ISSN 2527-3906 (*Online*)
ISSN 1978-6255 (*Print*)

Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi, Volume 18 Nomor 1 Tahun 2026

Tersedia *online* di https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/akuntabilitas
https://doi.org/10.35457/6244

Analisis Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Manajemen Syariah: Studi Literatur

Arinil Haq[1], Nurul Laily[2], Moch Rifki Taftazane[3], Nurul Setianingrum[4]
[1,2,3,4]*Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember*

Email Address:
[1]arinilhaq450@gmail.com , [2]lailynurul1108@gmail.com , [3]dablekshop@gmail.com, [4]nurulsetia02@gmail.com

Submited *31-10-2026* ***Revised*** *07-11-2026* ***Published*** *10-11-2026*

Kata kunci:
Rekrutmen dan Seleksi SDM
Manajemen Syariah
Akuntabilitas
Kompetensi dan Integritas
Kinerja Organisasi

Keywords:
Human Resources Recruitment and Selection, Sharia-Compliant Management, Accountability, Competence and Integrity Organizational Performance

Style APA
Arinil Haq,Nurul Laily, Moch Rifki Taftazane, Nurus Setianingrum. 2026. Analisis Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Prerspektif Manajemen Syariah: Studi Literatur. Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi, 18(1), Hal: 56-68

ABSTRAK

Rekrutmen dan seleksi merupakan fungsi strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan kualitas tenaga kerja demi menopang kinerja organisasi. Dari perspektif manajemen syariah, proses ini wajib berlandaskan akuntabilitas, yaitu bentuk pertanggungjawaban kepada manusia sekaligus Allah SWT. Penelitian ini bertujuan menganalisis konsep, prinsip, serta praktik rekrutmen dan seleksi SDM berbasis nilai-nilai syariah. Metode penelitian yang diterapkan adalah studi pustaka melalui penelaahan buku, artikel jurnal ilmiah, Al-Qur'an, dan hadis yang relevan. Data dianalisis secara deskriptif-kualitatif dengan mekanisme reduksi, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan. Hasil kajian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi syariah berpegang pada prinsip akuntabilitas, amanah, profesionalitas, keadilan, kejujuran, serta penempatan kerja sesuai kompetensi. Akuntabilitas ini diwujudkan lewat prosedur transparan, dapat dipertanggungjawabkan, serta bebas dari praktik nepotisme, suap, dan diskriminasi. Tahap seleksi bertugas menilai kemampuan teknis, integritas moral, serta komitmen calon tenaga kerja terhadap nilai-nilai Islam. Penerapan seluruh prinsip tersebut diharapkan mampu menghasilkan SDM yang kompeten dan berintegritas demi mencapai *falah*, yaitu kesejahteraan di dunia dan akhirat.

ABSTRACT

Recruitment and selection are strategic functions in human resource management that determine the quality of the workforce, thereby supporting organizational performance. From the perspective of Sharia-based management, this process must be grounded in accountability a form of responsibility owed both to human beings and to Allah SWT. This study aims to analyze the concepts, principles, and practices of human resource recruitment and selection based on Sharia values. The research employs a literature review methodology, examining relevant books, scholarly journal articles, the Quran, and Hadith. Data were analyzed using a descriptive-qualitative approach, involving data reduction, presentation, and the drawing of conclusions. The findings indicate that Sharia-based recruitment and selection are guided by principles such as accountability, trustworthiness

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

ISSN 2527-3906 (*Online*)
Haq. A,Laily. N, Taftazane. M. R, Setianingrum. N / Akuntabilitas vol. 18 Juni (1) tahun 2026 ISSN 1978-6255 (*Print*)

(amanah), professionalism, fairness, honesty, and the placement of individuals according to their competencies. This accountability is manifested through transparent and justifiable procedures, free from nepotism, bribery, and discrimination. The selection process serves to evaluate the technical capabilities, moral integrity, and commitment of prospective employees to Islamic values. The application of these principles is expected to yield a competent and principled workforce, ultimately contributing to the attainment of falah well-being in both this world and the hereafter.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) bertindak sebagai pendorong utama seluruh kegiatan sekaligus kunci sukses organisasi dalam meraih tujuannya. Rekrutmen berfokus pada penjaringan kandidat potensial, sementara seleksi bertugas memastikan calon terpilih memenuhi kualifikasi posisi yang dibutuhkan. Kekeliruan pada kedua tahap ini berisiko menurunkan produktivitas, meningkatkan angka *turnover*, serta memicu pelanggaran etika di lingkungan kerja.(*No Title*, n.d.)

Pada kenyataannya, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi masih kerap diwarnai kendala seperti nepotisme, penyuapan, diskriminasi, serta minimnya keterbukaan. Hal ini mencerminkan rendahnya akuntabilitas, yakni komitmen untuk mempertanggungjawabkan seluruh keputusan secara terbuka dan dapat diuji. (Missy et al., 2022) Selain itu, model konvensional umumnya lebih memprioritaskan kemampuan teknis dan efisiensi semata, sehingga dimensi moral maupun spiritual sering kali terabaikan.

Manajemen syariah menghadirkan kerangka kerja yang memadukan kedua dimensi tersebut. Dari sudut pandang Islam, penetapan tenaga kerja merupakan amanah besar yang wajib dipertanggungjawabkan kepada manusia dan Allah SWT. Al-Qur'an menggariskan bahwa kualifikasi pekerja ideal harus mencakup aspek kekuatan/profesionalitas serta sifat tepercaya (QS. Al-Qasas: 26), di samping perintah untuk menyerahkan mandat kepada pihak yang berhak (QS. An-Nisa: 58). Rasulullah SAW telah menegaskan bahwa setiap manusia wajib menjaga dan menyampaikan Amanah kepada orang yang berhak (HR. Bukhari). (Fajriyati, Widyaningsih, et al., 2025) Nilai-nilai inilah yang mendasari proses rekrutmen dan seleksi agar berlangsung adil, transparan, serta mendatangkan keberkahan.

https://doi.org/10.35457/6244
© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

ISSN 2527-3906 (*Online*)
Haq. A,Laily. N, Taftazane. M. R, Setianingrum. N / Akuntabilitas vol. 18 Juni (1) tahun 2026 ISSN 1978-6255 (*Print*)

Kendati studi mengenai manajemen SDM syariah terus mengalami perkembangan, pembahasan spesifik mengenai hubungan rekrutmen dan seleksi dengan prinsip akuntabilitas masih membutuhkan penguatan lewat sintesis literatur yang terstruktur. Oleh sebab itu, studi ini dilaksanakan untuk mengkaji konsep, landasan, dan penerapan rekrutmen serta seleksi SDM berbasis syariah secara komprehensif. Output penelitian ini diharapkan mampu memperkaya kontribusi teoretis dalam ilmu manajemen syariah, sekaligus menjadi panduan praktis bagi organisasi untuk menyusun mekanisme seleksi yang transparan, bertanggung jawab, dan selaras dengan ajaran Islam. (Peran et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Proses penelitian dilakukan melalui pengkajian berbagai sumber tertulis yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam perspektif manajemen syariah. Sumber yang digunakan meliputi Al-Qur'an, hadis, buku referensi, artikel jurnal ilmiah, dan karya akademik yang relevan. Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman konsep dan prinsip manajemen syariah tanpa melakukan pengumpulan data secara langsung di lapangan. Berbagai literatur tersebut kemudian dianalisis dan dihubungkan untuk memperoleh pemahaman konsep dan prinsip manajemen syariah tanpa melakukan pengumpulan data secara langsung di lapangan. Berbagai literatur tersebut kemudian dianalisis dan dihubungkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai topik penelitian. Sejalan dengan (Snyder, 2019), kajian literatur dapat digunakan untuk menggabungkan berbagai hasil penelitian terdahulu sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap suatu permasalahan.

Sumber Data

Data sekunder yang dikumpulkan dari berbagai sumber tertulis digunakan dalam penelitian ini. Sumber data utama berupa artikel jurnal ilmiah yang berbicara tentang rekrutmen, seleksi, manajemen SDM, dan manajemen SDM dari sudut

https://doi.org/10.35457/6244
© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

ISSN 2527-3906 (*Online*)
Haq. A,Laily. N, Taftazane. M. R, Setianingrum. N / Akuntabilitas vol. 18 Juni (1) tahun 2026 ISSN 1978-6255 (*Print*)
pandang Islam. Selain itu, penelitian ini menggunakan Al-Qur'an, hadis, literatur ekonomi Islam, dan buku-buku tentang manajemen sumber daya manusia sebagai sumber pendukung untuk memahami landasan normatif manajemen syariah. (Ilmiah et al., 2026).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik dokumentasi diterapkan untuk mendokumentasikan dan mengompilasi data dari berbagai sumber tertulis yang memiliki keterkaitan langsung dengan fokus kajian. Proses pengumpulan data terdiri dari beberapa langkah, seperti menemukan literatur yang relevan, mencari artikel berdasarkan kata kunci, memastikan bahwa judul dan abstrak artikel sesuai, membaca literatur yang relevan, dan mencatat informasi penting tentang tujuan penelitian.

Untuk mendukung pembahasan dengan penelitian yang relatif baru, literatur yang dipilih diprioritaskan untuk publikasi tahun 2019-2026. Namun, (Omar et al., 2021) apabila diperlukan untuk menjelaskan konsep dasar dan landasan syariah yang berkaitan dengan penerimaan dan pemilihan karyawan, sumber kuno dan karya tulis yang lebih tua masih digunakan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini mengolah data secara deskriptif-kualitatif dengan menerapkan pendekatan analisis isi (*content analysis*). Adapun alur analisis data yang dilakukan meliputi identifikasi, pengategorian, komparasi, serta interpretasi terhadap data dan informasi yang dihimpun dari berbagai literatur. Selanjutnya, data tersebut dikelompokkan ke dalam beberapa fokus pembahasan utama, seperti konsep rekrutmen SDM, mekanisme seleksi pegawai, hingga penerapan prinsip-prinsip manajemen syariah yang meliputi kompetensi (*al-quwwah*), amanah, keadilan, keterbukaan, serta profesionalisme. (Syariah, 2019).

Setelah itu, berbagai sumber rujukan diperbandingkan guna mengidentifikasi titik temu, perbedaan, dan keterhubungan antara praktik rekrutmen dan seleksi konvensional dengan prinsip-prinsip Islam. Temuan dari proses analisis tersebut

https://doi.org/10.35457/6244
© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

ISSN 2527-3906 (*Online*)
Haq. A,Laily. N, Taftazane. M. R, Setianingrum. N / Akuntabilitas vol. 18 Juni (1) tahun 2026 ISSN 1978-6255 (*Print*)

disintesiskan menjadi pembahasan komprehensif yang menjawab rumusan masalah penelitian. (Kaharudin, 2025).

Keabsahan Data

Keabsahan data dijaga melalui uji silang (*cross-check*) antar-referensi kepustakaan. Proses verifikasi ini dilakukan dengan menyandingkan serta membandingkan informasi dari berbagai artikel jurnal, buku teks, dan sumber hukum Islam yang relevan. (Penempatan, n.d.) Di samping itu, peneliti mengevaluasi kredibilitas penerbit, relevansi substansi dengan fokus kajian, hingga kejelasan identitas penulis dan tahun terbit. Langkah sistematis ini diterapkan guna menekan risiko kekeliruan interpretasi sekaligus menjamin bahwa kesimpulan penelitian berlandaskan pada rujukan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tahapan Penelitian dan Tolak Ukur Keberhasilan

Penelitian ini dirancang melalui serangkaian tahapan yang saling terintegrasi, dimulai dari pementuan fokus kajian hingga perumusan kesimpulan akhir. Pada setiap tahapannya, ditetapkan tolok ukur tertentu untuk mengawal agar seluruh proses penelitian berjalan selaras dengan tujuan yang telah direncanakan. (Adrian & Anggraini, 2023).



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Sumber: diolah oleh peneliti

https://doi.org/10.35457/6244
© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

ISSN 2527-3906 (*Online*)
Haq. A,Laily. N, Taftazane. M. R, Setianingrum. N / Akuntabilitas vol. 18 Juni (1) tahun 2026 ISSN 1978-6255 (*Print*)

Berdasarkan Gambar 1, penelitian ini dilakukan melalui tujuh tahapan. Tahap pertama yaitu identifikasi masalah penelitian, yang dilakukan dengan menentukan permasalahan utama yang akan dikaji. Tahap kedua adalah penelusuran literatur, yaitu mencari berbagai sumber referensi yang berkaitan dengan topik penelitian. Selanjutnya, dilakukan seleksi dan pemeriksaan literatur untuk memastikan bahwa sumber yang digunakan relevan dan dapat dipertanggungjawabkan. (Muttakin et al., 2026)

Tahap keempat adalah pengumpulan data melalui dokumentasi, yaitu mengumpulkan informasi dari berbagai sumber tertulis yang sesuai dengan fokus penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode analisis isi (Content Analysis) untuk mengidentifikasi informasi dan pokok pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. (Siringo-ringo & Pangaribuan, 2021). Setelah itu, dilakukan perbandingan dan sintesis literatur dengan menghubungkan berbagai hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan. (Sitasari et al., n.d.)

Tolok ukur keberhasilan penelitian ini dilihat dari kesesuaian sumber literatur dengan fokus penelitian, kelengkapan data yang dikumpulkan, ketepatan proses analisis, serta kemampuan hasil sintesis dalam menjawab permasalahan penelitian. Penelitian dinilai berhasil apabila seluruh tahapan dapat dilaksanakan secara sistematis dan menghasilkan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. (Yam, 2024).

PEMBAHASAN

Rekrutmen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Manajemen Syariah

Sebagai tahap awal manajemen sumber daya manusia, rekrutmen bertujuan untuk memilah dan memilih calon karyawan yang selaras dengan kualifikasi organisasi. Dalam kerangka manajemen syariah, tahapan ini tidak sekadar berfokus pada pengisian posisi jabatan, melainkan juga mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam menyaring kandidat. Oleh karena itu, faktor kemampuan,

https://doi.org/10.35457/6244
© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

ISSN 2527-3906 (*Online*)
Haq. A,Laily. N, Taftazane. M. R, Setianingrum. N / Akuntabilitas vol. 18 Juni (1) tahun 2026 ISSN 1978-6255 (*Print*)

tanggung jawab, kejujuran, dan integritas menjadi pertimbangan utama dalam penerimaan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, (Elvianti et al., 2026) menegaskan bahwa penerapan prinsip manajemen Islam berdampak langsung pada pengelolaan SDM, khususnya dalam menyelaraskan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan pekerja. Atas dasar itu, rekrutmen berbasis syariah menuntut adanya keseimbangan antara orientasi kebutuhan lembaga dan pilar-pilar moralitas Islam.

Temuan kajian (Penempatan, n.d.) menegaskan bahwa pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif Islam wajib berlandaskan pada ketentuan Al-Qur'an dan hadis. Penerimaan sumber daya manusia tanpa kualifikasi khusus dapat dilakukan secara subjektif, melainkan harus mengedepankan kriteria kelayakan serta kapabilitas calon pegawai. Hal ini seirama dengan hasil studi (Fajriyati, Ni, et al., 2025) yang membandingkan mekanisme rekrutmen dan seleksi antara pendekatan Islam dan konvensional. Meskipun kedua sistem tersebut berorientasi sama pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja organisasi, pendekatan Islam memberikan bobot lebih pada integrasi nilai-nilai moral dan akuntabilitas spiritual dalam setiap tahapan pelaksanaannya.

Penerapan rekrutmen berbasis syariah berlandaskan pada prinsip keahlian (*al-quwwah*) dan integritas (*amanah*), sesuai dengan petunjuk dalam QS. Al-Qashash ayat 26. Kriteria *kuat* memuat aspek keahlian dan pengetahuan, sedangkan *amanah* mencerminkan integritas serta tanggung jawab. Sejalan dengan temuan (*No Title*, n.d.), penarikan dan penempatan SDM tidak hanya menuntut kemampuan teknis, tetapi juga karakter berlandaskan nilai-nilai Islam.

Selain kompetensi dan amanah, rekrutmen syariah menuntut penerapan prinsip keadilan melalui kesetaraan peluang, keterbukaan informasi, serta penilaian objektif. Studi literatur (Chiara et al., 2023), menegaskan pentingnya keadilan untuk mencegah diskriminasi dan kerugian pihak mana pun. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen syariah menekankan akuntabilitas proses rekrutmen, bukan sekadar hasil akhirnya.

https://doi.org/10.35457/6244
© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

ISSN 2527-3906 (*Online*)
Haq. A,Laily. N, Taftazane. M. R, Setianingrum. N / Akuntabilitas vol. 18 Juni (1) tahun 2026 ISSN 1978-6255 (*Print*)

Seleksi bertujuan menilai kandidat guna menemukan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam manajemen syariah, evaluasi tidak hanya berfokus pada kualifikasi akademis, pengalaman, dan keahlian teknis, tetapi juga integritas moral. Menurut (Iftikhori, 2024), seleksi berbasis Al-Qur'an dan hadis menuntut keputusan penerimaan karyawan didasarkan pada perpaduan antara kompetensi profesional dan keselarasan perilaku dengan nilai-nilai Islam.

Studi kuantitatif (Omar et al., 2021) terhadap 300 karyawan lembaga keagamaan di Malaysia membuktikan bahwa rekrutmen dan seleksi Islami berpengaruh positif terhadap kesesuaian individu dengan pekerjaannya (*person-job fit*). Temuan ini menegaskan bahwa seleksi berbasis syariah tidak sekadar menyaring kandidat, tetapi memastikan kapabilitas pegawai benar-benar selaras dengan beban tanggung jawabnya.

Pada praktiknya, seleksi berbasis manajemen syariah menerapkan serangkaian tahapan seperti pemeriksaan administrasi, uji kompetensi, wawancara, serta penilaian perilaku. Seluruh instrumen ini berfungsi untuk mengukur kapabilitas teknis sekaligus tingkat integritas calon pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, studi (Juhdi et al., 2024), pada sebuah universitas Islam di Malaysia menggarisbawahi krusialnya rekrutmen SDM bukan sekedar cakap secara profesional, tetapi juga memiliki karakter Islami. Temuan ini semakin memperkuat gagasan bahwa proses seleksi pada lembaga berorientasi Islam mutlak mengombinasikan standar kualifikasi kerja dan prinsip-prinsip keagamaan.

Integritas Nilai Kompetensi, Amanah dan Keadilan dalam Rekrutmen dan Seleksi

Berdasarkan sintesis literatur, kompetensi, amanah, dan keadilan merupakan tiga pilar terintegrasi dalam rekrutmen dan seleksi syariah. Kompetensi menjamin calon pegawai mampu memenuhi standar kinerja organisasi, sedangkan amanah memastikan tugas diselesaikan dengan integritas serta rasa tanggung jawab. Adapun prinsip keadilan menjadi landasan agar proses evaluasi berjalan objektif tanpa

https://doi.org/10.35457/6244
© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

ISSN 2527-3906 (*Online*)
ISSN 1978-6255 (*Print*)

intervensi kepentingan pribadi. Temuan ini selaras dengan kajian konseptual (Nuralita et al., 2025), yang menegaskan bahwa rekrutmen Islami tidak cukup hanya menitikberatkan pada kualifikasi umum, melainkan wajib memperhitungkan nilai-nilai moral yang membentuk perilaku organisasi kandidat.

Keterkaitan antara implementasi manajemen sumber daya manusia Islami dan keadilan organisasi turut dikaji oleh (Papers, n.d.). Penelitian empiris pada Bank Qard al-Hasan di Iran membuktikan bahwa dimensi MSDM Islami, khususnya pada aspek rekrutmen dan seleksi, berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengintegrasian nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM berkontribusi nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil. Oleh karena itu, prinsip syariah tidak sebatas menjadi acuan normatif, melainkan memiliki implikasi praktis terhadap dinamika hubungan antara organisasi dan karyawan.

Penelitian (Dwi et al., 2024) mengenai tata kelola rekrutmen perspektif Islam semakin mempertegas krusialnya keselarasan proses penerimaan pegawai dengan prinsip-prinsip syariah. Prosedur rekrutmen wajib mempertimbangkan tuntutan kebutuhan organisasi beriringan dengan kualitas kandidat. Hal ini menandakan bahwa keberhasilan rekrutmen tidak sekadar dinilai dari terpenuhinya kuota tenaga kerja, melainkan dari sejauh mana tingkat kesesuaian (*person-job fit*) dan perpaduan nilai antara individu dengan kultur organisasi.

Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil komparasi dengan sejumlah penelitian terdahulu mengungkapkan adanya keselarasan mendasar, yakni penempatan nilai-nilai moral sebagai pilar utama dalam tata kelola SDM berbasis Islam. Meski demikian, setiap studi memiliki penekanan dan metodologi tersendiri. Studi (Fajriyati, Ni, et al., 2025) dan (Chiara et al., 2023) menerapkan kajian literatur untuk menguraikan konsep rekrutmen dan seleksi Islami secara teoritis, sedangkan (Omar et al., 2021) menguji secara kuantitatif hubungan rekrutmen-seleksi Islami dengan kesesuaian individu terhadap pekerjaan

https://doi.org/10.35457/6244
© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

ISSN 2527-3906 (*Online*)
Haq. A,Laily. N, Taftazane. M. R, Setianingrum. N / Akuntabilitas vol. 18 Juni (1) tahun 2026 ISSN 1978-6255 (*Print*)
(*person-job fit*). Keberagaman ini membuktikan bahwa topik tersebut telah diteliti baik dari sudut pandang konseptual maupun empiris.

Selanjutnya, (Islam & Uin, 2026) menyoroti sistem rekrutmen dalam pengembangan SDM berbasis pendidikan Islam. Berbeda halnya dengan (A. R. Z. Haramain, 2026) yang mengomparasikan pendekatan MSDM Islam dan konvensional, yang menegaskan bahwa MSDM Islam berakar kuat pada landasan etika dan akuntabilitas. Variasi fokus tersebut memperlihatkan luasnya cakupan diskursus rekrutmen dan seleksi, mulai dari domain pendidikan, praktik organisasi, hingga studi komparatif manajemen.

Perkembangan terkini ditunjukkan oleh (Nuralita et al., 2025) menggunakan pendekatan Tinjauan Pustaka Sistematis berstandar PRISMA (menyeleksi 25 dari 226 artikel) yang membahas rekrutmen Islami, digitalisasi SDM, dan kinerja pegawai. Sementara itu, (Ilmiah et al., 2026) menitikberatkan pada integrasi kompetensi profesional dan integritas moral dalam seleksi SDM syariah. Kedua studi ini menandai pesatnya pembaruan kajian MSDM Islam dari aspek modernisasi sistem maupun kriteria kandidat.

Berdasarkan peta penelitian tersebut, keterkaitan studi ini dengan penelitian terdahulu terletak pada penggunaan prinsip syariah sebagai pisau analisis pengelolaan SDM. Adapun pembaharuan (*novelty*) penelitian ini berada pada ruang lingkupnya yang menyatukan rekrutmen dan seleksi sebagai satu kesatuan proses yang saling berkesinambungan. Penelitian ini tidak hanya mengkaji cara menjaring calon pegawai, tetapi juga mengevaluasi kandidat berlandaskan pilar kompetensi, amanah, integritas, dan keadilan, sehingga diharapkan dapat menghasilkan sintesis konseptual yang lebih terarah mengenai rekrutmen dan seleksi berbasis manajemen syariah.

Kecapaian Tujuan Penelitian dan Keterbatasan

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa tujuan penelitian untuk mengkaji rekrutmen dan seleksi SDM dalam perspektif manajemen syariah dapat tercapai

https://doi.org/10.35457/6244
© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

ISSN 2527-3906 (*Online*)
ISSN 1978-6255 (*Print*)

pada tataran konseptual. Pencapaian ini terbukti melalui teridentifikasinya sejumlah pilar utama, meliputi kompetensi, amanah, keadilan, integritas, dan profesionalisme, yang secara konsisten ditemukan dalam berbagai penelitian MSDM berbasis Islam. Sejalan dengan temuan (Sentiko et al., 2025) mengenai tantangan nilai-nilai Islam pada manajemen modern, ajaran Islam terbukti sangat relevan dalam menjawab dinamika tata kelola tenaga kerja di organisasi kontemporer.

Kendati dapat menjawab tujuan penelitian melalui sintesis literatur, kajian ini memiliki keterbatasan karena bergantung sepenuhnya pada data sekunder tanpa studi lapangan langsung. Akibatnya, penelitian ini belum mampu mengukur tingkat efektivitas implementasi prinsip syariah pada praktik penerimaan kerja secara rinci. Di samping itu, variasi karakteristik organisasi, konteks negara, dan keragaman metodologi penelitian terdahulu menyulitkan pemGeneralisasian hasil secara langsung. Kondisi ini diperkuat oleh tinjauan sistematis (M. Haramain et al., 2023)

KESIMPULAN

Praktik rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam perspektif manajemen syariah tidak semata-mata berfokus pada pemenuhan formasi pekerjaan, melainkan juga mengintegrasikan kesesuaian kualifikasi dan karakter calon pegawai dengan nilai-nilai Islam. Penerapan prinsip kompetensi (*al-quwwah*), amanah, integritas, keadilan, dan profesionalisme merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam proses penerimaan tenaga kerja.

Secara praktis, hasil kajian ini menunjukkan bahwa berbagai organisasi, khususnya lembaga keuangan dan perbankan syariah, perlu memadukan standar kemampuan profesional dengan nilai-nilai moral Islam dalam proses rekrutmen dan seleksi. Langkah ini penting agar pegawai yang diterima tidak hanya memiliki kecakapan teknis, tetapi juga tanggung jawab moral dan integritas yang tinggi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena sepenuhnya menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*) dengan memanfaatkan sumber data sekunder tanpa melakukan observasi atau pengujian langsung di lapangan. Selain

https://doi.org/10.35457/6244
© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

ISSN 2527-3906 (*Online*)
Haq. A,Laily. N, Taftazane. M. R, Setianingrum. N / Akuntabilitas vol. 18 Juni (1) tahun 2026 ISSN 1978-6255 (*Print*)
itu, perbedaan karakteristik organisasi dan konteks literatur yang dikaji turut membatasi generalisasi hasil penelitian.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi empiris atau penelitian lapangan pada sektor perbankan syariah, baik melalui wawancara mendalam dengan bagian pengelola sumber daya manusia maupun survei kuantitatif kepada pegawai. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan instrumen seleksi terpadu yang secara khusus mengukur perpaduan antara kompetensi profesional dan integritas moral Islami.

DAFTAR PUSTAKA

Adrian, M. F., & Anggraini, T. (2023). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT . Bakrie Sumatera Plantations Tbk Ditinjau dari Perspektif Islam*. *5*, 13–19. https://doi.org/10.37034/infeb.v5i1.191

Chiara, A., Marina, F., & Gioia, V. (2023). *Analysis of Human Resource Recruitment in an Islamic Perspective*. *1*(March), 61–69.

Dwi, R., Parmitasari, A., Syariati, A., Islam, U., & Alauddin, N. (2024). *Manajemen Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam : Praktik Dan Prinsip Management of Workforce Recruitment in an Islamic Perspective : 7*, 245–257.

Elvianti, D., Norawati, S., & Basem, Z. (2026). *Sistem Rekrutmen , Seleksi , Kompetensi dan Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif*. *4*(3), 1689–1702.

Fajriyati, D. N., Ni, A., & Widyaningsih, B. (2025). *Integrasi Nilai-Nilai Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Konteks Ekonomi Islam*. 1261–1273.

Fajriyati, D. N., Widyaningsih, B., & Islam, N. (2025). *Penguatan Nilai Islam Dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia : Analisis Kualitatif Perspektif Ekonomi Islam*. *3*(1), 105–110.

Haramain, A. R. Z. (2026). *Implementasi Prinsip-Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada Ritel*. *April*.

Haramain, M., Kajian, D., Naratif, P., & Review, S. (2023). *Metodologi Penelitian Kepustakaan*.

Iftikhori, A. (2024). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Tok Patok Guluk-Guluk* .

Ilmiah, J., Hukum, M., & Syariah, E. (2026). *No Title*. *7*, 1831–1839.

Islam, U., & Uin, N. (2026). *ISSN: 2810-0573 (online), https://lptnunganjuk.com/ojs/index.php/kartika*. *6*(3), 4861–4877.

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

ISSN 2527-3906 (*Online*)
Haq. A,Laily. N, Taftazane. M. R, Setianingrum. N / Akuntabilitas vol. 18 Juni (1) tahun 2026 ISSN 1978-6255 (*Print*)

Juhdi, N., Arfifah, N., Sabian, A., & Khakim, U. (2024). *Recruitment and Selection Practices : A Case of an Islamic University in Malaysia*. *13*(4), 508–520. https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v13-i4/23623

Kaharudin, I. H. (2025). *Bridging Traditions : A Comparative Review of Islamic and Conventional Approaches to Human Resource Management*. *15*(8), 1539–1554.

Missy, J., Dan, M., & Perspektif, D. (2022). *Journal MISSY*. *3*, 5–11.

Muttakin, K., Riyadissolihin, A., Sapitri, E. Y., Sa, K., & Maharani, N. (2026). *Menuju Kerangka Integratif Systematic Literature Review Dalam Penelitian Pendidikan :* (3), 1265–1283.

No Title. (n.d.). *1*(1), 50–63.

Nuralita, S., Maharani, R., Reza, M., Ayu, A. P., & Ulan, T. (2025). *Pengaruh Rekrutmen , Seleksi Berbasis Nilai Islam dan Digitalisasi HR terhadap Kinerja Karyawan : Systematic Literature Review*.

Omar, M. K., Rosmaniza, S., Omar, M. K., & Rosmaniza, S. (2021). *The Effects of Islamic Recruitment and Selection Towards Person-Job Fit Among Contract Employees of an Islamic Religious Council of Malaysia The Effects of Islamic Recruitment and Selection Towards Person-Job Fit Among Contract Employees of an Islamic Religious Council of Malaysia*. *1*(6), 828–837. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v11-i6/10213

Papers, R. (n.d.). *Related Papers*.

Penempatan, S. D. A. N. (n.d.). *Rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam perspektif islam*.

Peran, A., Karyawan, R., & Kinerja, T. (2024). *proses Pembangunan nasional* .

Sentiko, W. A., Ramdani, M. F., Fabian, F., & Sena, I. (2025). *Analisis Lintas Disiplin Terhadap Integrasi Nilai-nilai Islam dalam Etika Bisnis Modern : Perspektif Teologi , Ekonomi , dan Manajemen*. *6*(3), 788–793.

Siringo-ringo, A., & Pangaribuan, T. R. (2021). *Telaah Buku Teks Bahasa Indonesia SMA Kelas XI Kurikulum 2013 Edisi Revisi 2017 Terbitan Kemendikbud*. *11*, 21–29.

Sitasari, N. W., Psikologi, F., & Esa, U. (n.d.). *Mengenal Analisa Konten Dan Analisa Tematik*.

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology : An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, *104*(August), 333–339. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039

Syariah, D. A. N. P. (2019). *Rekrutmen, seleksi dan penempatan syariah*. *5*, 87–102.

Yam, J. H. (2024). *JURNAL EMPIRE Kajian Penelitian : Tinjauan Literatur Sebagai Metode Penelitian*. *4*(1), 61–71.

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang