

## PENDEKATAN ISLAM DALAM SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN DI LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI SURABAYA

Nur Mahani<sup>1)</sup>, Aun Falestien Faletehan<sup>2)</sup>.

<sup>1-2</sup> Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
email: 04040421093@student.uinsby.ac.id, aunfalestien@uinsa.ac.id

### *Abstract*

*The limited quality of human resources is one of the main challenges faced by non-profit organizations, including zakat institutions. Therefore, an effective recruitment system is needed to obtain employees who are not only professionally competent, but also in line with Islamic values. This study aims to examine the employee recruitment system based on Islamic values at the National Zakat Institution Yatim Mandiri Surabaya. This study uses a qualitative case study approach, which focuses on the presentation of phenomena through qualitative data such as interviews and observations, as well as related documents. Primary data were collected through in-depth interviews with management and employees, while secondary data were obtained from various sources of internal documentation of the institution. The analysis techniques used include direct observation, interviews, and documentation to provide a comprehensive picture of the recruitment process. The results of the study revealed that Yatim Mandiri Surabaya implements a recruitment system that prioritizes Islamic moral values, such as integrity, honesty, and commitment to work. This institution also combines a meritocratic system and career development in the employee selection process. In addition, the recruitment method applied is open, allowing public involvement in registration, but still guided by Islamic principles in screening prospective employees. This study emphasizes the importance of integrating religious values into human resource management practices to achieve alignment between organizational goals and spiritual values.*

**Keywords:** Recruitment, Zakat Institutions, Islamic Values

### 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, organisasi menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan kompetitor [1]. Untuk memenangkan persaingan ini, kunci utamanya adalah memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berloyalitas tinggi [2]. SDM adalah fondasi utama yang dapat mendorong organisasi mencapai tujuannya.[3] Oleh karena itu, pengembangan dan pengelolaan SDM menjadi sangat penting, baik dalam organisasi profit maupun non-profit [4].

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi non-profit adalah keterbatasan SDM yang kompeten [5]. Karyawan memiliki peran krusial dalam mendukung keberlangsungan organisasi serta kemampuannya untuk beradaptasi dan bersaing. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi

membutuhkan sistem rekrutmen yang selektif dan tepat agar dapat merekrut karyawan yang berkualitas dan dapat berkontribusi optimal. Dalam konteks ini, proses rekrutmen berperan sebagai salah satu komponen penting dalam manajemen SDM, yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi [6].

Proses rekrutmen dapat didefinisikan sebagai pencarian dan pengumpulan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk menempati posisi tertentu [7]. Lebih jauh, sistem rekrutmen yang efektif tidak hanya menarik calon karyawan yang kompeten, tetapi juga membantu organisasi memanfaatkan peluang untuk menarik kandidat yang unggul [8]. Sementara itu, karyawan merupakan seseorang yang bekerja di bawah perintah orang

lain yang kemudian menerima balas jasa yang jumlahnya sudah ditentukan [9]. Untuk mencari karyawan yang berkualitas, diperlukan rekrutmen yang selektif agar karyawan berkualitas tinggi. Dalam konteks organisasi non-profit, seperti lembaga amal zakat, rekrutmen karyawan yang memiliki kesesuaian dengan nilai-nilai religius menjadi semakin signifikan.

Rekrutmen dalam Islam memiliki pedoman yang jelas, sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam QS. Al-Qashash ayat 26: "Salah seorang dari wanita itu berkata: 'Ya bapakku, ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kau ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.'" (QS. Al-Qashash: 26).

Ayat ini menegaskan bahwa Islam mendorong proses rekrutmen yang memperhatikan dua aspek penting, yaitu kompetensi lahiriah dan batiniah. Kompetensi lahiriah mencakup kekuatan fisik atau keterampilan teknis yang relevan dengan jenis pekerjaan, sementara kompetensi batiniah mencakup karakter moral seperti kejujuran, amanah, dan sifat dapat dipercaya. Kedua kompetensi ini merupakan esensi dari profesionalisme dalam pandangan Islam. Rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam diharapkan tidak hanya menghasilkan karyawan yang profesional, tetapi juga yang berintegritas dan sejalan dengan budaya organisasi.

Rekrutmen juga sering dilakukan karena adanya kebutuhan mendesak untuk mengisi posisi yang kosong akibat pensiun, pengunduran diri, atau perluasan usaha [10]. Kekosongan posisi tersebut, jika tidak segera diisi, dapat menghambat operasional organisasi. Oleh karena itu, proses rekrutmen harus dilakukan secara cepat dan tepat, dengan tetap mengutamakan kualitas calon karyawan.

Dengan meningkatnya kebutuhan akan SDM yang berintegritas dan profesional di sektor non-profit, khususnya pada lembaga-lembaga berbasis keagamaan, penerapan sistem

rekrutmen yang berlandaskan nilai-nilai Islam menjadi semakin relevan [11], [12]. Lembaga-lembaga seperti amal zakat tidak hanya memerlukan karyawan yang kompeten secara teknis, tetapi juga yang mampu menginternalisasi ajaran agama dalam praktik kerjanya. Dalam konteks organisasi keagamaan, rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam memberikan keunikan tersendiri, karena proses seleksi tidak hanya mempertimbangkan kemampuan teknis, tetapi juga moralitas dan komitmen spiritual calon karyawan.

Penelitian mengenai sistem rekrutmen di lembaga amal zakat menjadi signifikan karena lembaga-lembaga ini tidak hanya beroperasi sebagai organisasi filantropi, tetapi juga sebagai perpanjangan dari nilai-nilai agama yang mendukung misi sosial dan ekonomi umat. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana proses rekrutmen yang berbasis Islam dapat membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya secara efektif, terutama dalam menyeimbangkan antara profesionalisme dan kepatuhan terhadap nilai-nilai religius.

Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya dipilih sebagai objek penelitian karena lembaga ini memiliki reputasi yang kuat dalam pengelolaan zakat dan program-program sosial berbasis keagamaan. Sebagai salah satu lembaga zakat nasional yang terkemuka, Yatim Mandiri Surabaya menerapkan pendekatan manajemen modern yang diintegrasikan dengan prinsip-prinsip Islam dalam berbagai aspek, termasuk rekrutmen karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai penerapan nilai-nilai Islam dalam sistem rekrutmen pada lembaga ini, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen SDM di sektor non-profit lainnya.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali lebih

dalam fenomena yang sedang diteliti, yaitu sistem rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya. Studi kasus memberikan fleksibilitas untuk mengeksplorasi berbagai aspek dari fenomena yang kompleks, dengan fokus pada penggunaan data kualitatif berupa kata-kata, gambar, dan deskripsi mendalam, bukan data numerik [13]. Penelitian ini dilakukan di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya, Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada reputasi lembaga tersebut sebagai salah satu lembaga zakat nasional yang telah lama menerapkan sistem manajemen berbasis nilai-nilai Islam dalam setiap aspeknya, termasuk dalam proses rekrutmen karyawan.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga metode utama: wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara mendalam (*in-depth interview*) dengan pihak-pihak yang berperan penting dalam proses rekrutmen di Yatim Mandiri, termasuk manajemen dan karyawan yang terlibat langsung dalam proses seleksi. Teknik wawancara ini memungkinkan peneliti untuk menggali pandangan, persepsi, serta pengalaman para responden terkait penerapan nilai-nilai Islam dalam proses rekrutmen.

Observasi dilakukan untuk mengamati langsung bagaimana proses rekrutmen dijalankan, mulai dari penerimaan lamaran, proses seleksi, hingga pengambilan keputusan terkait penerimaan karyawan. Observasi ini memberikan wawasan tambahan yang membantu melengkapi data yang diperoleh dari wawancara.

Dokumentasi juga digunakan sebagai metode pengumpulan data, dengan memanfaatkan dokumen-dokumen internal lembaga, seperti pedoman rekrutmen, laporan tahunan, serta materi yang digunakan dalam proses seleksi karyawan. Dokumentasi ini berfungsi untuk memverifikasi dan melengkapi data dari wawancara dan observasi, serta

memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai proses rekrutmen.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Data yang telah dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif interpretatif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran yang jelas dan mendetail mengenai proses rekrutmen di Yatim Mandiri, sementara interpretasi dilakukan untuk memahami dan menafsirkan data dalam konteks teori serta nilai-nilai Islam.

Proses analisis data melibatkan beberapa tahapan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan [14]. Tahap reduksi data dilakukan untuk menyaring dan menyederhanakan data yang relevan, sementara penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dengan terus merujuk pada data yang diperoleh dari berbagai sumber, serta membandingkan hasil temuan dengan teori yang relevan [15].

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Sistem rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam adalah proses seleksi yang mengedepankan prinsip-prinsip ajaran Islam dengan tujuan untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut tidak hanya memiliki kompetensi teknis yang sesuai, tetapi juga mematuhi nilai-nilai moral dan etika yang ditetapkan oleh syariat Islam. Hal ini penting karena dalam Islam, keberhasilan tidak hanya diukur dari segi kinerja profesional, tetapi juga kesesuaian moral dan spiritual individu dengan ajaran agama [16].

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya menerapkan nilai-nilai Islam secara ketat dalam proses perekrutan karyawan. Nilai moral, seperti sikap atau *attitude* dan kejujuran, menjadi kriteria utama dalam proses

seleksi. *"Dalam setiap perekrutan, kami selalu melihat bagaimana sikap calon karyawan terhadap orang lain dan apakah mereka memiliki kejujuran yang baik. Ini adalah fondasi utama kami karena Islam menekankan integritas dalam setiap tindakan,"* jelas salah satu informan di Yatim Mandiri. Hal ini sesuai dengan ajaran Islam yang menganjurkan agar setiap individu yang dipilih untuk bekerja harus memiliki dua karakter penting, yaitu kekuatan (kompetensi) dan amanah (dapat dipercaya), sebagaimana dijelaskan dalam surat Al-Qashash ayat 26.

Dalam pelaksanaannya, sistem rekrutmen di Yatim Mandiri Surabaya menggunakan sistem merit dan sistem karir. Sistem merit adalah pendekatan yang berfokus pada kemampuan, kecakapan, bakat, keterampilan, dan kesehatan calon karyawan [17]. *"Kami tidak hanya mencari mereka yang kompeten secara teknis, tetapi juga mereka yang memahami betapa pentingnya bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam. Keadilan dan kemandirian menjadi faktor penting dalam setiap keputusan rekrutmen,"* ujar salah satu staf yang bertanggung jawab atas seleksi karyawan. Sistem ini memastikan bahwa setiap karyawan dipilih berdasarkan kriteria objektif yang telah ditetapkan, tanpa terpengaruh oleh nepotisme, favoritisme, atau faktor non-profesional lainnya [18]. Dengan demikian, lembaga ini memastikan proses seleksi yang adil dan transparan. Sistem merit juga sejalan dengan nilai-nilai Islam, yang mengajarkan pentingnya keadilan dan ketidakberpihakan dalam pengambilan keputusan, termasuk dalam perekrutan.

Selain itu, sistem karir yang diterapkan di Yatim Mandiri memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan bakatnya seiring waktu. Dalam sistem ini, karyawan yang menunjukkan performa kerja yang baik memiliki kesempatan untuk naik jabatan sesuai dengan keterampilan dan kontribusi mereka. *"Kami memberi kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk berkembang. Islam mengajarkan untuk terus*

*memperbaiki diri, dan kami mendorong karyawan untuk tumbuh seiring dengan kontribusi mereka,"* tambah salah satu informan di Yatim Mandiri. Hal ini juga selaras dengan prinsip Islam yang mendorong pengembangan diri dan kemajuan karir berdasarkan kinerja yang baik serta keahlian yang terus diasah.

Proses rekrutmen di Yatim Mandiri juga dilakukan melalui metode terbuka, di mana lembaga memasang iklan lowongan kerja melalui media sosial, brosur, pamflet, serta sumber online lainnya. Metode ini juga didukung oleh sistem referensi dari karyawan internal, pengumuman langsung, serta pengajuan lamaran pekerjaan dari calon karyawan. *"Kami memastikan proses rekrutmen terbuka untuk semua kalangan. Salah satu cara kami adalah dengan memanfaatkan media sosial agar lebih banyak orang yang mengetahui peluang kerja yang ada,"* ungkap salah satu informan yang bertanggung jawab atas publikasi lowongan. Pendekatan ini mencerminkan keterbukaan dalam proses rekrutmen dan memastikan bahwa peluang kerja dapat diakses oleh banyak orang. Hal ini juga sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang menekankan transparansi dan keadilan dalam memberikan peluang kepada orang yang memenuhi kriteria moral dan profesional yang telah ditentukan.

Selain aspek keterbukaan, Yatim Mandiri juga memperhatikan kriteria-kriteria utama dalam memilih karyawan, yang meliputi kecakapan moral dan fisik, kemampuan intelektual, pendidikan, pelatihan, serta kesempurnaan kerja. *"Kami tidak hanya melihat pendidikan atau pengalaman kerja calon, tetapi juga sejauh mana mereka mampu menjaga akhlak dan etika sesuai dengan ajaran Islam,"* jelas seorang informan dari unsur pimpinan. Ini sesuai dengan tuntunan Islam yang menggarisbawahi pentingnya menggabungkan kompetensi teknis dengan kejujuran dan integritas dalam setiap aspek kehidupan profesional. Sebagai lembaga filantropi yang berlandaskan nilai-nilai Islam, Yatim Mandiri berusaha untuk menjaga harmoni antara

kemampuan teknis dan etika Islam dalam seluruh kegiatan operasionalnya, termasuk dalam rekrutmen karyawan.

Dengan penerapan sistem merit, sistem karir, dan metode rekrutmen terbuka yang selaras dengan ajaran Islam, Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya tidak hanya memenuhi standar *profesionalisme*, tetapi juga menjaga integritas moral dan keadilan sosial dalam proses rekrutmen. "*Kami percaya bahwa keadilan sosial hanya bisa tercapai jika setiap proses, termasuk rekrutmen, dilakukan dengan transparansi dan tanpa diskriminasi,*" tambah seorang informan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Yatim Mandiri telah mengembangkan model rekrutmen yang kuat, yang dapat menjadi acuan bagi lembaga-lembaga serupa dalam mengelola sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam.

### **Pembahasan**

Penelitian ini menambahkan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman sistem rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam dalam organisasi non-profit, khususnya lembaga amil zakat seperti Yatim Mandiri Surabaya. Jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu tentang rekrutmen di sektor non-profit, penelitian ini menawarkan pendekatan yang lebih *komprehensif* karena berfokus pada integrasi antara nilai-nilai spiritual dan kriteria profesional dalam seleksi karyawan.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Sofi dan Murdi dkk, berfokus pada aspek moralitas dalam rekrutmen karyawan di lembaga-lembaga berbasis Islam. Penelitian ini menekankan pada pentingnya kejujuran dalam proses seleksi, tetapi penelitian ini masih terbatas pada deskripsi moralitas, tanpa menyoroti bagaimana sistem rekrutmen modern seperti sistem merit dan sistem karir dapat diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam [19]. Sementara itu, riset lain lebih menekankan pada pengembangan kompetensi pelamar dalam rekrutmen, tetapi lebih menitikberatkan pada lingkungan pendidikan, sehingga kurang relevan

dalam konteks organisasi non-profit berbasis zakat [20].

Dalam konteks ini, penelitian kami menonjol dengan menunjukkan bagaimana sistem merit dan sistem karir yang modern dapat diimplementasikan dalam lembaga zakat dengan tetap mempertahankan landasan nilai-nilai Islam. Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya tidak hanya menekankan moralitas, tetapi juga menyelaraskan kecakapan teknis, kemampuan intelektual, dan kesehatan moral dan fisik karyawan. Dengan kata lain, penelitian ini memperluas pemahaman tentang bagaimana lembaga non-profit Islam dapat mengelola sumber daya manusia dengan cara yang lebih sistematis dan berbasis kinerja, sekaligus berpegang teguh pada ajaran agama.

Penelitian ini juga memperkuat temuan sebelumnya dari Tanjung dan Panggabean, yang meneliti integrasi antara profesionalisme dan nilai-nilai spiritual dalam sektor keuangan syariah. Tanjung dan Panggabean berpendapat bahwa sistem rekrutmen berbasis nilai Islam harus menjamin keseimbangan antara kompetensi profesional dan integritas moral. Namun, penelitian ini memperdalam gagasan tersebut dengan mengaplikasikannya pada sektor yang berbeda, yakni lembaga amil zakat, di mana tuntutan terhadap profesionalisme semakin meningkat akibat kompleksitas pengelolaan zakat di era modern [21].

Kontribusi utama penelitian ini adalah memberikan model rekrutmen yang berimbang antara prinsip-prinsip meritokrasi modern dengan nilai-nilai spiritual Islam. Sistem merit yang diterapkan oleh Yatim Mandiri Surabaya menunjukkan bahwa penerapan seleksi berbasis kinerja dapat selaras dengan prinsip-prinsip Islam. Sementara sistem karir yang diterapkan juga memberikan karyawan peluang untuk berkembang secara profesional tanpa mengabaikan aspek spiritualitas mereka.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman baru bahwa dalam konteks organisasi non-profit Islam, ada peluang besar untuk menerapkan pendekatan rekrutmen

modern tanpa harus mengorbankan nilai-nilai agama. Penelitian ini juga membuka jalan untuk studi lebih lanjut mengenai bagaimana nilai-nilai Islam dapat diterapkan dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia di sektor-sektor lain.

#### 4. KESIMPULAN

Sistem rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam adalah proses seleksi yang mengedepankan prinsip-prinsip ajaran Islam dengan tujuan untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut tidak hanya memiliki kompetensi teknis yang sesuai, tetapi juga mematuhi nilai-nilai moral dan etika yang ditetapkan oleh syariat Islam. Hal ini penting karena dalam Islam, keberhasilan tidak hanya diukur dari segi kinerja profesional, tetapi juga kesesuaian moral dan spiritual individu dengan ajaran agama.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai sistem rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya, dapat disimpulkan sebagai berikut.

*Pertama*, proses rekrutmen di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya secara konsisten mengutamakan nilai-nilai moral, terutama sikap (*attitude*) dan kejujuran, dalam seleksi karyawan. Lembaga ini menerapkan sistem merit dan sistem karir sebagai dasar dalam rekrutmen. Sistem merit memastikan bahwa calon karyawan dipilih berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan kecakapan yang telah ditetapkan, sedangkan sistem karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan naik jabatan berdasarkan performa. Rekrutmen dilakukan melalui metode terbuka, di mana lowongan kerja dipublikasikan secara luas melalui media sosial, brosur, dan pamflet. Selain itu, lembaga juga menggunakan metode offline, seperti referensi dari karyawan internal, pengumuman publik, dan pengajuan langsung dari calon karyawan.

*Kedua*, kriteria perekrutan karyawan di Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya telah sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Kriteria tersebut mencakup kecakapan karyawan, kesehatan moral dan fisik, kemampuan intelektual, pendidikan, pelatihan, serta kesempurnaan dalam bekerja. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, Yatim Mandiri memastikan bahwa proses rekrutmen tidak hanya menghasilkan karyawan yang kompeten secara profesional, tetapi juga berintegritas secara moral dan spiritual, sejalan dengan ajaran Islam.

#### 5. REFERENSI

- [1] L. Makowski and J. M. Ostroy, "Perfect competition and the creativity of the market," *J. Econ. Lit.*, vol. 39, no. 2, pp. 479–535, 2001, doi: 10.1257/jel.39.2.479.
- [2] T. W. Andalib, M. R. Darun, and N. A. Azizan, "East Asian trends of human resource management: Theories and practices," *Int. J. Hum. Resour. Dev. Manag.*, vol. 19, no. 2, pp. 135–149, 2019, doi: 10.1504/IJHRDM.2019.098625.
- [3] N. V. Leuwol *et al.*, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi." Yayasan Kita Menulis, 2020.
- [4] M. Benz, "Not for the profit, but for the satisfaction? - Evidence on worker well-being in non-profit firms," *KYKLOS*, vol. 58, no. 2, pp. 155–176, 2005, doi: 10.1111/j.0023-5962.2005.00283.x.
- [5] A. F. Faletihan, "Embracing duality: Exploring the synergy of traditional and religious HRM practices to enhance volunteer retention in faith-based organizations," *Hum. Serv. Organ. Manag. Leadersh. Gov.*, pp. 1–18, 2024, doi: 10.1080/23303131.2024.2353041.
- [6] B. R. Dineen and S. M. Soltis, "Recruitment: A review of research and emerging directions.," in *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 2: Selecting and developing members for the*

- organization., Washington: American Psychological Association, 2011, pp. 43–66.
- [7] F. R. Sawaluddin and R. Rustandi, “Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk,” *Tadbir J. Manaj. Dakwah*, vol. 5, no. 4, pp. 375–396, 2020.
- [8] R. Wati, A. Apriandi, W. Wahyudi, and S. Komalasari, “Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya,” *Niagawan*, vol. 12, no. 2, p. 57, 2023, doi: 10.24114/niaga.v12i2.44523.
- [9] K. Prasetyo, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Bekerja pada Malam Hari Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *J. Ilmu Huk.*, vol. 3, no. 1, pp. 178–191, 2019.
- [10] Y. Lilistian, “Rekrutmen Karyawan Perusahaan,” *FOKUS Publ. Ilm. untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Univ. Kapuas Sintang*, vol. 18, no. 1, 2020.
- [11] Mastura Ab. Wahab, “Building a value-based workforce through Islamic work value-based recruitment: A conceptual review,” *Asian Acad. Manag. J.*, vol. 29, no. 1, pp. 255–283, May 2024, doi: 10.21315/aamj2024.29.1.10.
- [12] S. B. C. Yuli and N. P. Sari, “Implementation of Islamic values in the employees recruitment process,” *Jihbiz J. Ekon. Keuang. dan Perbank. syariah*, vol. 5, no. 2, pp. 156–163, Jul. 2021, doi: 10.33379/jihbiz.v5i2.872.
- [13] L. J. Moleong, “Metodologi Penelitian Kualitatif, cetakan ketujuh belas,” Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.
- [14] M. B. Miles, M. a Huberman, and J. Saldana, “Drawing and Veyring Conclusions,” *Qual. Data Anal. A Methods Sourceb.*, pp. 275–322, 2014, doi: January 11, 2016.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2013.
- [16] S. Sundari, A. Apriana, and J. Juhadi, “Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang,” *J. Perbank. Syariah Indones.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–13, 2024.
- [17] R. Febrina, “Implementasi Sistem Merit dalam Rekrutmen ASN di Kabupaten Kampar,” *J. Gov. Innov.*, vol. 3, no. 1, pp. 73–88, 2021.
- [18] M. Jabani and I. Fitriani, “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam (Studi pada PT. Hadji Kalla Kota Palopo),” *J. Inst. Sharia Financ.*, vol. 2, no. 2, pp. 91–115, 2019.
- [19] N. Sofi, “Analisis Strategi Rekrutmen Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung.” UIN Raden Intan Lampung, 2022.
- [20] A. A. A. Murni, M. Sobry, and M. Thohri, “Analisis Proses Perekrutan dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Shadrudin NW Suralaga,” *J. Kependidikan Islam*, vol. 14, no. 2, pp. 218–230, 2024.
- [21] A. Tanjung and S. A. Panggabean, “Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Amil Zakat Provinsi Sumatera Utara,” *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 3, no. 3, pp. 855–862, 2023.