

## **PENGUATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS ETIKA BISNIS ISLAM DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA KECIL: STUDI *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW***

**Abdul Wahet**

(IAI Darul Falah Bondowoso, [abdulwahed6999@gmail.com](mailto:abdulwahed6999@gmail.com), 082280666780)

**Abstrak:** Usaha kecil di Kabupaten Bondowoso menghadapi tantangan produktivitas yang tidak hanya berkaitan dengan modal dan teknologi, tetapi juga dengan lemahnya penguatan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Systematic Literature Review (SLR) terhadap artikel-artikel ilmiah tentang etika bisnis Islam, Islamic Human Resource Management, ethics-oriented HRM, dan produktivitas usaha kecil. Hasil penelitian menunjukkan empat temuan utama: etika bisnis Islam berfungsi sebagai fondasi normatif, nilai-nilai etis diinstitusionalisasikan ke dalam praktik HRM, produktivitas terbentuk melalui mekanisme moral-relasional-inovatif, dan usaha kecil memerlukan model HRM yang sederhana namun etis. Penelitian ini menegaskan bahwa produktivitas usaha kecil akan lebih berkelanjutan ketika penguatan SDM dibangun di atas amanah, keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab.

Kata kunci: etika bisnis Islam; manajemen sumber daya manusia; produktivitas; usaha kecil.

### **Citation (APA):**

Wahet, Abdul. (2026). Penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Etika Bisnis Islam dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha Kecil: Studi Systematic Literature Review. *Al-Mudir: Jurnal Manajemen Bisnis Syariaah*, 1(1), 31-46. <https://doi.org/10.53948/al-mudir.v1i1.534>

Submitted: April 15, 2026

Accepted: April 27, 2026

Published: April 29, 2026

Copyright © 2026 Authors.

This article is published under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

### **A. Pendahuluan**

Usaha kecil tetap menjadi salah satu penyangga penting perekonomian daerah, tetapi kekuatan itu tidak selalu ditopang oleh tata kelola sumber daya manusia yang memadai. Dalam praktik sehari-hari, banyak usaha kecil masih dikelola secara informal, berbasis kedekatan personal, pembagian kerja yang lentur, serta pengawasan yang belum terdokumentasi secara sistematis. Akibatnya, produktivitas usaha sering bergantung pada loyalitas spontan, kebiasaan kerja turun-temurun, dan kemampuan pemilik menjaga relasi kerja, bukan pada sistem manajemen SDM yang terstruktur. Dalam konteks Indonesia, performa kerja berkelanjutan pada bisnis keluarga dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja, sehingga produktivitas tidak

cukup dipahami sebagai persoalan teknis semata, melainkan sebagai hasil dari pengelolaan manusia yang menyeluruh (Lukito et al., 2025).

Situasi tersebut menjadi semakin relevan ketika dibaca dalam konteks Kabupaten Bondowoso. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa ekonomi Bondowoso pada 2024 tumbuh 4,87 persen, lebih tinggi daripada 2023 yang tumbuh 4,62 persen; pada saat yang sama, pemerintah daerah telah menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 11 Tahun 2024 tentang pemberdayaan dan pengembangan usaha mikro. Dua fakta ini memperlihatkan bahwa usaha kecil di Bondowoso berada dalam ruang yang strategis: ia penting bagi pertumbuhan ekonomi daerah dan sekaligus telah masuk ke dalam agenda penguatan kebijakan publik (Badan Pusat Statistik Kabupaten Bondowoso, 2025; Bondowoso [Kabupaten], 2024). (Bondowoso, 2025)

Jika dilihat lebih dekat, persoalan utama usaha kecil bukan hanya kekurangan modal, akses pasar, atau adopsi teknologi, tetapi juga lemahnya institusionalisasi nilai kerja dalam organisasi usaha. Pada banyak usaha kecil, hubungan kerja masih sangat dipengaruhi oleh kepercayaan personal, kedekatan kekerabatan, dan budaya lokal, sehingga manajemen SDM sering berjalan tanpa kerangka etik yang eksplisit. Padahal, penelitian lokal di Bondowoso menunjukkan bahwa pelatihan dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi (Hariyadi et al., 2024).

Dalam masyarakat yang mayoritas muslim, penguatan manajemen SDM sebenarnya memiliki sumber normatif yang sangat kaya, yaitu etika bisnis Islam. Etika bisnis Islam tidak berhenti pada larangan dan perintah normatif, melainkan membentuk cara pandang tentang kerja, tanggung jawab, keadilan, amanah, ihsan, dan orientasi keberkahan. Dari perspektif ini, manusia dalam organisasi tidak diperlakukan semata sebagai faktor produksi, tetapi sebagai subjek moral yang harus dihormati, dibina, dan diarahkan menuju kemaslahatan (Sabina & Bahari, 2025); (Ma'ruf et al., 2024).

Literatur lima tahun terakhir memperlihatkan bahwa isu ini semakin mendapat perhatian. (Ichsan et al., 2023) menunjukkan bahwa pengembangan Islamic human resource management untuk UMKM dan koperasi di Indonesia tidak cukup dilakukan dengan peningkatan kemampuan intelektual semata, tetapi harus memuat kedalaman moral dan spiritual. (Shahzad et al., 2024); (Au et al., 2024), serta (Muenjohn et al., 2024) juga menunjukkan bahwa sistem SDM yang dirancang secara etis dapat membentuk perhatian moral, menekan perilaku menyimpang, dan mendorong inovasi kerja.

Dari telaah tersebut, tampak jelas adanya research gap. Pertama, studi etika bisnis Islam pada UMKM cenderung menitikberatkan pada transaksi, kejujuran, keberlanjutan usaha, atau etika pemilik, bukan pada penguatan fungsi manajemen SDM. Kedua, studi HRM etis modern menjelaskan mekanisme perilaku dan organisasi, tetapi umumnya tidak menggunakan kerangka etika bisnis Islam. Ketiga, riset lokal Bondowoso telah menunjukkan pentingnya pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja, tetapi belum menyusun sintesis yang mempertemukan etika bisnis Islam, penguatan SDM, dan produktivitas usaha kecil dalam satu kerangka konseptual (Hariyadi et al., 2024; Sabina & Bahari, 2025; Shahzad et al., 2024).

Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis literatur mengenai penguatan manajemen sumber daya manusia berbasis etika bisnis Islam dalam meningkatkan produktivitas usaha kecil di Kabupaten Bondowoso melalui pendekatan Systematic Literature Review kualitatif. Secara lebih rinci, penelitian ini diarahkan untuk memetakan nilai-nilai etika bisnis Islam yang relevan bagi manajemen

SDM usaha kecil, mengidentifikasi bentuk-bentuk penguatan SDM yang paling menonjol dalam literatur, menelaah mekanisme hubungan antara penguatan SDM dan produktivitas usaha kecil, serta merumuskan implikasi konseptual bagi konteks Bondowoso.

## B. Tinjauan Pustaka

### 1. Review Literatur / Rangkuman Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian mutakhir yang paling dekat dengan topik penguatan manajemen sumber daya manusia berbasis etika bisnis Islam cenderung bergerak dalam tiga arus besar. Arus pertama membahas implementasi etika bisnis Islam pada UMKM atau usaha kecil; arus kedua membahas etika kerja atau ethics-oriented HRM sebagai mekanisme pembentuk perilaku kerja; dan arus ketiga menelaah kinerja atau performa usaha melalui kepemimpinan, inovasi, digitalisasi, dan lingkungan kerja. Masalahnya, ketiga arus ini masih relatif terpisah, sehingga belum banyak studi yang secara langsung mensintesis etika bisnis Islam, penguatan SDM, dan produktivitas usaha kecil.

Secara substantif, literatur terbaru sudah memberi petunjuk penting bahwa etika bukan sekadar lapisan normatif. Pada studi UMKM, etika Islam muncul sebagai sumber kejujuran, amanah, keadilan, tanggung jawab, dan orientasi keberkahan; pada studi HRM, etika muncul sebagai sistem yang membentuk perhatian moral, menekan perilaku menyimpang, dan memperkuat relasi kerja; sedangkan pada studi performa usaha, etika terhubung dengan inovasi, komitmen, dan keberlanjutan. Namun, masih ada ruang kosong: belum ada sintesis yang secara khusus menunjukkan bagaimana praktik SDM yang diperkuat oleh etika bisnis Islam dapat diterjemahkan menjadi produktivitas usaha kecil, lalu dibaca ulang untuk konteks lokal Bondowoso.

**Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu dan Gap Penelitian**

No.	Penelitian	Metode / Objek	Temuan Utama	Gap yang Tersisa
1	Ichsan et al. (2023)	Kualitatif deskriptif; UMKM dan koperasi Indonesia	Penguatan SDM Islam mencakup pelatihan, sertifikasi, pendampingan, dan integrasi teknologi.	Belum spesifik menghubungkan etika bisnis Islam, fungsi SDM, dan produktivitas usaha kecil.
2	Sabina & Bahari (2025)	Socio-legal empiris kualitatif; UMKM tradisional Bekasi	Kejujuran, tanggung jawab, dan keseimbangan laba-keberkahan menopang keberlanjutan UMKM.	Fokus pada keberlanjutan usaha, belum pada desain manajemen SDM.
3	Ma'ruf et al.	Kualitatif	UMKM telah	Belum

	(2024)	deskriptif; 28 UMKM Sukoharjo	menerapkan amanah, keadilan, dan produk halal, tetapi praktik religius untuk karyawan masih lemah.	merumuskan etika sebagai sistem HRM dan belum menilai dampaknya pada produktivitas.
4	Shahzad et al. (2024)	Multi-source, multi-wave; 84 SME Pakistan	Ethics-oriented HRM menurunkan perilaku menyimpang melalui moral attentiveness.	Etika yang dipakai masih umum, bukan etika bisnis Islam; outcome belum berupa produktivitas usaha.
5	Au et al. (2024)	Wawancara mendalam; 48 owner-managers SME Malaysia	HRM pada SME bersifat relasional, humanistik, dan berbasis kepedulian.	Belum menggunakan lensa etika bisnis Islam dan belum diarahkan pada produktivitas usaha kecil.

**Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu dan Gap Penelitian (lanjutan)**

No.	Penelitian	Metode / Objek	Temuan Utama	Gap yang Tersisa
6	Muenjohn et al. (2024)	Survei PLS; 995 SME Asia	Work values and ethics berhubungan dengan workplace innovation melalui design leadership.	Fokus pada inovasi dan kepemimpinan, belum pada penguatan fungsi SDM berbasis Islam.
7	Asfiah et al. (2025)	Kuantitatif explanatory; SME Indonesia-Malaysia	Islamic Work Ethic meningkatkan innovative work behavior, Islamic social	Belum membahas bagaimana etika diterjemahkan ke praktik manajemen

			entrepreneurship, dan business performance.	SDM.
8	Shofiyuddin et al. (2024)	Studi performa UMKM Pekalongan	Transformasi digital meningkatkan performa UMKM, diperkuat oleh religious ethics.	Etika diposisikan sebagai moderator digitalisasi, bukan fondasi penguatan SDM.
9	Hariyadi et al. (2024)	Kuantitatif; pegawai koperasi Bondowoso	Pelatihan, pengawasan, dan komitmen organisasi meningkatkan kinerja.	Konteks lokal sudah ada, tetapi belum berbasis etika bisnis Islam dan belum fokus pada usaha kecil secara utuh.

Berdasarkan pembacaan terhadap studi-studi tersebut, gap penelitian dapat diringkas ke dalam tiga titik utama. Pertama, gap konseptual: studi etika bisnis Islam pada UMKM lebih banyak menjelaskan perilaku transaksi dan keberlanjutan usaha, sedangkan studi HRM etis menjelaskan pembentukan perilaku kerja melalui sistem organisasi; keduanya jarang dipertemukan dalam satu kerangka yang utuh. Kedua, gap metodologis: belum banyak penelitian yang menggunakan SLR kualitatif untuk menyatukan literatur Islamic business ethics, Islamic work ethic, ethics-oriented HRM, dan performa usaha kecil. Ketiga, gap kontekstual-lokal: belum ada sintesis yang secara eksplisit diarahkan untuk memberi implikasi bagi usaha kecil di Kabupaten Bondowoso.

## 2. Kajian Teori

Bagian kajian teori membangun posisi teoretis penelitian dengan tiga lapis pembacaan. Lapis pertama adalah etika bisnis Islam sebagai fondasi normatif yang menjelaskan mengapa pengelolaan SDM harus dijalankan secara adil, amanah, dan berorientasi kemaslahatan. Lapis kedua adalah Islamic Human Resource Management (IHRM) sebagai kerangka operasional yang menjelaskan bagaimana nilai-nilai Islam diterjemahkan ke dalam rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian, kompensasi, dan budaya kerja. Lapis ketiga adalah ethics-oriented atau relational HRM sebagai lensa dialogis yang membantu menjelaskan mekanisme bagaimana sistem SDM yang etis membentuk perhatian moral, perilaku kerja, dan produktivitas ((Sulaeman et al., 2025) ; Ichsan et al., 2023; Au et al., 2024; Shahzad et al., 2024).

Secara konseptual, etika bisnis Islam dalam literatur mutakhir tidak lagi dipahami hanya sebagai seperangkat larangan dan perintah moral, tetapi sebagai kerangka etik yang menghubungkan aktivitas ekonomi dengan tujuan kemanusiaan yang lebih tinggi. (Sulaeman et al., 2025) menunjukkan bahwa etika bisnis Islam, ketika dibaca melalui Maqasid al-Shariah, menempatkan bisnis sebagai ruang yang harus menyeimbangkan

pertumbuhan ekonomi, nilai moral, dan keadilan sosial. Dalam kerangka ini, keberhasilan usaha tidak cukup diukur dari laba, melainkan dari kemampuan melindungi agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta sebagai horizon etis aktivitas ekonomi.

Jika etika bisnis Islam menjelaskan dasar moralnya, maka IHRM menjelaskan bagaimana nilai tersebut diinstitutionalisasi ke dalam fungsi-fungsi SDM. (Ichsan et al., 2023) menegaskan bahwa pengembangan SDM Islam bagi UMKM dan koperasi tidak cukup dilakukan dengan meningkatkan kemampuan intelektual semata, tetapi harus menekankan kedalaman moral yang bersumber dari dimensi spiritual dan religius. Sahputra dan Adawiyah (2025) juga menunjukkan bahwa prinsip-prinsip Islam seperti trustworthiness, justice, dan excellence dapat diterapkan pada rekrutmen, pelatihan, kepemimpinan, komitmen, motivasi, dan etika perilaku.

Dialog dengan HRM kontemporer tetap penting agar analisis tidak terjebak dalam bahasa normatif semata. Shahzad et al. (2024) menunjukkan bahwa ethics-oriented HRM systems berhubungan negatif dengan deviant workplace behavior melalui mediasi moral attentiveness. Au et al. (2024) menambahkan dimensi ethics of care dengan menunjukkan bahwa praktik HRM pada usaha kecil sering berlangsung sebagai kewajiban relasional dan kepedulian antarmanusia, bukan semata sebagai instrumen strategik. (Asfiah et al., 2025) juga memperlihatkan bahwa Islamic Work Ethic meningkatkan performa bisnis SME melalui innovative work behavior dan Islamic social entrepreneurship.

Dalam penelitian ini, lensa utama yang dipilih adalah etika bisnis Islam dalam kerangka Maqasid al-Shariah. Pilihan ini logis karena judul artikel secara eksplisit menempatkan etika bisnis Islam sebagai inti pembacaan. Islamic Human Resource Management digunakan sebagai lensa operasional untuk membaca bagaimana nilai tersebut diinstitutionalisasi, sedangkan ethics-oriented dan relational HRM digunakan sebagai lensa dialogis-komparatif untuk menjelaskan mekanisme perilaku dan relasi kerja dengan bahasa HRM kontemporer.

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis Systematic Literature Review (SLR). Pilihan ini didasarkan pada tujuan penelitian yang tidak diarahkan untuk menguji hubungan variabel secara statistik, melainkan untuk mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis secara sistematis temuan-temuan ilmiah mengenai penguatan manajemen sumber daya manusia berbasis etika bisnis Islam serta implikasinya terhadap produktivitas usaha kecil. Pelaporan prosedur review disusun dengan merujuk pada PRISMA 2020 ((Statement, 2024) Page et al., 2021a; Page et al., 2021b).

Secara substantif, penelitian ini memosisikan artikel ilmiah sebagai unit analisis utama. Dengan demikian, data dalam penelitian bukan berupa wawancara atau observasi lapangan, melainkan argumentasi, temuan empiris, konsep, dan model analitis yang terdapat dalam publikasi akademik terpilih. Orientasi kualitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menafsirkan pola makna dan hubungan konseptual antarstudi, bukan sekadar menghitung frekuensi kemunculan istilah atau melakukan agregasi kuantitatif ((Metsis et al., 2025); (Byrne, 2022) (Braun & Clarke, 2024).

Pertanyaan utama review ini adalah: bagaimana etika bisnis Islam diposisikan dalam literatur sebagai landasan penguatan manajemen sumber daya manusia, dan melalui mekanisme apa penguatan tersebut berkontribusi terhadap produktivitas usaha kecil? Sumber data penelitian terdiri atas artikel jurnal, prosiding, dan dokumen ilmiah yang

diakses melalui Scopus, Web of Science, Dimensions, Google Scholar, DOAJ, serta portal jurnal nasional terakreditasi. Rentang publikasi diprioritaskan pada 2021–2026, dengan tetap menggunakan sumber metodologis yang esensial ketika diperlukan.

Penelusuran literatur dilakukan secara sistematis menggunakan kombinasi kata kunci seperti Islamic business ethics, Islamic human resource management, Islamic work ethic, ethics-oriented HRM, SMEs, MSMEs, employee performance, workplace innovation, religious ethics, etika bisnis Islam, manajemen sumber daya manusia, usaha kecil, produktivitas, dan Bondowoso. Kriteria inklusi mencakup artikel yang membahas salah satu atau kombinasi dari tema-tema tersebut, relevan dengan konteks usaha kecil, tersedia dalam teks lengkap, dan berasal dari sumber ilmiah yang dapat diverifikasi. Adapun artikel yang hanya membahas keuangan, pemasaran, atau teknologi tanpa kaitan nyata dengan aspek SDM atau etika dikeluarkan dari sintesis inti.

Prosedur seleksi dilakukan melalui empat tahap, yakni identifikasi, screening awal, eligibility assessment, dan final inclusion. Untuk meningkatkan kualitas sintesis, studi yang lolos seleksi dinilai menggunakan indikator yang diadaptasi dari CASP Qualitative Checklist dan JBI Critical Appraisal Tools. Data kemudian diekstraksi dalam matriks sintesis literatur yang memuat penulis, tahun, konteks studi, tujuan, metode, konsep etika yang digunakan, aspek manajemen SDM yang dibahas, indikator produktivitas atau performa, dan temuan utama (CASP, 2024; JBI, 2024). (CASP, 2024) (JBI, 2024)

Analisis data dilakukan dengan analisis tematik refleksif yang diadaptasi untuk kebutuhan sintesis literatur. Tahapan analisis mencakup familiarisasi, open coding, pengelompokan kode, pengembangan tema, peninjauan tema, dan penulisan sintesis konseptual (Braun & Clarke, 2024; Naeem et al., 2023). Keabsahan penelitian dijaga melalui transparansi strategi pencarian, kejelasan kriteria seleksi, dokumentasi proses review, dan jejak audit konseptual. Karena penelitian ini tidak melibatkan partisipan manusia secara langsung, etika penelitian dijaga melalui ketepatan sitasi, penggunaan sumber yang sah, penghindaran plagiarisme, dan pelaporan metode secara jujur. (Naeem et al., 2023)

## **D. Pembahasan dan Temuan**

Karena penelitian ini menggunakan Systematic Literature Review kualitatif, bagian hasil tidak disusun sebagai paparan wawancara lapangan atau kutipan partisipan individual. Unit analisis penelitian ini adalah artikel ilmiah yang telah diseleksi, sehingga suara data muncul dalam bentuk temuan lintas studi, pola makna, dan hubungan antarkonsep yang berulang. Dalam sintesis inti artikel ini, sembilan studi paling relevan digunakan untuk memetakan bagaimana etika bisnis Islam dan HRM berhubungan dengan produktivitas usaha kecil.

Secara umum, hasil sintesis menunjukkan empat pola besar: (1) etika bisnis Islam berfungsi sebagai fondasi normatif organisasi, (2) penguatan SDM bekerja melalui institusionalisasi nilai ke dalam praktik HRM, (3) pengaruh terhadap produktivitas berlangsung melalui mekanisme moral, relasional, dan inovatif, serta (4) konteks usaha kecil menuntut pendekatan SDM yang tidak hanya formal, tetapi juga berbasis kedekatan sosial dan amanah.

**Tabel 2. Karakteristik dan Kontribusi Studi Inti dalam Sintesis**

No.	Studi	Fokus Kajian	Kontribusi terhadap Hasil
-----	-------	--------------	---------------------------

1	Ichsan et al. (2023)	Pengembangan Islamic HRM untuk UMKM/koperasi Indonesia	Pembinaan moral-spiritual, pelatihan, dan pendampingan SDM
2	Sabina & Bahari (2025)	Etika bisnis Islam pada UMKM tradisional	Kejujuran, tanggung jawab, dan keseimbangan laba-keberkahan menopang keberlanjutan usaha
3	Shahzad et al. (2024)	Ethics-oriented HRM pada SME Pakistan	Moral attentiveness menurunkan deviant workplace behavior
4	Au et al. (2024)	HRM relasional pada SME Malaysia	HRM usaha kecil bekerja melalui kewajiban relasional dan kepedulian
5	Muenjohn et al. (2024)	Work values and ethics pada SME Asia	Etika kerja berkaitan dengan workplace innovation melalui kepemimpinan

**Tabel 2. Karakteristik dan Kontribusi Studi Inti dalam Sintesis (lanjutan)**

No.	Studi	Fokus Kajian	Kontribusi terhadap Hasil
6	Asfiah et al. (2025)	Islamic Work Ethic dan performa SME	Perilaku inovatif dan kewirausahaan sosial memperkuat performa bisnis
7	Nuraida (2026)	Kerangka kinerja syariah untuk SME Indonesia	Prinsip syariah perlu dioperasionalkan dalam sistem kinerja formal
8	Sahputra & Adawiyah (2025)	SLR nilai Islam dalam praktik HRM	Nilai Islam meningkatkan budaya harmonis, produktivitas, dan

			loyalitas
9	Sintesis peneliti	Integrasi lintas studi	Menghasilkan empat tema utama dan model konseptual penguatan SDM berbasis etika bisnis Islam

**Tema 1. Etika Bisnis Islam sebagai Fondasi Normatif Pengelolaan SDM**

Tema pertama yang paling kuat adalah bahwa etika bisnis Islam dalam literatur tidak hanya dibahas pada relasi penjual-pembeli, tetapi juga sebagai dasar cara organisasi memperlakukan pekerja. Pada studi Sabina dan Bahari (2025), nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keseimbangan antara laba dan keberkahan menjadi elemen yang menopang keberlanjutan UMKM tradisional di tengah digitalisasi. Sementara itu, Ichsan et al. (2023) menempatkan Islamic HRM sebagai proses pengembangan SDM yang tidak cukup berbasis kecakapan teknis, tetapi juga pembinaan nilai moral dan spiritual. (Sabina & Bahari, 2025)

Makna penting dari tema ini terletak pada pergeseran orientasi. Dalam banyak praktik usaha kecil, produktivitas sering dipahami sebagai kemampuan menghasilkan barang lebih cepat, menjual lebih banyak, atau menekan biaya kerja. Namun, sintesis literatur menunjukkan bahwa ketika etika bisnis Islam dijadikan fondasi, produktivitas mulai dibaca sebagai hasil dari tata kelola yang adil, amanah, dan bertanggung jawab. Pada titik ini, pekerja tidak dipandang sekadar sebagai alat produksi, tetapi sebagai subjek moral yang perlu dikelola dengan prinsip keadilan dan penghormatan.

**Gambar 1. Alur Dasar Temuan Tema 1**



*Gambar 1. Alur dasar temuan Tema 1*

**Tema 2. Penguatan SDM melalui Institusionalisasi Nilai ke dalam Praktik HRM**

Tema kedua menunjukkan bahwa literatur tidak berhenti pada pernyataan normatif tentang etika. Nilai-nilai Islam dan etika organisasi yang dibahas dalam berbagai studi kemudian diterjemahkan ke dalam praktik-praktik HRM yang lebih konkret. Ichsan et al. (2023) menekankan pelatihan, pendampingan, dan pengembangan kapasitas; Sahputra dan Adawiyah (2025) menyimpulkan bahwa HRM berbasis nilai Islam mendorong budaya organisasi yang harmonis, produktivitas, dan loyalitas; sedangkan Nuraida (2026) menyoroti perlunya kerangka manajemen kinerja syariah karena sistem SME selama ini terlalu menekankan efisiensi dan belum cukup mengoperasionalkan prinsip etika-spiritual dalam mekanisme formal HR. (Sahputra & Adawiyah, 2025) (Nuraida, 2026)

Di tahap ini, usaha kecil tampak menghadapi dilema yang khas. Di satu sisi, usaha kecil membutuhkan fleksibilitas, kedekatan, dan pengelolaan yang luwes. Di sisi lain, justru karena sifatnya yang informal, banyak nilai etis tidak selalu terlembagakan secara konsisten. Hasil sintesis menunjukkan bahwa pelatihan berbasis nilai, rekrutmen yang adil, evaluasi kinerja yang tidak semata kuantitatif, serta kepemimpinan yang amanah menjadi bentuk-bentuk penguatan SDM yang paling menjanjikan.

**Tabel 3. Sintesis Nilai Etika Bisnis Islam dan Bentuk Penguatan SDM**

Nilai inti	Bentuk penguatan SDM yang muncul dalam literatur	Hasil antara yang diharapkan
Amanah	Rekrutmen berbasis integritas, delegasi kerja jelas, pengawasan proporsional	Meningkatnya tanggung jawab kerja
Keadilan	Pembagian tugas adil, kompensasi layak, evaluasi tidak diskriminatif	Kepercayaan dan komitmen kerja
Kejujuran	Transparansi target, komunikasi terbuka, akuntabilitas	Menurunnya perilaku menyimpang
Ihsan / excellence	Pelatihan, pembinaan mutu kerja, pengembangan kapasitas	Peningkatan kualitas kinerja
Tanggung jawab sosial	Budaya peduli, kepemimpinan humanistik, dukungan kerja	Loyalitas dan relasi kerja harmonis

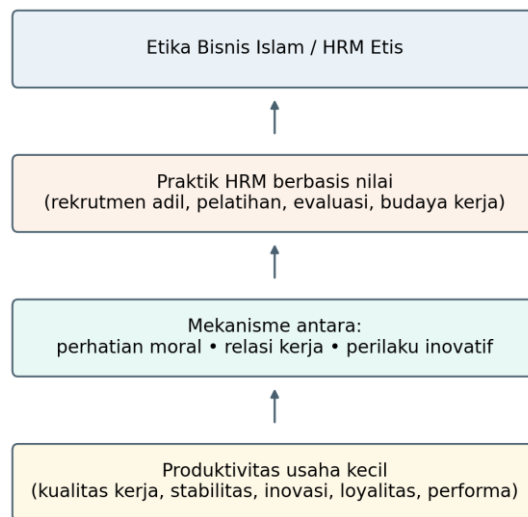
**Tema 3. Pengaruh terhadap Produktivitas melalui Mekanisme Moral, Relasional, dan Inovatif**

Tema ketiga adalah temuan paling analitis dalam SLR ini. Literatur menunjukkan bahwa hubungan antara HRM etis dan produktivitas tidak berlangsung secara langsung dan sederhana, tetapi melalui beberapa mekanisme antara. Shahzad et al. (2024) menunjukkan bahwa ethics-oriented HRM systems menurunkan deviant workplace behavior melalui

perceptual dan reflective moral attentiveness. Dari sudut pandang produktivitas, mekanisme ini penting karena produktivitas usaha kecil dapat runtuh bukan hanya oleh kurangnya kemampuan teknis, tetapi juga oleh perilaku menyimpang, konflik, dan rendahnya tanggung jawab kerja.

Pada saat yang sama, Au et al. (2024) menunjukkan bahwa praktik HRM di SME Malaysia berjalan melalui relasi kepedulian, bukan semata logika strategik-instrumental. Muenjohn et al. (2024) menemukan bahwa work values and ethics berhubungan dengan workplace innovation, dengan design leadership sebagai mediator penuh. Sejalan dengan itu, Asfiah et al. (2025) menunjukkan bahwa Islamic Work Ethic meningkatkan performa bisnis SME melalui innovative work behavior dan Islamic social entrepreneurship. Dalam konteks usaha kecil, temuan ini sangat penting karena produktivitas jangka panjang sangat tergantung pada kemampuan usaha untuk beradaptasi, berinovasi, dan mempertahankan kepercayaan pasar. (Muenjohn et al., 2024) (Asfiah et al., 2025)

**Gambar 2. Mekanisme Pengaruh dari Etika ke Produktivitas**



*Gambar 2. Mekanisme pengaruh dari etika ke produktivitas*

**Tema 4. Konteks Usaha Kecil Menuntut HRM yang Etis namun Luwes**

Tema keempat menunjukkan bahwa hasil sintesis tidak mendukung model HRM yang terlalu kaku untuk usaha kecil. Literatur tentang SME justru menunjukkan bahwa organisasi kecil sering bergerak melalui struktur yang sederhana, hubungan personal yang dekat, dan pengambilan keputusan yang cepat. Dalam kondisi seperti ini, praktik HRM yang terlalu formal belum tentu efektif. Au et al. (2024) memperlihatkan bahwa owner-managers di SME Malaysia menjalankan HRM sebagai kewajiban relasional dan sikap peduli. Di sisi lain, Nuraida (2026) menegaskan bahwa meskipun SME membutuhkan fleksibilitas, prinsip etika dan spiritual Islam tetap perlu dioperasionalkan lebih jelas dalam sistem kinerja.

Dalam konteks artikel ini, tema keempat sangat penting karena mengarah pada implikasi bagi Kabupaten Bondowoso. Sintesis menunjukkan bahwa penguatan SDM usaha kecil tidak cukup diimpor dari model korporasi besar. Yang dibutuhkan adalah HRM berbasis etika bisnis Islam yang sesuai dengan karakter usaha kecil: sederhana, mudah

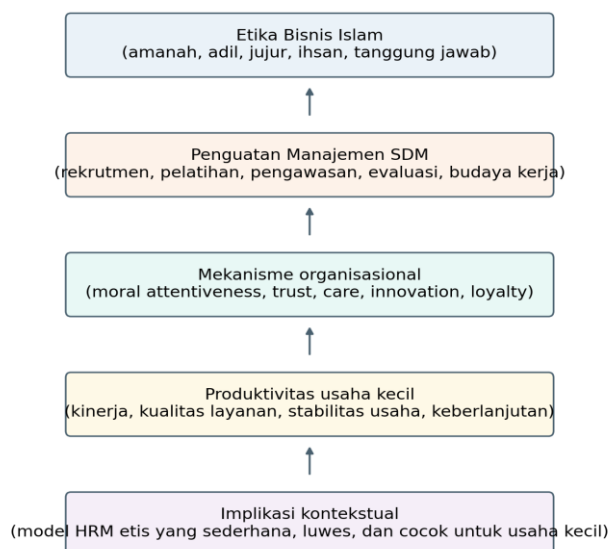
diterapkan, tidak terlalu birokratis, tetapi tetap jelas dalam hal amanah, keadilan, pembinaan kerja, dan evaluasi.

**Tabel 4. Matriks Implikasi Temuan bagi Usaha Kecil**

Temuan sintesis	Risiko jika diabaikan	Implikasi praktis bagi usaha kecil
Etika harus menjadi fondasi HRM	Produktivitas semu, konflik, perilaku menyimpang	Rumuskan standar kerja berbasis amanah, adil, dan jujur
Nilai perlu diinstitusionalisasikan	Etika berhenti sebagai slogan	Buat pelatihan singkat, evaluasi sederhana, dan aturan kerja yang jelas
Produktivitas bekerja lewat mekanisme antara	Fokus hanya pada target output	Bangun budaya percaya, perhatian moral, dan perilaku inovatif
Usaha kecil butuh HRM yang luwes	Sistem terlalu kaku atau terlalu informal	Gunakan model HRM sederhana namun konsisten dan manusiawi

Jika keempat tema disatukan, maka hasil penelitian ini dapat dirumuskan dalam satu proposisi inti: penguatan manajemen sumber daya manusia berbasis etika bisnis Islam meningkatkan produktivitas usaha kecil ketika nilai-nilai etis tidak berhenti pada tataran keyakinan, tetapi diinstitusionalisasikan ke dalam praktik HRM dan kemudian membentuk perhatian moral, relasi kerja yang sehat, serta perilaku inovatif.

**Gambar 3. Model Konseptual Hasil Penelitian**



*Gambar 3. Model konseptual hasil penelitian*

## **Pembahasan**

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan manajemen sumber daya manusia berbasis etika bisnis Islam tidak bekerja sebagai tambahan moral yang ditempelkan setelah sistem usaha berjalan, melainkan sebagai fondasi yang membentuk cara usaha kecil memahami manusia, kerja, tanggung jawab, dan tujuan produktivitas itu sendiri. Sintesis pada bagian hasil memperlihatkan empat pola yang saling terkait: etika bisnis Islam menyediakan orientasi normatif; nilai-nilai itu lalu diinstitusionalisasikan ke dalam praktik HRM; praktik HRM yang etis membentuk mekanisme moral, relasional, dan inovatif; dan keseluruhan proses tersebut berkontribusi pada produktivitas usaha kecil.

Dari sudut pandang teori, hasil penelitian ini memperkuat posisi etika bisnis Islam sebagai grand theory yang paling memadai untuk menjelaskan arah normatif penelitian. Etika bisnis Islam dalam kerangka Maqasid al-Shariah menyeimbangkan pertumbuhan ekonomi dengan nilai moral dan kesejahteraan sosial, sekaligus memberi panduan praktis untuk tata kelola, CSR, pemasaran, keuangan, dan manajemen sumber daya. Ketika kerangka ini diterapkan pada usaha kecil, produktivitas tidak lagi dibaca sebagai output yang berdiri sendiri, tetapi sebagai hasil kerja yang tetap menjaga amanah, keadilan, dan kemaslahatan (Sulaeman et al., 2025).

Hasil penelitian juga memperkuat literatur Islamic Human Resource Management. Ichsan et al. (2023) menjelaskan bahwa pengembangan SDM Islam untuk UMKM dan koperasi di Indonesia perlu memadukan peningkatan kapasitas dengan pembinaan moral dan spiritual. Sahputra dan Adawiyah (2025) juga menegaskan bahwa integrasi nilai Islam ke dalam praktik HRM berpengaruh pada perilaku organisasi dan mendorong budaya yang lebih harmonis. Hasil penelitian ini bergerak lebih jauh: bukan hanya mengatakan bahwa nilai Islam penting untuk HRM, melainkan menunjukkan jalur konseptualnya, yaitu bagaimana amanah, keadilan, kejujuran, ihsan, dan tanggung jawab diterjemahkan menjadi rekrutmen yang adil, pelatihan berbasis nilai, evaluasi yang proporsional, dan budaya kerja yang manusiawi.

Jika dikaitkan dengan teori HRM kontemporer, hasil penelitian ini juga menunjukkan titik temu yang menarik antara pendekatan Islam dan pendekatan organisasi modern. Ethics-oriented HRM systems membentuk kepekaan moral pekerja dan menekan perilaku yang merusak organisasi, sedangkan relasi kerja yang didasarkan pada kepedulian dan penghormatan menumbuhkan kepercayaan, loyalitas, dan kestabilan kerja (Shahzad et al., 2024; Au et al., 2024).

Temuan mengenai jalur produktivitas juga penting untuk dibahas lebih jauh. Banyak wacana usaha kecil cenderung membayangkan produktivitas sebagai persoalan target output, penghematan biaya, atau penambahan jam kerja. Namun, literatur yang disintesis justru menunjukkan bahwa produktivitas tumbuh melalui variabel antara yang lebih halus tetapi menentukan: perhatian moral, menurunnya perilaku menyimpang, meningkatnya inovasi kerja, dan menguatnya relasi organisasi (Muenjohn et al., 2024; Asfiah et al., 2025).

Di sisi lain, hasil penelitian ini juga memperlihatkan satu ketegangan konseptual yang penting. Usaha kecil biasanya tidak memiliki struktur HRM formal seperti perusahaan besar. Pengelolaan kerja sering berlangsung secara informal, berbasis kepercayaan, relasi keluarga, atau kebiasaan lokal. Dalam konteks itu, terlalu banyak formalisasi dapat membebani usaha kecil; tetapi terlalu sedikit formalisasi juga membuat etika mudah berhenti pada slogan. Solusi yang dibutuhkan bukanlah birokratisasi berlebihan, melainkan

formalisasi secukupnya: cukup jelas untuk menjaga keadilan dan akuntabilitas, tetapi cukup luwes untuk menyesuaikan diri dengan realitas usaha kecil (Au et al., 2024; Nuraida, 2026).

Dalam konteks Kabupaten Bondowoso, hasil penelitian ini memiliki relevansi praktis yang kuat. Agenda pemberdayaan usaha kecil perlu diperluas: tidak cukup hanya mendorong pelatihan teknis atau akses usaha, tetapi juga mengembangkan manajemen SDM berbasis etika bisnis Islam yang sederhana dan aplikatif. Intervensi kebijakan dapat diarahkan pada modul pelatihan kerja berlandaskan amanah, standar pengawasan yang adil, panduan rekrutmen berbasis integritas, serta pembinaan budaya kerja yang menekankan tanggung jawab dan pelayanan (Bondowoso [Kabupaten], 2024; Hariyadi et al., 2024).

## E. Kesimpulan

Bagian ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran atau rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Penulis juga dapat menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang berkontribusi..

Penelitian ini menegaskan bahwa penguatan manajemen sumber daya manusia berbasis etika bisnis Islam merupakan jalur yang relevan dan strategis untuk meningkatkan produktivitas usaha kecil. Berdasarkan sintesis literatur, etika bisnis Islam tidak berhenti sebagai seperangkat nilai normatif yang bersifat abstrak, tetapi bekerja sebagai fondasi yang membentuk orientasi pengelolaan manusia dalam organisasi usaha. Nilai-nilai seperti amanah, keadilan, kejujuran, ihsan, dan tanggung jawab terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan cara usaha kecil merekrut, membina, mengawasi, mengevaluasi, dan mempertahankan kualitas kerja SDM-nya (Ichsan et al., 2023; Sabina & Bahari, 2025; Sahputra & Adawiyah, 2025).

Temuan penelitian ini juga memperlihatkan bahwa produktivitas usaha kecil tidak dapat direduksi hanya pada peningkatan output, efisiensi waktu, atau capaian penjualan. Produktivitas justru muncul sebagai hasil dari proses yang lebih dalam, yaitu ketika nilai etis berhasil diinstitutionalisasi ke dalam praktik manajemen SDM dan kemudian membentuk perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab, relasi kerja yang lebih sehat, serta kapasitas inovasi yang lebih kuat (Shahzad et al., 2024; Au et al., 2024; Muenjohn et al., 2024; Asfiah et al., 2025).

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dengan mempertemukan tiga rumpun literatur yang selama ini cenderung berjalan sendiri-sendiri, yaitu etika bisnis Islam, Islamic Human Resource Management, dan kajian produktivitas usaha kecil. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pemberdayaan usaha kecil akan lebih kuat bila tidak hanya berfokus pada akses modal, digitalisasi, atau pemasaran, tetapi juga memasukkan penguatan manajemen SDM berbasis etika bisnis Islam (Bondowoso [Kabupaten], 2024; Hariyadi et al., 2024).

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama, penelitian ini berbasis Systematic Literature Review, sehingga seluruh kesimpulan yang dihasilkan merupakan sintesis dari studi-studi terdahulu dan bukan hasil observasi langsung terhadap pelaku usaha kecil di Kabupaten Bondowoso. Kedua, artikel-artikel yang disintesis berasal dari konteks wilayah dan objek yang beragam, sehingga penerapannya di Bondowoso tetap memerlukan penyesuaian kontekstual. Ketiga, penggunaan istilah seperti Islamic business ethics, Islamic HRM, Islamic work ethic, dan ethics-oriented HRM dalam

literatur belum selalu seragam, sehingga sintesis ini tetap memerlukan kehati-hatian interpretatif (Sulaeman et al., 2025).

Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, penelitian lanjutan dapat diarahkan pada beberapa agenda, antara lain studi lapangan kualitatif di Kabupaten Bondowoso, pendekatan mixed methods untuk menguji secara lebih terukur hubungan antara praktik HRM berbasis etika Islam dan produktivitas usaha kecil, studi komparatif lintas sektor usaha, serta pendalaman keterkaitan antara etika bisnis Islam, transformasi digital, inovasi usaha, dan keberlanjutan sosial-ekonomi lokal (Asfiah et al., 2025; Shofiyuddin et al., 2024; Nuraida, 2026).

Pada akhirnya, kesimpulan utama penelitian ini dapat dirumuskan secara padat sebagai berikut: usaha kecil akan lebih produktif ketika penguatan SDM dibangun bukan semata-mata di atas logika efisiensi, tetapi di atas etika bisnis Islam yang dihidupkan dalam praktik organisasi sehari-hari. Dalam kerangka ini, etika bukan penghambat pertumbuhan, melainkan dasar yang memungkinkan pertumbuhan berlangsung secara lebih adil, berkelanjutan, dan bermartabat.

### Daftar Pustaka

- Asfiah, N., Febriani, R., Arifiani, R. S., & Anuar, A. (2025). Islamic work ethic and SME performance: Evidence from Indonesia and Malaysia. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 12(2), 833–844. <https://doi.org/10.24252/minds.v12i2.59627>
- Au, W. C., Stephens, S., & Ahmed, P. K. (2024). Relational HR practices in Malaysian SMEs: An ethics of care perspective. *Journal of Business Ethics*, 191(2), 323–336. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05458-1>
- Bondowoso, B. P. S. K. (2025). *BRS pertumbuhan ekonomi Bondowoso 2024*. <https://bondowosokab.bps.go.id/id/pressrelease/2025/02/28/26/brs-pertumbuhan-ekonomi-bondowoso-2024.html>
- Braun, V., & Clarke, V. (2024). Supporting best practice in reflexive thematic analysis reporting in palliative medicine: A review of published research and introduction to the Reflexive Thematic Analysis Reporting Guidelines (RTARG). *Palliative Medicine*, 38(6), 608–616. <https://doi.org/10.1177/02692163241234800>
- Byrne, D. (2022). A worked example of Braun and Clarke's approach to reflexive thematic analysis. *Quality & Quantity*, 56(3), 1391–1412. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01182-y>
- CASP. (2024). *CASP qualitative studies checklist*. Critical Appraisal Skills Programme. <https://casp-uk.net/casp-tools-checklists/qualitative-studies-checklist/>
- Hariyadi, D., Firdaus, M., & Agustin, H. P. (2024). Influence of training and supervision on employee performance through organizational commitment on cooperative employees in Bondowoso Regency. *ARTOKULO: Journal of Accounting, Economic and Management*, 1(3), 288–299. <https://ejournal.mediakunkun.com/index.php/artokulo/article/view/173>
- Ichsan, R. N., Syahbudi, M., & Hartin Nst, V. F. (2023). Development of Islamic human resource management in the digital era for MSMEs and cooperatives in Indonesia. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(2), 497–512. <https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v12i2.2336>
- JBİ. (2024). *Critical appraisal tools*. Joanna Briggs Institute. <https://jbi.global/critical->

appraisal-tools

- Lukito, D., Susanti, M., Susanto, Y., Judijanto, L., Ali, M., Hartono, & Mahardhani, A. J. (2025). Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 30(2), 100340. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2024.12.004>
- Ma'ruf, A., Mukhlisin, F. S., & Rohmaningtyas, N. (2024). Implementation of Islamic business ethics: The case of MSMEs in Sukoharjo, Indonesia. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 4(2). <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i2.4014>
- Metsis, K., Moore, T. H. M., & Stewart, D. (2025). A systematic review and thematic synthesis of qualitative studies on conceptualisations of health among young people. *BMJ Public Health*, 3(1), e001648–e001648. <https://doi.org/10.1136/bmjph-2024-001648>
- Muenjohn, N., McMurray, A. J., Kim, J., & Afshari, L. (2024). Workplace innovation and work value ethics: The mediating role of leadership in Asian SMEs. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(3), 100547. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100547>
- Naeem, M., Ozuem, W., Howell, K., & Ranfagni, S. (2023). A step-by-step process of thematic analysis to develop a conceptual model in qualitative research. *International Journal of Qualitative Methods*, 22, 1–18. <https://doi.org/10.1177/16094069231205789>
- Nuraida, I. (2026). An integrated Sharia-based performance management framework for Indonesian SMEs. *Journal of Islamic Economics and Business*, 5(2), 591–612. <https://doi.org/10.15575/jieb.v5i2.54715>
- Sabina, A. A., & Bahari, R. (2025). The practice of Islamic business ethics in sustaining traditional MSMEs amid digital transformation. *Mu'amalah: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 4(2), 323–341. <https://doi.org/10.32332/muamalah.b1r1h812>
- Sahputra, M. R., & Adawiyah, R. (2025). Islamic values in human resource management practices: A systematic literature review. *I-ECONOMICS: A Research Journal on Islamic Economics*, 11(2), 88–103. <https://doi.org/10.19109/ieconomics.v11i2.31730>
- Shahzad, K., Hong, Y., Muller, A., DeSisto, M., & Rizvi, F. (2024). An investigation of the relationship between ethics-oriented HRM systems, moral attentiveness, and deviant workplace behavior. *Journal of Business Ethics*, 192(3), 591–608. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05513-x>
- Statement, P. (2024). *PRISMA 2020 statement*. <https://www.prisma-statement.org/prisma-2020-statement>
- Sulaeman, S., Herianingrum, S., Ryandono, M. N. H., Napitupulu, R. M., Hapsari, M. I., Furqani, H., & Bahari, Z. (2025). Islamic business ethics in the framework of higher ethical objective (Maqasid al-Shariah): A comprehensive analysis and future research directions. *International Journal of Ethics and Systems*. <https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2024-0398>