam kelompok terakhir ini, studi pada hotel syariah, koperasi syariah, dan lembaga keuangan syariah sama-sama memperlihatkan keberadaan celah antara standar normatif dan pelaksanaan di level operasional, sementara kelompok studi pada HR berbasis nilai Islam menampilkan berbagai bentuk intervensi organisasi yang diarahkan pada pembentukan perilaku kerja yang selaras dengan prinsip syariah.

5. PEMBAHASAN

Temuan utama penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan kepatuhan syariah dalam literatur tidak muncul sekadar sebagai aktivitas teknis untuk memenuhi standar formal, melainkan sebagai mekanisme organisasional yang berpotensi menghubungkan pemahaman normatif syariah dengan perilaku etos kerja karyawan di industri halal. Hasil ini selaras dengan tujuan penelitian, yakni menganalisis bagaimana pelatihan kepatuhan syariah diposisikan dalam literatur sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku etos kerja, serta menjawab rumusan masalah mengenai bentuk pengaruh dan pola temuan yang telah berkembang pada berbagai konteks organisasi halal. Sintesis menunjukkan bahwa ketika organisasi mengintegrasikan penguatan kompetensi, edukasi internal, dan sistem kepatuhan syariah ke dalam tata kelola sehari-hari, maka nilai-nilai seperti amanah, disiplin, transparansi, dan tanggung jawab profesional lebih mungkin termanifestasi dalam perilaku kerja. Hal ini terlihat, misalnya, pada studi yang menempatkan kompetensi fungsi kepatuhan dan audit internal sebagai faktor yang memperkuat sharia compliance (Puspitasari & Handayani, 2020), serta pada studi pengembangan industri halal yang secara eksplisit menempatkan pelatihan sumber daya manusia sebagai strategi penting untuk memperkuat kesiapan implementasi syariah (Batubara & Harahap, 2022). Dengan demikian, hasil review ini memperlihatkan bahwa pelatihan kepatuhan syariah lebih tepat dipahami sebagai instrumen internalisasi nilai daripada sekadar sarana sosialisasi regulasi. Dalam kerangka teori dan konsep yang digunakan, temuan ini dapat diinterpretasikan melalui hubungan antara kepatuhan syariah, etika kerja Islam, dan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai. Literatur menunjukkan bahwa kepatuhan syariah yang efektif bergantung pada kualitas tata kelola, pengawasan, dan komitmen institusional untuk menerjemahkan prinsip-prinsip Islam ke dalam praktik nyata (Amirudin et al., 2025). Dari sisi perilaku kerja, etika kerja Islam telah diposisikan sebagai perangkat nilai yang membentuk orientasi moral karyawan, bukan hanya dalam dimensi ibadah individual, tetapi juga dalam kualitas hubungan kerja, tanggung jawab profesional, dan komitmen terhadap organisasi (Nurlaila et al., 2025). Oleh karena itu, pelatihan kepatuhan syariah dapat dibaca sebagai medium yang menjembatani tataran normatif dan tataran perilaku, karena pelatihan memungkinkan nilai syariah dialihkan dari bentuk prinsip abstrak menjadi pengetahuan operasional, kebiasaan kerja, dan standar tindakan yang dikenali bersama. Tafsir ini juga diperkuat oleh kajian etika bisnis Islam yang menegaskan bahwa kejujuran, keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial merupakan pilar utama yang harus diinstitutionalisasi dalam sistem bisnis modern berbasis Islam (Rangkuti, 2023).

Jika dibandingkan dengan studi terdahulu, hasil penelitian ini secara umum sejalan dengan temuan yang menekankan pentingnya kompetensi, literasi syariah, dan penguatan nilai Islam dalam menghasilkan perilaku kerja yang lebih baik. Studi pada tenaga promosi produk Islam memperlihatkan bahwa pelatihan formal dan knowledge sharing berdampak pada peningkatan pemahaman produk dan keterampilan kerja lapangan, yang menunjukkan bahwa proses pembelajaran organisasi memang berpengaruh terhadap kualitas implementasi nilai dalam tindakan sehari-hari (Marjani et al., 2025). Temuan ini juga konsisten dengan studi yang

menunjukkan bahwa kebijakan SDM berbasis syariah, seperti kompensasi yang selaras dengan prinsip Islam, berhubungan dengan loyalitas, etos kerja, dan produktivitas karyawan (Subiyantoro et al., 2025). Namun demikian, hasil review ini juga menemukan sisi yang lebih problematis, yakni bahwa sebagian literatur menunjukkan ketidaksesuaian antara klaim syariah dan praktik operasional riil. Studi pada hotel syariah memperlihatkan bahwa lemahnya SOP, kurangnya fasilitas pendukung, dan terbatasnya pelatihan staf menyebabkan label syariah belum selalu diikuti oleh implementasi yang konsisten (Dina & Munfaridah, 2024). Artinya, meskipun banyak studi mendukung pentingnya penguatan nilai syariah, review ini juga menunjukkan bahwa tanpa pelembagaan yang kuat, pelatihan dan kepatuhan dapat berhenti pada tataran simbolik.

Pada saat yang sama, terdapat pula temuan terdahulu yang menegaskan bahwa persoalan kepatuhan syariah bukan hanya soal niat moral karyawan, melainkan berkaitan erat dengan ekosistem organisasi dan struktur pengawasan. Studi tentang pengungkapan kepatuhan syariah bank Islam di tingkat internasional menunjukkan adanya variasi transparansi yang cukup lebar antarlembaga dan antarnegara, sehingga kualitas kepatuhan sangat dipengaruhi oleh konfigurasi tata kelola yang melingkupinya (Benamraoui et al., 2023). Temuan serupa muncul dalam studi pelaporan keuangan bank syariah, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aspek zakat, pemurnian pendapatan non halal, dan pengungkapan etika sosial masih belum seragam (Nashit & Tasnim, 2024). Dibandingkan dengan studi-studi tersebut, artikel ini memberikan posisi yang lebih spesifik dengan menunjukkan bahwa pelatihan kepatuhan syariah dapat dipahami sebagai salah satu jalur strategis untuk memperkecil jarak antara sistem kepatuhan formal dan perilaku nyata karyawan. Dengan kata lain, review ini tidak menolak pentingnya governance, tetapi menambahkan bahwa governance akan sulit bekerja optimal tanpa proses pembelajaran internal yang membentuk orientasi etis pekerja.

Kontribusi ilmiah artikel ini terletak pada dua hal. Pertama, artikel ini menghubungkan secara lebih eksplisit tiga ranah yang sering dibahas secara terpisah dalam literatur, yaitu kepatuhan syariah, pengembangan SDM, dan perilaku etos kerja. Sebagian besar studi terdahulu berfokus pada tata kelola, disclosure, sertifikasi, atau etika bisnis Islam secara umum, sedangkan artikel ini memusatkan perhatian pada mekanisme internalisasi nilai melalui pelatihan kepatuhan syariah sebagai penghubung di antara ketiganya. Kedua, artikel ini berkontribusi dengan menyusun sintesis lintas sektor halal, sehingga hubungan antara nilai Islam dan perilaku kerja tidak dibatasi pada perbankan syariah saja, tetapi juga dibaca dalam konteks hotel, koperasi, pemasaran produk Islam, dan organisasi halal lainnya. Kontribusi ini penting karena literatur mutakhir tentang manajemen syariah masih menegaskan bahwa hambatan implementasi seringkali terkait dengan rendahnya pemahaman syariah, tantangan regulasi, dan kebutuhan penguatan pendidikan internal (Aravik et al., 2025). Dalam dimensi praktik, hasil artikel ini juga memperluas pemahaman bahwa perilaku etos kerja dalam organisasi halal bukan hanya produk karakter personal, tetapi hasil dari desain organisasi yang secara sadar menanamkan prinsip-prinsip Islam dalam proses kerja, komunikasi, dan pengawasan (Saleh et al., 2025).

Keterbatasan penelitian ini perlu diakui secara proporsional. Sebagai penelitian berbasis systematic literature review, hasil yang diperoleh sepenuhnya bergantung pada ketersediaan, kualitas, dan fokus studi yang telah dipublikasikan, sehingga artikel ini tidak menghasilkan pengukuran langsung mengenai seberapa besar pengaruh pelatihan kepatuhan syariah terhadap perilaku etis kerja pada satu populasi tertentu. Selain itu, literatur yang berhasil dihimpun menunjukkan variasi yang cukup tinggi dalam konteks sektor, desain metodologis, dan istilah yang digunakan, sehingga hubungan antara pelatihan kepatuhan syariah dan perilaku etos kerja lebih sering muncul secara konseptual atau tidak langsung daripada dalam bentuk pengujian model yang seragam. Keterbatasan lain adalah bahwa sebagian besar studi yang relevan masih bersifat kualitatif dan kontekstual, sehingga

generalisasi lintas industri harus dilakukan dengan hati-hati. Walaupun demikian, justru heterogenitas itu memperlihatkan bahwa isu ini belum mapan secara operasional dalam literatur dan masih memerlukan penguatan konseptual. Dalam konteks ini, keberadaan studi lintas sektor tentang praktik syariah di rumah sakit menunjukkan bahwa implementasi prinsip syariah dapat berjalan, tetapi tetap menghadapi area-area yang belum optimal (Indriani et al., 2024), sedangkan studi pada sektor industri memperlihatkan bahwa spiritualitas Islam, etika, dan resiliensi saling berkaitan dalam membentuk kinerja, namun belum langsung memisahkan peran pelatihan kepatuhan sebagai variabel tersendiri (Adeel et al., 2025).

Implikasi penelitian ini mengarah pada tiga lapis rekomendasi. Bagi peneliti selanjutnya, diperlukan studi empiris yang secara khusus menguji model hubungan antara pelatihan kepatuhan syariah, internalisasi nilai Islam, dan perilaku etos kerja dengan desain kuantitatif, mixed methods, atau studi komparatif lintas sektor halal agar dapat diperoleh bukti kausal dan operasional yang lebih kuat. Bagi praktisi organisasi halal, hasil penelitian ini menunjukkan perlunya menempatkan pelatihan kepatuhan syariah sebagai program SDM inti yang terintegrasi dengan SOP, evaluasi kinerja, kepemimpinan, dan sistem pengawasan, bukan sebagai aktivitas seremonial atau administratif. Hal ini penting karena studi pada praktik halal management di bank syariah menunjukkan bahwa transparansi, pengawasan, dan edukasi internal saling berkaitan dalam membangun kepercayaan dan konsistensi kepatuhan (Adinugraha et al., 2025). Bagi pembuat kebijakan dan regulator, hasil review ini mengisyaratkan perlunya mendorong standar pengembangan SDM yang lebih eksplisit dalam ekosistem industri halal, sehingga kepatuhan syariah tidak hanya diukur dari dokumen dan sertifikasi, tetapi juga dari kesiapan perilaku organisasi yang menopangnya. Literatur tentang literasi syariah, perilaku kepatuhan, dan kinerja usaha pada UMKM Muslim menunjukkan bahwa nilai Islam dapat berkontribusi nyata terhadap performa ketika diintegrasikan ke dalam praktik manajerial (Suginam et al., 2025).

6. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kepatuhan syariah dalam konteks industri halal tidak dapat dipahami hanya sebagai instrumen administratif untuk memastikan kesesuaian formal terhadap prinsip syariah, tetapi juga sebagai mekanisme strategis untuk membentuk perilaku etis kerja karyawan. Berdasarkan sintesis literatur yang dilakukan, pelatihan kepatuhan syariah berperan dalam menjembatani nilai-nilai normatif Islam dengan praktik kerja sehari-hari melalui peningkatan pemahaman, penguatan kompetensi, internalisasi etika kerja, dan konsistensi perilaku operasional. Hasil kajian juga menunjukkan bahwa perilaku etos kerja di lingkungan industri halal lebih mungkin terbentuk ketika organisasi tidak hanya memiliki standar atau label syariah, tetapi juga menyediakan sistem pembelajaran, pengawasan, dan pembinaan yang mendorong penerapan nilai amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin dalam aktivitas kerja.

Secara teoritis, artikel ini memperkuat hubungan konseptual antara kepatuhan syariah, pengembangan sumber daya manusia, dan perilaku etos kerja dalam satu kerangka yang lebih terpadu. Secara praktis, artikel ini menegaskan bahwa organisasi halal perlu menempatkan pelatihan kepatuhan syariah sebagai bagian inti dari strategi manajemen sumber daya manusia, bukan sekadar pelengkap program kepatuhan. Kontribusi konseptual artikel ini terletak pada penegasan bahwa kualitas implementasi syariah dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh proses internalisasi nilai pada level karyawan, sehingga keberhasilan kepatuhan syariah tidak cukup diukur dari aspek tata kelola dan dokumen formal, tetapi juga dari perilaku kerja yang tercermin dalam praktik operasional sehari-hari.

Ke depan, penelitian lanjutan perlu menguji secara lebih spesifik hubungan antara pelatihan kepatuhan syariah dan perilaku etos kerja melalui desain empiris yang lebih terarah, baik pada sektor industri halal tertentu maupun melalui perbandingan lintas sektor. Selain itu, organisasi dan pembuat kebijakan perlu mengembangkan model pelatihan yang lebih

sistematis, terukur, dan kontekstual agar nilai-nilai syariah dapat diinternalisasikan secara berkelanjutan ke dalam budaya kerja. Dengan demikian, penguatan industri halal tidak hanya bertumpu pada aspek sertifikasi dan regulasi, tetapi juga pada pembentukan kualitas manusia yang menjalankan sistem tersebut.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Adeel, M., Nabeel, M., Ali, L., & Wahab, J. ul. (2025). The power of faith at work: Islamic spirituality, ethics, and resilience in industrial performance. *Digital Management Sciences Journal*, 2(1), 1–15. <https://journals.smdipublisher.com/index.php/dmsj/article/view/37>
- Adinugraha, H. H., Shulthoni, M., & Al-Kasyaf, M. Z. (2025). Model of halal management practices in Islamic banking: Empirical evidence from Bank Syariah Indonesia. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 14(1), 25–46. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v14i1.2333>
- Amirudin, A., Wahab, A., & Mardianto, D. (2025). The role of Shariah governance in ensuring ethical economic practices. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 4(7), 3577–3596. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v4i7.295>
- Aravik, H., Amri, H., Hamzani, A. I., & Khasanah, N. (2025). Challenges and opportunities in the implementation of sharia management. *Al-Iqtishadiyah: Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, 10(2), 144–158. <https://doi.org/10.31602/iqt.v10i2.17033>
- Aung, K. W., Kibia, A., & Onwumere, J. (2025). Open online courses for informal carers: Systematic integrative review. *Journal of Medical Internet Research*, 27, e72808. <https://doi.org/10.2196/72808>
- Batubara, C., & Harahap, I. (2022). Halal industry development strategies: Muslims' responses and sharia compliance in Indonesia. *Journal of Indonesian Islam*, 16(1), 103–132. <https://jiis.uinsa.ac.id/index.php/JIIs/article/view/1185>
- Benamraoui, A., Moussa, T., & Alsohagy, M. H. (2023). Islamic banks' Sharia compliance disclosure: An international evidence. *Accounting Research Journal*, 36(4/5), 327–348. <https://doi.org/10.1108/ARJ-07-2022-0157>
- Benlahcene, A., Saoula, O., Jaganathan, M., Ramdani, A., & AlQershi, N. A. (2022). The dark side of leadership: How ineffective training and poor ethics education trigger unethical behavior? *Frontiers in Psychology*, 13, 1063735. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1063735>
- Bodnaruc, A. M., Khan, H., Shaver, N., Bennett, A., Wong, Y. L., Gracey, C., Ly, V., Shea, B., Little, J., Brouwers, M., Bier, D., & Moher, D. (2025). Reliability and reproducibility of systematic reviews informing the 2020–2025 Dietary Guidelines for Americans: A pilot study. *The American Journal of Clinical Nutrition*, 121(1), 111–124. <https://doi.org/10.1016/j.ajcnut.2024.10.013>
- Dina, A. N. R., & Munfaridah, I. (2024). Are Sharia-labeled hotels truly sharia? Challenges in implementing DSN-MUI Fatwa No. 108/DSN-MUI/X/2016: A case study from Pacitan, Indonesia. *Invest Journal of Sharia & Economic Law*, 4(2), 280–291. <https://doi.org/10.21154/invest.v4i2.9151>
- Firmansah, Y., Azhar, M., Sarker, M. A. R., Yudha, A. T. R. C., & Syahrudin. (2023). Promoting innovative work behavior: Investigating the role of Islamic work ethic. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 6(1), 1–23. <https://doi.org/10.31538/ijse.v6i1.2958>
- Guo, F., Xue, Z., He, J., & Yasmin, F. (2023). Ethical leadership and workplace behavior in the education sector: The implications of employees' ethical work behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 1040000. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1040000>
- Harahap, A. K. Z., Ramadhan, M., & Harahap, I. (2024). Enhancing human resource

- development as a strategic imperative for halal certification in food MSMEs. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 8(2), 227–238. <https://doi.org/10.26740/al-uqud.v8n2.p227-238>
- Hartika, I., Masruri, M., Nurhikmah, N., & Aisya, S. (2025). Building ethical business: Islam's contribution to facing modern economic challenges. *Journal of Islamic Economy*, 2(1), 101–114. <https://doi.org/10.62872/v0vy2g13>
- Harvey, R., Williams, T. M., Hernandez-Morgan, M., Fischer, M., & Neelankavil, J. (2022). Peer review guidance for evaluating the narrative review: Lessons applied from the systematic review. *Journal of Cardiothoracic and Vascular Anesthesia*, 36(3), 735–738. <https://doi.org/10.1053/j.jvca.2021.11.020>
- Hendryadi. (2022). Encouraging employees' voice behavior through Islamic work ethics and civility climate: The role of organizational identification. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 5(2), 353–366. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i2.710>
- Hietaniemi, A.-M., Ylimäki, S., Härkönen, H., Hannila, H.-M., Tuomikoski, A.-M., Oikarinen, A., Jansson, M., Pölkki, T., Kanste, O., & Kääriäinen, M. (2025). Nurses' experiences and perceptions of evidence-based healthcare competence: A qualitative systematic review. *Journal of Advanced Nursing*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/jan.70399>
- Hu, Y., Yang, Y., & Lee, P. K. C. (2022). Effective practices for improving service professionals' ethical behaviors: A multiple method study. *Frontiers in Psychology*, 13, 1042142. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1042142>
- Indriani, N., Komarudin, P., Hani, U., & Yanova, M. H. (2024). Sharia compliance with DSN-MUI Fatwa No.107/DSN-MUI/X/2016 concerning guidelines for organizing hospitals based on sharia principles (Case study at RSUD Brigjend H Hasan Basry Kandungan and Sultan Agung Islamic Hospital Banjarbaru). *NUKHBATUL 'ULUM: Jurnal Bidang Kajian Islam*, 10(1), 80–101. <https://doi.org/10.36701/nukhbah.v10i1.1104>
- Marjani, M., Hapsari, I., Bugis, H., Asmaela, A., Elvira, E., Sharman, S., & Manan, D. (2025). Integration of knowledge sharing and training transfer to enhance sales promotion girls' performance for Islamic products: A qualitative study. *Journal of Islamic Economics Lariba*, 11(2), 717–740. <https://doi.org/10.20885/jielariba.vol11.iss2.art3>
- Nashit, R., & Tasnim, N. (2024). Analysis of sharia compliance in the presentation of Islamic bank financial reports. *Seriati Ekonomisi*, 1(4), 140–148. <https://doi.org/10.35335/87eyr984>
- Nurlaila, Ratnasari, S. L., Harsasi, M., & Sultan, Z. (2025). Bridging ethics and commitment: The mediating role of Islamic work values in sharia banking. *Society*, 13(2), 707–724. <https://doi.org/10.33019/society.v13i2.840>
- Puspitasari, L. L., & Handayani, W. (2020). Do the characteristics of internal audits and compliance functions affect sharia compliance? *Journal of Indonesian Economy and Business*, 35(1), 97–111. <https://doi.org/10.22146/jieb.54574>
- Raith, L., Bignill, J., Stavropoulos, V., Millear, P., Allen, A., Stallman, H. M., Mason, J., De Regt, T., Wood, A., & Kannis-Dymand, L. (2021). Massively multiplayer online games and well-being: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 12, 698799. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.698799>
- Rangkuti, M. Y. (2023). Toward a holistic framework of Islamic business ethics: Insights from leadership, halal practices, and finance in a digital age. *Sinergi International Journal of Islamic Studies*, 1(3), 114–127. <https://doi.org/10.61194/ijis.v1i3.593>
- Rivai, A. M., Suyuti, M. R., Baharuddin, A., Salam, R., & Munna, A. S. (2025). From vision to practice: Transformational leadership in aligning digital adaptation with Islamic values in Indonesian sharia hotels. *Milkiyah: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 4(2), 111–120. <https://doi.org/10.46870/milkiyah.v4i2.1538>
- Rusyiana, A. S. (2023). How to develop halal industry in Indonesia? An expert based

- methodology. *Halal Food Studies*, 1(1), 17–32. <https://doi.org/10.58968/hfs.v1i1.450>
- Saleh, S. P., Cangara, H., Sudirman, I., Unde, A., & Putra, F. D. (2025). Communication and ethics of modern Indonesian business in the perspective of Islamic economy law. *Samarah: Jurnal Hukum Keluarga dan Hukum Islam*, 9(1), 229–253. <https://doi.org/10.22373/sjhc.v9i1.22918>
- Serang, S., Musa, C. I., Muis, M., Ali, J., Sadapotto, A., & Arfah, A. (2024). The role of ethical leadership on employees' behaviours and commitment to the organisation. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2373>
- Sharp, M. K., Baki, D. A. B. A., Quigley, J., Tyner, B., Devane, D., Mahtani, K. R., Smith, S. M., O'Neill, M., Ryan, M., & Clyne, B. (2022). The effectiveness and acceptability of evidence synthesis summary formats for clinical guideline development groups: A mixed-methods systematic review. *Implementation Science*, 17(1), Article 74. <https://doi.org/10.1186/s13012-022-01243-2>
- Sodi, T., Quarshie, E. N. B., Oppong Asante, K., Radzilani-Makatu, M., Makgahlela, M., Nkoana, S., & Mutambara, J. (2022). Mental health literacy of school-going adolescents in sub-Saharan Africa: A regional systematic review protocol. *BMJ Open*, 12(9), e063687. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-063687>
- Spencer, L., Carling, S., Robinson, T., Thomson, K., & Kaner, E. (2025). Selective and indicated UK school-based mental health interventions: A systematic review and narrative synthesis. *Journal of Mental Health*, 34(4), 496–509. <https://doi.org/10.1080/09638237.2025.2460118>
- Subiyantoro, H., Karnaji, & Suhariadi, F. (2025). Sharia compensation schemes and employee performance in contemporary Islamic economics. *MILRev: Metro Islamic Law Review*, 4(2), 1128–1151. <https://doi.org/10.32332/milrev.v4i2.11192>
- Suginam, S., Pamungkas, B., Rahayu, S., & Hashim, N. (2025). Integrating Islamic values and financial strategy: The role of shariah-based financial management in enhancing the performance of Muslim MSMEs. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 13(3), 451–466. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v13i3.3388>
- Sukmayadi. (2025). Analysis of the implementation of sharia principles in human resource management of Islamic cooperative. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1815–1826. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3307>
- Terceiro, L., Mustafa, M. I., Hägglund, M., & Kharko, A. (2025). Research participants' engagement and retention in digital health interventions research: Protocol for mixed methods systematic review. *JMIR Research Protocols*, 14, e65099. <https://doi.org/10.2196/65099>
- Woo, B. F. Y., Tam, W. W. S., Williams, M. Y., Yong, J. Q. Y. O., Cheong, Z. Y., Ong, Y. C., Poon, S. N., & Goh, Y.-S. (2023). Characteristics, methodological, and reporting quality of scoping reviews published in nursing journals: A systematic review. *Journal of Nursing Scholarship*, 55(4), 874–885. <https://doi.org/10.1111/jnu.12861>