

## ABSTRAK

**Edy wibowo (NIM. 212310).** Analisis Kinerja Karyawan melalui program Rekrutmen Dan Training (Study Kasus Pada Matahari Food Court Kudus). Kudus: Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Kudus, 2016.

Proses rekrutmen merupakan hal penting karena merupakan “pintu gerbang” untuk memasuki “kawasan perusahaan”. “cacat” yang mungkin akan timbul dalam proses pengembangan selanjutnya sudah dapat dieliminasi sedemikian rupa dari awal. Melalui pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan kecakapan kerja dari para karyawan, hal ini tentunya akan hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *field reseach*, pendekatan kualitatif, sumber data primer dan sekunder serta menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang diperoleh dari informan terkait dengan permasalahan penelitian. Penelitian ini menggunakan objek penelitian di Matahari Food Court Kudus. Dari hasil penelitian diketahui bahwa tahap-tahap yang dilakukan dalam perekrutan dan pelatihan karyawan Matahari Food Court Kudus dengan melalui beberapa tahapan. Untuk tahap rekrutmen meliputi: *pertama*, menganalisis pekerjaan. *Kedua*, proses identifikasi. *Ketiga*, seleksi. Kegiatan yang dilakukan meliputi: tes tertulis, tes wawancara dan pengumuman hasil seleksi. *Keempat*, proses evaluasi. Proses perekrutan calon tenaga kerja belum sesuai dengan proses perekrutan syar’i, karena penerimaan calon tenaga kerja tidak mengharuskan latar belakang pendidikan sesuai dengan jabatan yang kosong. Konsep syariah terlihat dengan adanya kegiatan ibadah, *rolling system* karyawan dan adanya kesopanan dan keramahan dalam melayani konsumen. Proses pelatihan (*training*) yang dilakukan di Matahari Food Court Kudus dilakukan melalui beberapa tahap yang bertujuan untuk dapat meningkatkan *skill* karyawan. Pelatihan yang dilakukan menggunakan tehnik *on the job training* dengan metode *learning by doing* atau belajar sambil bekerja. Tujuan diadakan pelatihan adalah membuat karyawan mempunyai semangat kerja dan karyawan dapat langsung belajar dari dan memiliki *soft skill* dan *hard skill*. Jenis-jenis pelatihan kerja yang telah dilaksanakan yaitu *breafing*, *metting bareng*, *cervice customer* langsung dan *role play*. Faktor pendukung meliputi: *mettin room*, komputer, alat kebersihan. Faktor penghambat yaitu keluar masuk karyawan baru dan kualitas SDM. Kinerja karyawan Matahari Food Court Kudus dari aspek umum maupun Islami telah sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, namun masih ada yang perlu dievaluasi yaitu dalam aspek motivasi karyawan dan sistem *rekrutmen* yang mempergunakan sistem kewan.

**Kata kunci:** *Rekrutmen, Training, Kinerja Karyawan*