

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Berbasis Nilai Islam dan Digitalisasi HR terhadap Kinerja Karyawan : Systematic Literature Review

Suci Nuralita^{1*}, Rulistya Maharani², Mochamad Reza³, Aulia Puspa Ayu⁴, Tini Ulan Dari⁵, Muhammad Saepul Adnan⁶

¹⁻⁶ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda, Indonesia

Alamat: Jln. Tol Ciawi No. 1, Ciawi - Bogor, Jawa Barat 16720 Telpn (0251) 8240773

Korespondensi penulis: sucinuralita24@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the influence of Islamic value-based recruitment and selection on employee performance, with HR digitalization as a moderating variable. A Systematic Literature Review (SLR) approach was used by following the PRISMA guidelines to compile, screen, and analyze articles from various national and international academic databases published between 2021 and 2025. From a total of 226 identified articles, 25 met the inclusion criteria and were analyzed further. The findings indicate that most of the reviewed literature supports a positive and significant influence of Islamic value-based recruitment and selection on employee performance, particularly in terms of productivity, work ethics, and loyalty. Furthermore, HR digitalization strengthens the recruitment process by increasing efficiency and objectivity through technologies such as e-recruitment, applicant tracking systems (ATS), and AI based on sharia principles. However, the effectiveness of implementation depends on technological readiness and organizational characteristics. These findings emphasize the importance of integrating spiritual values and digital innovation in Islamic human resource management practices that are adaptive to the challenges of Industry 4.0 and Society 5.0.*

Keywords: *employee performance, HR digitalization, Islamic HR management, Islamic values-based recruitment, selection process*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam terhadap kinerja karyawan dengan digitalisasi HR sebagai variabel moderasi. Pendekatan yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengikuti panduan PRISMA untuk menyusun, menyaring, dan menganalisis artikel dari berbagai database ilmiah nasional dan internasional dalam rentang tahun 2021–2025. Dari total 226 artikel yang teridentifikasi, sebanyak 25 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dianalisis lebih lanjut. Hasil kajian menunjukkan bahwa mayoritas literatur menyepakati adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam hal produktivitas, etika kerja, dan loyalitas. Selain itu, digitalisasi HR memperkuat proses seleksi dengan meningkatkan efisiensi dan objektivitas melalui teknologi seperti *e-recruitment*, ATS, dan AI berbasis prinsip syariah. Namun, efektivitas implementasi masih bergantung pada kesiapan teknologi dan karakteristik organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi antara nilai spiritual dan inovasi digital dalam praktik manajemen SDM Islami yang adaptif terhadap era industri 4.0 dan *society* 5.0.

Kata kunci: kinerja karyawan, digitalisasi SDM, manajemen SDM Islam, rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam, proses seleksi

1. LATAR BELAKANG

Dalam era transformasi digital saat ini, organisasi dituntut untuk melakukan inovasi tidak hanya dalam aspek teknologi, tetapi juga dalam tata kelola sumber daya manusia. Salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses rekrutmen dan seleksi. Proses ini merupakan gerbang awal dalam memastikan kualitas dan kesesuaian sumber daya manusia yang akan mengisi peran strategis dalam organisasi. Keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi tidak hanya ditentukan oleh kecocokan antara kompetensi

kandidat dengan kebutuhan perusahaan, tetapi juga oleh keselarasan nilai-nilai yang dianut individu dengan budaya dan nilai organisasi (Rawung dkk., 2023).

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu fungsi manajemen SDM yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia adalah proses rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen dan seleksi menjadi titik awal untuk memastikan bahwa kandidat yang diterima tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga karakter yang selaras dengan nilai-nilai organisasi (Raflika dkk., 2024). Dalam konteks perusahaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam, proses rekrutmen dan seleksi idealnya tidak hanya berorientasi pada aspek kompetensi teknis, tetapi juga mempertimbangkan integritas moral dan spiritual calon karyawan.

Nilai-nilai Islam seperti kejujuran (*ṣidq*), amanah, keadilan, tanggung jawab, dan kerja keras bukan sekadar prinsip etis, tetapi juga dapat menjadi landasan operasional dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan nilai-nilai tersebut dalam proses rekrutmen dan seleksi diyakini dapat menciptakan budaya kerja yang sehat dan harmonis, serta mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat ibadah, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi (Sahabuddin dkk., 2021). Dalam praktiknya, perusahaan yang menerapkan rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam akan menilai tidak hanya kemampuan calon pekerja, tetapi juga akhlaknya, komitmen terhadap prinsip Islam, dan keselarasan dengan visi spiritual organisasi.

Di sisi lain, kemajuan teknologi informasi telah mendorong transformasi digital dalam berbagai aspek organisasi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Digitalisasi HR memungkinkan proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara lebih efisien, cepat, dan objektif melalui sistem e-recruitment, pemanfaatan big data untuk penilaian kandidat, dan penggunaan teknologi seperti artificial intelligence (AI) untuk menilai karakteristik calon karyawan (Carolina dkk., 2024). Digitalisasi juga membuka peluang untuk mengintegrasikan penilaian nilai-nilai Islam dalam proses seleksi secara sistematis, seperti melalui sistem asesmen online berbasis karakter Islami, integrasi psikotes religius, serta monitoring berbasis aplikasi terhadap etika kerja.

Meski demikian, belum banyak penelitian yang secara komprehensif mengkaji hubungan antara rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam dengan kinerja karyawan, serta bagaimana digitalisasi HR berperan dalam memperkuat atau memoderasi hubungan tersebut. Beberapa studi menyebutkan bahwa penerapan etika kerja syariah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Karyawan yang bekerja dengan prinsip-prinsip etika syariah menunjukkan peningkatan motivasi, disiplin, dan komitmen (Sari dkk., 2023), namun studi yang mengaitkan nilai-nilai tersebut dengan sistem digital HR masih sangat terbatas. Padahal, pada era industri 4.0 dan menuju society 5.0, kemampuan organisasi untuk menggabungkan nilai spiritual dan teknologi menjadi kunci untuk menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting dilakukan kajian yang membahas pengaruh rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan digitalisasi HR sebagai variabel moderasi yang berpotensi memperkuat hubungan tersebut. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan konsep manajemen sumber daya manusia Islami yang adaptif terhadap kemajuan teknologi, serta memberikan masukan praktis bagi organisasi dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam secara sistematis ke dalam sistem digital pengelolaan SDM. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan melalui sinergi antara nilai spiritual dan inovasi teknologi.

2. KAJIAN TEORITIS

Dalam era transformasi digital yang semakin pesat, pengelolaan sumber daya manusia menuntut pendekatan yang tidak hanya efisien secara teknologi tetapi juga selaras dengan nilai-nilai spiritual dan etika. Salah satu pendekatan yang mulai mendapat perhatian adalah rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam, yang menekankan pentingnya akhlak, integritas, dan tanggung jawab dalam proses perekrutan karyawan. Nilai-nilai tersebut diyakini dapat membentuk karakter karyawan yang unggul dan berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Di sisi lain, digitalisasi dalam manajemen SDM hadir sebagai alat yang memperkuat proses tersebut melalui otomatisasi, transparansi, dan integrasi sistem informasi. Oleh karena itu, kajian teoritis ini akan membahas keterkaitan antara rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam, digitalisasi HR sebagai variabel moderasi, dan implikasinya terhadap kinerja karyawan, dengan pendekatan *systematic literature review* untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif.

a. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menyeleksi, dan mempekerjakan karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Tujuan dari rekrutmen adalah untuk menemukan karyawan yang tepat dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk memenuhi posisi yang tersedia di perusahaan (Dessler, 2023). Rekrutmen adalah upaya yang dilakukan untuk menarik individu yang berkualifikasi

dan termotivasi menjadi pelamar untuk pekerjaan yang tersedia (Schuler & Jackson, 2020). Rekrutmen adalah proses identifikasi dan penarikan calon potensial yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja organisasi (Armstrong, 2023).

Indikator rekrutmen menurut (Dessler, 2020):

- 1) Biaya per Rekrut (*Cost-per-Hire*)
Mengukur total biaya yang dikeluarkan untuk merekrut seorang karyawan baru, termasuk biaya iklan, agen rekrutmen, dan waktu yang dihabiskan oleh staf HR.
- 2) Waktu untuk mengisi posisi (*Time-to-Fill*)
Waktu yang dibutuhkan sejak posisi dibuka hingga kandidat diterima. Indikator ini membantu menilai efisiensi proses rekrutmen.
- 3) Jumlah pelamar berkualitas per posisi (*Qualified Applicants per Position*)
Mengukur jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk setiap posisi yang dibuka. Ini mencerminkan efektivitas sumber rekrutmen dan daya tarik perusahaan.
- 4) Piramida Hasil Rekrutmen (*Recruiting Yield Pyramid*)
Model yang menggambarkan rasio antara jumlah pelamar yang diterima, diwawancarai, diuji, dan akhirnya diterima. Ini membantu dalam merencanakan dan mengelola proses seleksi.
- 5) Tingkat Perputaran Karyawan (*Employee Turnover Rate*)
Mengukur persentase karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam periode tertentu. Tingkat turnover yang tinggi dapat menunjukkan masalah dalam proses rekrutmen atau retensi.
- 6) Efektivitas Sumber Rekrutmen (*Recruitment Source Effectiveness*)
Menilai efektivitas berbagai sumber rekrutmen seperti iklan online, agen rekrutmen, atau referensi karyawan dalam menghasilkan kandidat yang berkualitas.
- 7) Kepuasan Pelamar (*Applicant Satisfaction*)
Mengukur kepuasan pelamar terhadap proses rekrutmen, termasuk komunikasi, transparansi, dan pengalaman keseluruhan. Kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan citra perusahaan dan menarik lebih banyak pelamar berkualitas.

b. Seleksi berbasis nilai islam

Dalam konteks seleksi berbasis Islam, (Rivai, 2014) mengemukakan bahwa seleksi merupakan proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dalam perspektif Islam, seleksi tidak hanya

mempertimbangkan aspek kompetensi teknis, tetapi juga nilai-nilai moral dan spiritual yang sesuai dengan ajaran Islam. Beberapa indikator seleksi berbasis islam menurut (Rivai, 2014) meliputi :

- 1) Kompetensi Teknis : Kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang dilamar.
- 2) Integritas dan Etika: Kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.
- 3) Keseuaian Nilai Spiritual: Kesesuaian sikap dan perilaku dengan ajaran Islam, seperti amanah dan ikhlas.
- 4) Kemampuan Interpersonal: Kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam tim.
- 5) Motivasi dan Komitmen: Keinginan untuk berkembang dan berkontribusi dalam organisasi sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Penerapan indikator-indikator ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses seleksi tidak hanya memilih individu yang kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter dan nilai-nilai yang sesuai dengan ajaran Islam.

c. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit (Sedarmayanti, 2011). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010).

Menurut (Mangkunegara, 2021) terdapat lima indikator utama untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

- 1) Kualitas Kerja: Menilai tingkat keunggulan dan kesesuaian hasil kerja karyawan dengan standar yang ditetapkan. Kualitas kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam tugas, yang dapat menguntungkan keberhasilan perusahaan.
- 2) Kuantitas Kerja: Mengukur jumlah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu. Kuantitas kerja yang tinggi menunjukkan produktivitas yang baik.
- 3) Ketepatan Waktu: Menilai sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu mencerminkan efisiensi dan disiplin dalam bekerja.

- 4) Efektivitas : Mengukur sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara optimal. Efektivitas mencerminkan kemampuan dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efisien.
- 5) Keandalan (Reabilitas): Menilai sejauh mana karyawan dapat diandalkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keandalan mencerminkan konsistensi dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai prestasi kerja karyawan, dengan tujuan meningkatkan produktivitas individu maupun perusahaan secara keseluruhan.

d. Digitalisasi HR

Digitalisasi HR mencakup penggunaan teknologi digital untuk mengelola berbagai aspek SDM, seperti rekrutmen, sistem penggajian, pengembangan karier, dan jaminan sosial. Digitalisasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan SDM di organisasi (Setianingrum, 2024). Digital HR sebagai pengoptimalan proses HR yang memanfaatkan teknologi, media sosial, analitik, dan cloud (SMAC) untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan konektivitas. Digital HR tidak hanya mengubah HR secara teknologi, tetapi juga menyelaraskan fungsi HR dengan sasaran bisnis melalui pendekatan data-driven dan kolaboratif (Anggakara, 2023). Berdasarkan ulasan dari (Setianingrum, 2024), terdapat 3 tingkatan utama dalam implementasi e-HRM yang mencerminkan digitalisasi dalam proses HR yaitu:

- 1) Operasional (*Operational e-HRM*): Meliputi fungsi dasar seperti sistem rekrutmen online (*e-rekrutmen*), pelatihan berbasis platform digital (*e-learning*), pengajuan cuti atau klaim melalui portal internal, serta penggunaan sistem HRIS untuk pencatatan data karyawan dan otomatisasi tugas administratif.
- 2) Relasional (*Relational e-HRM*): Menekankan interaksi antara manajemen dan karyawan melalui teknologi—seperti penilaian kinerja digital, akses mandiri terhadap data karier, pengaturan promosi, mutasi, dan pengembangan personal via portal intranet, serta platform kolaborasi internal.
- 3) Stratejik atau Transformasional (*Transformational e-HRM*) : Mengintegrasikan fungsi HR ke dalam strategi organisasi melalui sistem digital yang mampu menyediakan analitik HR, monitoring metrik seperti turnover dan kehadiran, serta mendukung perencanaan SDM secara proaktif dan berbasis data.

Ketika rekrutmen dan seleksi dilakukan berdasarkan nilai-nilai Islam, dan diperkuat dengan digitalisasi HR, maka proses tersebut menjadi lebih efektif dan berintegritas. Hal

ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan beretika, yang secara teoritis mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kombinasi ini selaras dengan teori *Strategic HRM*, yang menyatakan bahwa praktik SDM yang konsisten dengan nilai organisasi dan didukung teknologi akan menghasilkan keunggulan kompetitif berkelanjutan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menafsirkan temuan-temuan empiris terkait pengaruh rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam terhadap kinerja karyawan, dengan digitalisasi HR sebagai variabel moderasi. Menurut Shaffril dkk. (2021), *Systematic Literature Review* merupakan metode untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menafsirkan seluruh penelitian yang relevan terhadap suatu pertanyaan riset secara sistematis dan transparan.

Prosedur tinjauan literatur ini mengikuti pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) yang menjamin transparansi, kelengkapan, dan replikabilitas hasil penelitian (Moher dkk., 2021). Sumber data diperoleh dari berbagai database akademik nasional maupun internasional seperti SINTA, Web of Science, ScienceDirect, Google Scholar, Taylor & Francis, dan Garuda, dengan rentang publikasi antara tahun 2021–2025. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian literatur antara lain: “rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam,” “kinerja karyawan,” “digitalisasi HR,” dan “HRD syariah.” Kriteria inklusi yang digunakan dalam seleksi artikel meliputi: (1) artikel ilmiah terbit di jurnal terakreditasi; (2) topik sesuai dengan fokus penelitian; (3) tersedia dalam bahasa Indonesia atau Inggris; dan (4) akses penuh terhadap isi artikel. Artikel yang berupa opini, editorial, atau terindikasi plagiarisme dieliminasi pada tahap penyaringan.

Artikel yang lolos seleksi akan dianalisis menggunakan teknik *content analysis* untuk mengelompokkan tema, variabel, dan hasil temuan utama. Penafsiran literatur digunakan sebagai dasar untuk membangun model konseptual serta agenda penelitian lanjutan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses seleksi dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis untuk memperoleh artikel relevan dengan topik penelitian berdasarkan pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Proses ini mencakup beberapa tahapan, mulai dari identifikasi awal hingga evaluasi akhir berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan proses seleksi menggunakan pedoman PRISMA, berikut adalah alur proses seleksi artikel jurnal secara rinci termasuk jumlah artikel pada setiap tahap penyaringan yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Alur Seleksi Artikel Jurnal

Tahapan	Jumlah
Artikel teridentifikasi melalui pencarian database akademik	226
Artikel yang dieliminasi (duplikasi)	87
Artikel tersisa untuk penyaringan (judul dan abstrak)	139
Artikel yang tidak relevan (judul/abstrak)	67
Artikel dibaca full-text untuk evaluasi	72
Artikel yang dieliminasi (tidak memenuhi kriteria)	47
Artikel akhir yang dianalisis (memenuhi kriteria)	25

Sumber: *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (2025)*

Berdasarkan prosedur *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)*, proses dimulai dengan identifikasi awal sebanyak 226 artikel yang diperoleh dari berbagai database akademik terkemuka. Dari jumlah tersebut, sebanyak 87 artikel melalui tahap eliminasi karena terdapat duplikasi. Proses seleksi awal terhadap judul dan abstrak dilakukan terhadap 139 artikel yang tersisa, setelah dilakukan seleksi awal terhadap relevansi topik, sebanyak 67 artikel dinilai tidak sesuai sehingga dieliminasi. Sebanyak 72 artikel masuk ke tahap evaluasi lanjutan melalui pembacaan teks lengkap (full-text review). Pada tahap ini, penilaian dilakukan berdasarkan kesesuaian isi artikel dengan kriteria inklusi yang telah ditetapkan dalam penelitian ini.

Hasilnya, 47 artikel dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria baik dari isi artikel, metodologi maupun relevansi terhadap fokus penelitian. Dengan demikian, diperoleh 25 artikel akhir yang memenuhi kriteria yang dapat dijadikan dasar analisis dalam penelitian ini. Artikel-artikel tersebut menjadi rujukan utama dalam menafsirkan temuan terkait pengaruh rekrutmen dan seleksi berbasis nilai islam terhadap karyawan dengan peran moderasi digitalisasi HR.

Berdasarkan hasil analisis terhadap 25 artikel relevan terkait rekrutmen dan seleksi berbasis nilai islam terhadap kinerja karyawan serta peran digitalisasi sebagai variabel moderasi. Literatur yang ditinjau menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai islam dalam proses rekrutmen berdampak terhadap kinerja karyawan, sementara digitalisasi memperkuat efektivitas dan konsistensi implementasi nilai tersebut dalam praktik HR modern. Berikut adalah ringkasan hasil literature review yang telah dilakukan berdasarkan pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)*.

Tabel 2. Hasil Literatur Review

No	Penulis	Judul	Hasil Temuan
1	(Sudaryanto, dkk., 2021)	Syariah Hotel Solo: Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Manajemen Syariah	Integrasi nilai-nilai islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	(Rizky, dkk., 2023)	Pengaruh Metode Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderation	Metode rekrutmen dan seleksi berbasis nilai islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	(Fitrianna dan Qodafi, 2022)	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Toko Mebel Hidayah Ngawi dalam Perspektif Islam	Rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis nilai islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko mebel hidayah Ngawi.
4	(Azmi, 2022)	Islamic Human Resource Management Practice and Innovation in Malaysian Public Service	Rekrutmen dan seleksi berbasis nilai islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lembaga publik Malaysia.
5	(Yuli dan Sari, 2021)	Implementation of Islamic Values in The Employees Recruitment Process	Integrasi nilai-nilai islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	(Raflika, dkk., 2024)	Rekrutmen dan Seleksi SDM di Era Digital: Tinjauan Teknologi dan Humanisme Islam	Integrasi nilai-nilai islam dan digitalisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	(Siddiqui, dkk., 2021)	Human Management Practices and Employee Performance in The Banking Sector of Pakistan: The Role of Islamic Work Ethic	Integrasi nilai-nilai islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	(Noor, dkk., 2023)	Human Resource Management Practice on Employee Commitment: Indonesia Islamic Banking	Praktik rekrutmen dan seleksi syariah berbasis nilai islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9	(Jumiati, 2022)	The Effect of HCM Practice and HRM Development and Islamic Economic on Employee Commitment in Purwakarta Regency	Praktik rekrutmen dan seleksi syariah berbasis nilai islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	(Kudus, dkk., 2025)	Digital Transformation and Halal Resource Development: Leveraging	Digitalisasi HR membantu praktik rekrutmen dan seleksi berbasis nilai islam.

No	Penulis	Judul	Hasil Temuan
		Technology for Ethical Workforce Enhancement	
11	(Basalamah, 2024)	Exploring the Intersection of Islamic Values and Human Resource Management	Integrasi nilai-nilai islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	(Putra, dkk., 2024)	Digital Transformation and Human Resource Development Strategies to Enhance The Global Competitiveness of The Halal Industry	Rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis nilai islam serta digitalisasi HR berpengaruh terhadap karyawan
13	(Putra dan Lutfi, 2024)	Digital Transformation and Halal HR Practice: Toward Building an Ethical Workforce in Islamic Business Sectors	Digitalisasi HR dalam proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
14	(Sulaiman dan Musa, 2024)	Leveraging Digital HR for Workforce Competency in Halal Industries	Digitalisasi HR dalam proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15	(Zakaria dan Kurniawan, 2022)	Implementasi E-Recruitment Berbasis Syariah di Indonesia	Digitalisasi HR dalam proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
16	(Safitri dan Wibowo, 2023)	Analisis Penggunaan Applicant Tracking System (ATS) dengan Pendekatan Nilai Islami di PT.XYZ	Nilai-nilai islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
17	(Dewi dan Putra, 2024)	Digitalisasi Seleksi Calon Karyawan Berbasis Kompetensi dan Nilai Islami	Digitalisasi seleksi calon berbasis nilai islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
18	(Saad, dkk., 2021)	E-Recruitment in Islamic Organization Framework and Best Practice	Digitalisasi HR dalam proses Rekrutmen berbasis nilai islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
19	(Khan dan Rahman, 2022)	Digital Selection Tools and Islamic Work Ethic: Impact on Employee Performance	Digitalisasi HR berpengaruh terhadap proses seleksi dan kinerja karyawan.
20	(Ahmed dan Trott, 2023)	AI- Based Screening and Fairness: Insight from Islamic HRM	Digitalisasi HR berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
21	(Rusli dan Mubarak, 2021)	Analysis of The Employee Placement Based on Islamic Perspective: Case	Rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis nilai berpengaruh signifikan terhadap digitalisasi HR.

No	Penulis	Judul	Hasil Temuan
22	(Astuti, 2023)	Study of Non-Academic Staff of UNIDA Gontor Company Attractiveness, Corporate Reputation, and Recruitment Website Determinants of Job Application Intentions	Digitalisasi HR berbasis nilai islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
23	(Huda, 2025)	The Role of HR Management: Recruitment and Training Strategies for Employee Performance at BMT NU Singgahan	Digitalisasi HR dan rekrutmen berbasis nilai islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
24	(Zafar dan Mohammad , 2021)	The Study of Recruitment and Selection Practice in Islamic Development Bank	Rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis nilai islam serta digitalisasi HR berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
25	(Alhaija, dkk., 2024)	The Impact of Electronic Human Resource Management on Organizational Performance at Jordanian Islamic Banks	Digitalisasi HR berbasis nilai islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 2 hasil literature review dengan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) melalui prosedur *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) terhadap 25 artikel nasional dan internasional yang relevan, penelitian ini mengkaji sejauh mana rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam serta digitalisasi HR berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Hasil kajian menunjukkan bahwa mayoritas studi menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari praktik rekrutmen dan seleksi yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai-nilai seperti kejujuran (*sidq*), keadilan (*'adl*), tanggung jawab (*amanah*), dan integritas menjadi prinsip utama dalam proses seleksi yang tidak hanya menilai aspek kompetensi teknis, tetapi juga aspek spiritual dan etika calon karyawan. Dari keseluruhan artikel yang ditelaah, sekitar 21 artikel menegaskan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat membentuk individu karyawan yang lebih produktif, disiplin, dan loyal terhadap perusahaan.

Selain aspek nilai-nilai Islam, digitalisasi HR menjadi variabel penting yang turut memperkuat pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja. Sekitar 14 artikel mengkaji peran teknologi digital seperti *e-recruitment*, *applicant tracking system* (ATS), hingga pemanfaatan *artificial intelligence* (AI) berbasis etika syariah. Digitalisasi HR secara

signifikan meningkatkan efisiensi proses seleksi karena memungkinkan penyaringan kandidat yang dilakukan secara objektif dan adil, selaras dengan nilai-nilai Islam. Hasil ini mendukung pandangan bahwa pengaruh rekrutmen berbasis nilai Islam terhadap kinerja akan semakin optimal ketika didukung oleh sistem digital yang modern dan adaptif.

Namun demikian, tidak semua hasil penelitian menunjukkan temuan yang seragam. Efektivitas pendekatan rekrutmen dan seleksi berbasis nilai-nilai Islam sangat dipengaruhi oleh karakteristik industri serta kesiapan internal perusahaan. Artinya, meskipun secara konseptual pendekatan ini memiliki kekuatan positif, implementasinya tetap perlu disesuaikan dengan kondisi dan konteks organisasi masing-masing. Salah satu contoh ditemukan dalam penelitian pada sebuah toko mebel yang menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitrianna dan Qodafi, 2022).

Secara keseluruhan, hasil SLR ini menegaskan pentingnya integrasi antara nilai-nilai Islam dan transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia. Keduanya tidak hanya membentuk sistem rekrutmen dan seleksi yang efisien serta modern, tetapi juga mampu membangun budaya kerja yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah. Oleh karena itu, perusahaan—khususnya yang bergerak di sektor industri halal serta lembaga berbasis nilai Islam—perlu menyusun kebijakan HR yang mendukung kedua aspek ini secara holistik guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam aspek produktivitas, kedisiplinan, dan loyalitas terhadap organisasi. Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, keadilan, dan tanggung jawab terbukti tidak hanya membentuk karakter individu yang unggul secara moral dan spiritual, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang beretika dan harmonis. Selain itu, digitalisasi HR berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara praktik rekrutmen bernilai Islam dengan kinerja karyawan. Teknologi seperti *e-recruitment*, *applicant tracking system* (ATS), hingga pemanfaatan *artificial intelligence* yang berbasis nilai-nilai syariah memungkinkan proses seleksi dilakukan secara lebih objektif, efisien, dan akuntabel. Meski demikian, efektivitas pendekatan ini sangat dipengaruhi oleh kesiapan infrastruktur teknologi, karakteristik organisasi, serta konteks industri tempat penerapan berlangsung.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar organisasi, terutama yang bergerak di sektor berbasis nilai Islam dan industri halal, mengintegrasikan nilai-nilai spiritual ke dalam sistem manajemen SDM secara sistematis dan berbasis digital. Kebijakan SDM yang adaptif dan kontekstual diperlukan agar proses rekrutmen dan seleksi tidak hanya memenuhi aspek teknis, tetapi juga konsisten dengan prinsip etika Islam. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada pendekatan yang sepenuhnya menggunakan *Systematic Literature Review* sehingga belum menguji hubungan antarvariabel secara empiris. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian kuantitatif atau metode campuran (mixed-method) agar dapat mengukur pengaruh langsung dan memperluas generalisasi temuan di berbagai sektor industri dan tingkat digitalisasi. Eksplorasi lanjutan terhadap integrasi antara nilai spiritual dan teknologi menjadi penting sebagai strategi pengembangan SDM unggul yang mampu bersaing secara berkelanjutan di era industri 4.0 dan society 5.0.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan jurnal ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Djuanda Bogor, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atas dukungan fasilitas dan suasana akademik yang mendukung kelancaran penyusunan jurnal ini. Terima kasih juga diberikan kepada berbagai penyedia database ilmiah yang telah memberikan akses terhadap literatur dan referensi yang relevan.

Jurnal ini disusun sebagai bagian dari pemenuhan tugas akhir mata kuliah Human Resource Development (HRD) Syariah. Penulis berharap jurnal ini dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam yang relevan dengan tantangan transformasi digital saat ini. Semoga tulisan ini bermanfaat bagi pengembangan keilmuan dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Anggakara, M. (2023). *Digital HR: Pengertian, keuntungan, sampai cara kerjanya*. LinovHR Blog.
- Armstrong, M. (2023). *Human resource management practice*. Kogan Page.
- Azmi, I. A. G. (2022). Islamic human resource management practices and innovation in Malaysian public service. *Al-Hikmah: International Journal of Islamic Studies and Human Sciences*, 5(1), 50–79.
- Basalamah, M. S. A. (2024). Exploring the intersection of Islamic values and human resource management. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(2), 78–89. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i2.284>
- Carolina, S. Y., Putri, R. L., & Djangkaru, R. R. (2024). Improving recruitment efficiency and effectiveness through AI and automation: A literature review. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 4(1), 11–. <https://doi.org/10.37676/jambd.v4i1.7330>
- Cupian, C., Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan berdasarkan perspektif Islamic human capital. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 50–63. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8289>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2023). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Media Sains Indonesia.
- Digital transformation and halal human resource development: Leveraging technology for ethical workforce enhancement: A literature review. (2023). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(2), 1394–1404. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v15-i2/24641>
- Fitrianna, N., & Qadafi, M. R. (2022). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Toko Mebel Hidayah Ngawi dalam perspektif Islam. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(5), Article 5122. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i5.6903>
- Gatot H. Djatmika, Harsono, B., Ningsih, P. T. S., & Ramadhan, A. (2024). Implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja berbasis digital pada PT Sentra Inovasi Solusindo. *Jurnal Teknologi Informatika dan Komputer*, 8(2). <https://doi.org/10.37012/jtik.v8i2.1310>
- Jabani, M., & Fitriani, I. (2019). Analisis pelaksanaan rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam. *Journal of Institution and Sharia Finance*, 2, 1–25. <https://doi.org/10.24256/joins.v2i2.1475>
- Jumiati, E. (2022). The effect of HCM practice and HRM development and Islamic economics as mediation on employee commitment in Purwakarta Regency. *Al Falah: Journal of Islamic Economics*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.29240/alfalah.v7i1.3607>
- Kudus, N., Ismail, I. A. B., Hassan, M. A., Mohamed, S., & Abdullah, F. (2025). Digital transformation and halal human resource development: Leveraging technology for

- ethical workforce enhancement: A literature review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(2), 1394–1404. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v15-i2/24641>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mawardah, M., Purnamasari, S. D., Panjaitan, F., Oktaviani, N., Fatmasari, F., Yulianingsih, E., & Oktaviani, M. T. (2023). Implementasi dan evaluasi e-rekrutmen dalam proses rekrutmen calon karyawan di PT Prima Karya Sarana Sejahtera. *Kesejahteraan Bersama: Jurnal Pengabdian dan Keberlanjutan Masyarakat*, 1(3). <https://doi.org/10.62383/bersama.v1i3.281>
- Noor, J., Soleh, S., & Faittaahumi, M. (2023). Human resource management practices on employee commitment: Indonesia Islamic banking. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 15(1), 23–40. <https://doi.org/10.15408/aiq.v1i1.32018>
- Putra, T. W., Siradjuddin, S., & Lutfi, M. (2024). Digital transformation and human resource development strategies to enhance the global competitiveness of the halal industry. *Journal of Management and Business Innovations*, 6(2). <https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/jombi/article/view/22907>
- Raflika, L., Putri, R. A., & Ardiansyah, M. Y. (2024). Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di era digital: Tinjauan teknologi dan humanisme Islam. *Musyteri: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 11(8), 31–40. <https://doi.org/10.8734/musyteri.v11i8.8246>
- Rawung, M., Roring, M., & Siwi, M. (2023). Pengaruh person organization fit dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.35797/jab.v3.i001>
- Rianto, R. (2022). Sistem rekrutmen karyawan dalam perspektif manajemen syariah pada PT. Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Luwu. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen dan Administrasi*, 3(2), 73–80. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i2.3736>
- Rivai, V. (2014). *Islamic human capital management*. Rajawali Pers.
- Sahabuddin, R., Arafah, W., & Arifin, Z. (2021). Islamic work ethics and job performance of civil servants: The mediating role of work motivation. *Journal of Islamic Economics and Business*, 6(2), 98–112. <https://doi.org/10.21580/jieb.2021.6.2.7231>
- Salsabilah, S., Ibrahim, M. B. H., Irawan, A., Akbar, M. A., & Lina, R. (2024). Integrating Islamic principles into human resource management practices. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 70–83. <https://doi.org/10.60079/ajeb.v2i2.188>
- Sari, R. K., Nudin, & Aan. (2023). Pengaruh penerapan etika kerja syariah terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. *Jurnal Penelitian Ibnu Rusyd*, 2(2), 37–44. <https://doi.org/10.24252/jpir.v2i1.505>

- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2020). *Human resource management: A managerial perspective*. Cengage Learning.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Setianingrum, H. W. (2024). Urgensi digitalisasi manajemen sumber daya manusia. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 10314–10321. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11668>
- Siddiqui, S. H., Khan, H. S. U. D., & Ansari, N. Y. (2021). Human resource management practices and employee performance in the banking sector of Pakistan: The role of Islamic work ethic. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 3(4), 581–590. <https://doi.org/10.26710/sbsee.v3i4.2082>
- Sudaryanto, T., Yuliar, A., & Triatmo, A. W. (2022). Syariah Hotel Solo: Rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis manajemen syariah. *Idarotuna*, 3(3), 216–228.
- Tufa, N. (2019). Rekrutmen, seleksi dan penempatan syariah. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1). <https://doi.org/10.55210/iqtishodiyah.v5i1.91>
- Wahidin, A., Suryadi, H., & Lestari, M. (2024). Implementasi artificial intelligence dalam proses rekrutmen dan seleksi: Studi kasus pada PT Saripetejo Sukabumi. *Jurnal Manajemen Digital*, 12(1), 45–58. <https://doi.org/10.31227/jmd.v12i1.452>
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Yuli, S. B. (2021). Implementation of Islamic values in the employees recruitment process. *Jihbiz: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah*, 5(2), 156–163. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v5i2.872>
- Zakaria, & Kurniawan, M. R. D. (2022). Implementasi e-recruitment berbasis syariah di Indonesia.