Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1831-1839

PROSES SELEKSI SDM DALAM MANAJEMEN SYARIAH

Jessika Gafur Lamba[1], Muh. Ahsan Kamil[2],
Rika Dwi Ayu Parmitasari[3], Alim Syariati[4]
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar[134],
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta[2]
Email: *jessikagafurlamba@gmail.com[1]* , *muhahsankamil13@gmail.com[2]*

Abstrak
Kajian ini mengulas proses seleksi sumber daya manusia (SDM) dalam kerangka manajemen syariah dengan menyoroti pandangan Islam terhadap mekanisme rekrutmen karyawan dan penjaringan talenta unggul. Dalam paradigma Islam, seleksi SDM tidak hanya berfokus pada kecakapan teknis dan latar belakang pendidikan, melainkan juga mempertimbangkan kualitas moral dan spiritual individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep seleksi SDM menurut perspektif Islam, mengidentifikasi nilai-nilai syariah yang menjadi dasar dalam proses rekrutmen dan seleksi, serta menelaah relevansi penerapannya dalam konteks organisasi modern. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik studi pustaka melalui penelaahan sistematis terhadap literatur klasik dan kontemporer yang membahas manajemen sumber daya insani berbasis syariah. Hasil kajian menunjukkan bahwa proses seleksi SDM dalam manajemen syariah menekankan keseimbangan antara kompetensi profesional dan integritas moral, yang tercermin dalam prinsip al-quwwah dan al-amānah. Penerapan prinsip tersebut diyakini mampu menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya berkinerja tinggi, tetapi juga beretika dan selaras dengan nilai-nilai Islam dalam mencapai tujuan organisasi.
Kata Kunci: Manajemen syariah, Nilai Islam, Rekrutmen, Seleksi SDM.

Abstract
This study explores the human resource (HR) selection process within the framework of Sharia management by highlighting the Islamic perspective on employee recruitment and talent acquisition. From an Islamic viewpoint, HR selection extends beyond technical skills and academic qualifications to include ethical and spiritual dimensions. This research aims to examine the concept of HR selection in Islam, identify Sharia-based values that underpin recruitment and selection practices, and assess their relevance in contemporary organizational settings. A qualitative approach is employed using a literature review method, drawing upon classical and modern sources related to Islamic human resource management. The findings reveal that HR selection in Sharia management emphasizes a balanced integration of professional capability and moral integrity, as reflected in the principles of al-quwwah and al-amānah. The application of these principles contributes to the formation of human resources who are competent, ethical, and aligned with Islamic values, thereby supporting sustainable organizational performance.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1831-1839

***Keywords**: Human resource selection, Islamic values, Recruitment, Sharia management.*

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks manajemen syariah, SDM tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai amanah yang harus dikelola sesuai dengan nilai-nilai Islam. Salah satu tahapan krusial dalam manajemen SDM adalah proses seleksi dan rekrutmen karyawan, karena tahapan ini menentukan kualitas sumber daya insani yang akan menjalankan visi, misi, serta nilai-nilai organisasi. Kesalahan dalam proses seleksi berpotensi menimbulkan ketidakefisienan, konflik internal, serta penyimpangan etika yang bertentangan dengan prinsip syariah.[1]

Proses rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam tidak semata-mata berorientasi pada kompetensi teknis (skill) dan kualifikasi akademik, tetapi juga pada aspek moral, amanah, kejujuran, dan integritas calon karyawan. Al-Qur'an dan Hadis memberikan pedoman normatif mengenai pentingnya memilih individu yang kuat (al-quwwah) dan dapat dipercaya (al-amānah), sebagaimana tercermin dalam QS. Al-Qashash ayat 26. Prinsip keadilan (al-'adl) dan profesionalisme menjadi landasan utama dalam proses seleksi SDM agar organisasi memperoleh talenta terbaik yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga berakhlak mulia.[2]

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas rekrutmen dan seleksi SDM dalam perspektif Islam. Chiara, Marina, dan Gioia menekankan bahwa prinsip keadilan dan transparansi merupakan faktor utama dalam rekrutmen berbasis Islam, terutama untuk mencegah diskriminasi dan penyalahgunaan wewenang.[3] Penelitian lain juga menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi.[4] Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat deskriptif normatif dan belum secara spesifik mengkaji proses seleksi SDM sebagai instrumen strategis dalam menjaring talenta terbaik dan karyawan yang sejalan dengan visi manajemen syariah.

Berdasarkan celah penelitian tersebut, novelty (kebaruan) dari penelitian ini terletak pada upaya mengkaji secara komprehensif proses seleksi SDM dalam manajemen syariah dengan menekankan integrasi antara kompetensi

---

[1] Yusanto, M. I., & Widjajakusuma, M. K. Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Islam. Jakarta: Khairul Bayan. 2019.

[2] Sifa', M. A., Putro, H. K., & Mun'im, M. Strategi manajemen SDM berbasis syariah untuk meningkatkan kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah. Journal of Islamic Banking, 6(1), 1–19. 2025.

[3] Chiara, A., Marina, F., & Gioia, V. *Analysis of Human Resource Recruitment in an Islamic Perspective*. Sharia Oikonomia Law Journal, 1(1), 61–69. 2023.

[4] Razimi, M. S. A., & Romle, A. R. *The Processes of Recruitment and Selection in Islamic Human Resource Management*. World Journal of Management and Behavioral Studies. 2017.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1831-1839

profesional dan nilai-nilai Islam sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Penelitian ini tidak hanya menyoroti aspek normatif, tetapi juga merumuskan kerangka konseptual seleksi SDM syariah yang relevan dengan kebutuhan organisasi modern, khususnya dalam menghadapi tantangan profesionalisme dan etika kerja.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana konsep seleksi SDM dalam perspektif manajemen syariah? (2) nilai-nilai Islam apa saja yang menjadi landasan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan? dan (3) bagaimana relevansi konsep seleksi SDM syariah dalam menjaring talenta terbaik dan karyawan yang berintegritas di era modern?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis konsep dan prinsip seleksi SDM dalam manajemen syariah, mengidentifikasi nilai-nilai Islam yang mendasari proses rekrutmen dan seleksi karyawan, serta merumuskan implikasi konseptual seleksi SDM syariah dalam menjaring talenta terbaik yang profesional dan berakhlak. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik studi pustaka terhadap literatur klasik dan kontemporer yang relevan dengan manajemen sumber daya insani dalam perspektif Islam.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (*library research).* Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami, menafsirkan, dan menganalisis konsep serta nilai-nilai seleksi sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif manajemen syariah secara mendalam dan kontekstual. [5]Studi pustaka digunakan karena sumber data penelitian berupa gagasan, konsep, dan pemikiran normatif yang terdapat dalam literatur klasik dan kontemporer terkait manajemen sumber daya insani berbasis syariah. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi dengan menelusuri, mengkaji, dan menginventarisasi bahan pustaka berupa Al-Qur'an, hadis, buku, artikel jurnal ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik rekrutmen dan seleksi SDM dalam Islam. [6]

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang bersifat deskriptif-analitis. Sumber data terdiri atas data primer, yaitu Al-Qur'an, hadis, dan literatur klasik Islam yang membahas etika kerja, amanah, dan profesionalisme, serta data sekunder berupa buku teks manajemen SDM, jurnal ilmiah nasional dan internasional, serta publikasi akademik yang relevan dengan manajemen syariah. [7] Teknik analisis data dilakukan dengan analisis isi (content analysis), yaitu menganalisis teks secara sistematis untuk mengidentifikasi konsep, nilai, dan prinsip seleksi SDM dalam Islam. Tahapan analisis meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan secara induktif guna memperoleh pemahaman yang

[5] Creswell, J. W. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (4th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications*. 2018.

[6] Zed, M. Metode Penelitian Kepustakaan. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. 2018.

[7] Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2020.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1831-1839

komprehensif mengenai integrasi antara kompetensi profesional dan nilai-nilai syariah dalam praktik seleksi SDM organisasi modern.[8]

C. Hasil dan Pembahasan (Bold)

1. Konsep Seleksi SDM dalam Perspektif Manajemen Syariah

Dalam perspektif manajemen syariah, seleksi sumber daya manusia (SDM) dipahami sebagai proses strategis yang tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan organisasi secara teknis, tetapi juga menjaga amanah dan nilai-nilai Islam dalam tata kelola organisasi. Seleksi SDM tidak diposisikan sebagai aktivitas administratif semata, melainkan sebagai instrumen awal dalam membentuk kualitas moral, profesional, dan spiritual sumber daya insani yang akan menggerakkan organisasi. [9] Dengan demikian, seleksi SDM memiliki implikasi jangka panjang terhadap budaya organisasi dan keberlanjutan kinerja institusi.

Sejumlah kajian nasional menunjukkan bahwa seleksi SDM berbasis syariah menuntut kesesuaian antara kompetensi individu dan nilai-nilai organisasi Islam. Zakiah menegaskan bahwa proses seleksi dalam lembaga Islam harus memastikan adanya value alignment antara calon SDM dan karakter institusi, agar pelaksanaan tugas tidak hanya efektif secara teknis tetapi juga selaras secara etis.[10] Hal ini menunjukkan bahwa seleksi SDM dalam manajemen syariah berorientasi pada pembentukan SDM yang utuh, bukan sekadar pekerja yang memiliki keahlian tertentu.

Konsep seleksi SDM dalam Islam berlandaskan pada prinsip al-quwwah dan al-amānah sebagaimana tercermin dalam QS. Al-Qashash ayat 26. Prinsip al-quwwah dimaknai sebagai kemampuan, kompetensi, dan kecakapan profesional yang relevan dengan bidang kerja, sedangkan al-amānah merepresentasikan integritas moral, kejujuran, dan tanggung jawab individu. Razimi dan Romle menjelaskan bahwa kedua prinsip ini harus hadir secara simultan dalam proses seleksi SDM Islam, karena kompetensi tanpa integritas berpotensi menimbulkan penyimpangan, sementara integritas tanpa kompetensi dapat menyebabkan ketidakefisienan organisasi.[11]

Penelitian terkini di sektor keuangan syariah juga memperkuat pandangan bahwa seleksi SDM berbasis nilai Islam berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kepercayaan organisasi. Sifa' et al, menemukan bahwa strategi manajemen SDM berbasis syariah khususnya pada tahap seleksi, mampu menghasilkan karyawan

---

[8] Moleong, L. J. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2019.

[9] Anggraeni, S. L. Peran manajemen sumber daya manusia dalam bisnis syariah. Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah, 3(2). 2025.

[10] Zakiah, N. F. Seleksi Sumber Daya Manusia di SMP IBS Kiai Demak Purwakarta. Addabani, 2(1). 2025.

[11] Razimi, M. S. A., & Romle, A. R. *The processes of recruitment and selection in Islamic human resource management. World Journal of Management and Behavioral Studies*, 5(1), 1–5. 2017.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1831-1839

yang tidak hanya produktif, tetapi juga memiliki komitmen etis yang tinggi.[12] Hal ini mengindikasikan bahwa seleksi SDM syariah berperan sebagai fondasi utama dalam membangun reputasi dan keberlanjutan lembaga keuangan syariah.

Lebih lanjut, konsep seleksi SDM dalam manajemen syariah juga menekankan prinsip keadilan (al-'adl) dan transparansi. Proses seleksi harus dilakukan secara objektif, terbuka, dan bebas dari praktik nepotisme maupun diskriminasi. Prinsip ini sejalan dengan temuan Chiara, Marina, dan Gioia yang menyatakan bahwa rekrutmen berbasis Islam menuntut keadilan prosedural sebagai bentuk pertanggungjawaban moral organisasi terhadap individu dan masyarakat. Dengan demikian, seleksi SDM berfungsi sebagai instrumen tata kelola organisasi yang beretika (ethical governance).[13]

Ali dan Al-Owaihan menegaskan bahwa etos kerja Islam menempatkan nilai moral sebagai bagian integral dari sistem manajemen SDM. Dalam konteks seleksi, nilai-nilai tersebut dapat dioperasionalisasikan melalui instrumen modern seperti wawancara berbasis nilai, penilaian rekam jejak, dan asesmen perilaku.[14] Hal ini menunjukkan bahwa konsep seleksi SDM syariah bersifat adaptif dan kompatibel dengan praktik manajemen kontemporer.

Konsep seleksi SDM dalam manajemen syariah dapat dipahami sebagai proses strategis, etis, dan integratif yang menggabungkan profesionalisme, integritas, dan nilai spiritual. Seleksi tidak hanya diarahkan pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja jangka pendek, tetapi juga pada pembentukan sumber daya insani yang berakhlak, bertanggung jawab, dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi serta kemaslahatan sosial. Pendekatan ini menegaskan bahwa seleksi SDM syariah memiliki peran sentral dalam mewujudkan tujuan organisasi yang berkelanjutan dan bernilai ibadah.

2. Nilai-Nilai Islam dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

a. Prinsip Al-Quwwah sebagai Dasar Kompetensi Profesional

Prinsip al-quwwah merupakan representasi dari kompetensi profesional dalam seleksi SDM syariah. Al-quwwah mencakup kemampuan teknis, keahlian, pengalaman, serta kapasitas intelektual yang relevan dengan kebutuhan jabatan. [15]

Prinsip ini menunjukkan bahwa Islam sangat menekankan profesionalisme dan menolak pandangan bahwa pendekatan religius

[12] Sifa', M. A., Putro, H. K., & Mun'im, M. *Strategi manajemen SDM berbasis syariah untuk meningkatkan kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah*. Journal of Islamic Banking, 6(1), 1–19. 2025.

[13] Chiara, A., Marina, F., & Gioia, V. *Analysis of Human Resource Recruitment in an Islamic Perspective*. Sharia Oikonomia Law Journal, 1(1), 61–69. 2023.

[14] Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. Islamic work ethic: A critical review. Cross Cultural Management: An International Journal, 15(1), 5–19. 2008.

[15] Razimi, M. S. A., & Romle, A. R.The processes of recruitment and selection in Islamic human resource management. World Journal of Management and Behavioral Studies, 5(1), 1–5. 2017.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1831-1839

mengabaikan aspek kinerja. Justru, kompetensi menjadi syarat utama agar SDM mampu menjalankan amanah secara optimal dan bertanggung jawab.

b. Prinsip Al-Amānah sebagai Landasan Integritas Moral

Selain kompetensi, al-amānah menjadi pilar utama dalam seleksi SDM syariah. Al-amānah mencerminkan nilai kejujuran, tanggung jawab, integritas, dan komitmen etis yang harus dimiliki oleh setiap calon karyawan. Hal ini tercermin pada QS. Al-Qashash: 26.

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَـٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ

Terjemahnya: "Salahseorang dari kedua (perempuan) itu berkata: 'Wahai Ayahku, jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya'."[16]

Penekanan pada al-amānah menegaskan bahwa seleksi SDM dalam Islam bertujuan mencegah penyimpangan etika, penyalahgunaan wewenang, serta krisis integritas yang sering terjadi dalam organisasi modern.[17]

c. Prinsip Keadilan dan Transparansi dalam Proses Seleksi

Seleksi SDM syariah harus dilaksanakan berdasarkan prinsip keadilan (*al-'adl*) dan transparansi. Proses seleksi harus objektif, terbuka, dan bebas dari praktik nepotisme maupun diskriminasi.[18] Penerapan prinsip ini memperkuat legitimasi organisasi dan meningkatkan kepercayaan karyawan serta pemangku kepentingan. Sehingga seleksi SDM syariah berfungsi sebagai instrumen tata kelola organisasi yang baik (good governance).

3. Relevansi Konsep Seleksi SDM Syariah Dalam Menjaring Talenta Terbaik dan Karyawan yang Berintegritas di Era Modern

Analisis menunjukkan bahwa konsep seleksi SDM syariah memiliki relevansi tinggi dalam konteks organisasi modern yang dihadapkan pada krisis etika dan menurunnya kepercayaan publik. Seleksi yang hanya berorientasi pada kompetensi teknis terbukti belum cukup menjamin keberlanjutan organisasi

Pendekatan seleksi berbasis nilai-nilai Islam menawarkan alternatif sistem rekrutmen yang mengintegrasikan kinerja dan etika secara seimbang. Prinsip al-quwwah dapat dioperasionalisasikan melalui instrumen seleksi modern seperti uji kompetensi, asesmen berbasis kinerja, dan wawancara perilaku. Sementara itu, prinsip al-amānah dapat diidentifikasi melalui penilaian rekam jejak, referensi kerja, serta wawancara berbasis nilai (*value-based interview*).[19] Hal ini menunjukkan

[16] Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta. 2025

[17] Sutrismi, S., Aksal, R. D. A. P., & Syariati, A. Islamic human resources management and planning. Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, 6(3). 2025.

[18] Chiara, A., Marina, F., & Gioia, V. *Analysis of Human Resource Recruitment in an Islamic Perspective*. Sharia Oikonomia Law Journal, 1(1), 61–69. 2023.

[19] Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. Islamic work ethic: A critical review. Cross Cultural Management: An International Journal, 15(1), 5–19. 2008.

bahwa nilai-nilai Islam bersifat kompatibel dengan praktik manajemen kontemporer

Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa seleksi SDM berbasis syariah berkontribusi terhadap pembentukan budaya organisasi yang etis. Organisasi yang menjadikan integritas sebagai kriteria utama seleksi cenderung memiliki tingkat kepercayaan internal yang lebih tinggi dan konflik organisasi yang lebih rendah. [20] Budaya etis ini menjadi modal penting dalam meningkatkan kinerja jangka panjang organisasi.

Dari sisi teoretis, temuan penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya insani Islam dengan menegaskan bahwa manajemen syariah bukan sekadar adaptasi dari sistem konvensional. Sebaliknya, manajemen syariah memiliki kerangka nilai yang khas dan bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah. Integrasi nilai spiritual dan profesionalisme memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan teori manajemen Islam.

Implikasi praktis penelitian ini mendorong organisasi, khususnya yang berbasis syariah, untuk merumuskan standar seleksi SDM yang memasukkan indikator moral dan etika secara eksplisit. Seleksi SDM tidak cukup hanya mengukur kecakapan teknis, tetapi juga harus menilai kesesuaian nilai (*value fit*) antara individu dan organisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini memiliki implikasi kebijakan bagi pimpinan organisasi. Pimpinan perlu memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dijalankan secara adil, transparan, dan akuntabel sesuai prinsip syariah. Kebijakan seleksi berbasis nilai diyakini mampu meningkatkan kepercayaan karyawan dan reputasi organisasi di mata public. Implikasi lanjutan dari penelitian ini adalah perlunya kesinambungan antara seleksi, pembinaan, dan evaluasi kinerja SDM. Seleksi berbasis al-quwwah dan al-amānah harus diikuti dengan sistem pengembangan SDM yang konsisten agar nilai-nilai tersebut terinternalisasi dalam perilaku kerja sehari-hari.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa seleksi SDM dalam manajemen syariah merupakan instrumen strategis dalam menjaring talenta unggul yang profesional dan beretika. Penerapan prinsip al-quwwah dan al-amānah tidak hanya relevan secara normatif, tetapi juga aplikatif dalam menghadapi tantangan organisasi modern, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang berkelanjutan dan bernilai ibadah.

Konsep seleksi SDM dalam manajemen syariah dapat dipahami sebagai proses strategis, etis, dan integratif yang menggabungkan profesionalisme, integritas, dan nilai spiritual. Seleksi tidak hanya diarahkan pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja jangka pendek, tetapi juga pada pembentukan sumber daya insani yang berakhlak, bertanggung jawab, dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi serta kemaslahatan sosial. Pendekatan ini menegaskan bahwa seleksi SDM syariah memiliki peran sentral dalam mewujudkan tujuan organisasi yang berkelanjutan dan bernilai ibadah

[20] Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2017.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1831-1839

D. Penutup

Penelitian ini menyimpulkan bahwa seleksi sumber daya manusia (SDM) dalam manajemen syariah merupakan proses strategis yang mengintegrasikan kompetensi profesional (al-quwwah) dan integritas moral-spiritual (al-amānah) sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Seleksi SDM tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan teknis organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme penjagaan amanah, keadilan, dan etika kerja dalam tata kelola organisasi. Penerapan prinsip keadilan, transparansi, dan objektivitas dalam seleksi SDM syariah terbukti relevan dan aplikatif dalam konteks organisasi modern, serta berpotensi membentuk sumber daya insani yang profesional, berintegritas, dan berkontribusi terhadap keberlanjutan kinerja organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar perusahaan, khususnya yang berbasis syariah, mengembangkan sistem seleksi SDM yang secara eksplisit mengintegrasikan penilaian kompetensi dan integritas moral melalui instrumen seleksi yang objektif dan terukur. Selain itu, proses seleksi perlu diikuti dengan kebijakan pembinaan dan evaluasi kinerja yang konsisten dengan nilai-nilai syariah agar prinsip al-quwwah dan al-amānah tidak berhenti pada tahap rekrutmen, tetapi terinternalisasi dalam praktik kerja sehari-hari. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji secara empiris implementasi seleksi SDM syariah dalam berbagai sektor organisasi untuk memperkuat validitas dan kontribusi keilmuan kajian ini.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1831-1839

DAFTAR PUSTAKA

Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). *Islamic work ethic: A critical review*. Cross Cultural Management: An International Journal, 15(1), 5–19.

Anggraeni, S. L. (2025). *Peran manajemen sumber daya manusia dalam bisnis syariah*. Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah, 3(2). https://doi.org/10.61132/nuansa.v3i2.1705

Chiara, A., Marina, F., & Gioia, V. (2023). *Analysis of Human Resource Recruitment in an Islamic Perspective*. Sharia Oikonomia Law Journal, 1(1), 61–69. https://doi.org/10.55849/solj.v1i1.78

Creswell, J. W. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Razimi, M. S. A., & Romle, A. R. (2017). *The Processes of Recruitment and Selection in Islamic Human Resource Management*. World Journal of Management and Behavioral Studies.

Razimi, M. S. A., & Romle, A. R. (2017). *The processes of recruitment and selection in Islamic human resource management*. World Journal of Management and Behavioral Studies, 5(1), 1–5.

Sifa', M. A., Putro, H. K., & Mun'im, M. (2025). *Strategi manajemen SDM berbasis syariah untuk meningkatkan kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah*. Journal of Islamic Banking, 6(1), 1–19. https://doi.org/10.35896/jib.v6i1.1025

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrismi, S., Aksal, R. D. A. P., & Syariati, A. (2025). *Islamic human resources management and planning*. Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, 6(3). https://doi.org/10.24252/iqtishaduna.vi.54175

Yusanto, M. I., & Widjajakusuma, M. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Khairul Bayan.

Zakiah, N. F. (2025). *Seleksi sumber daya manusia di SMP IBS Kiai Demak Purwakarta*. Addabani: Interdisciplinary Journal of Islamic Education. https://doi.org/10.52593/adb.02.1.02

Zed, M. (2018). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.