

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Deskripsi Teori

1. Perekrutan

a. Deskripsi Perekrutan

Rekrutmen merupakan proses awal manajemen sumber daya manusia. Proses rekrutmen dilakukan setelah dilakukan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia. Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi sesuai dengan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan sebelumnya. Rekrutmen dimulai dari proses pencarian pelamar baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal organisasi. Pelamar mengajukan surat lamaran. Surat lamaran yang diajukan pelamar diseleksi sesuai dengan *job specification* yang telah ditetapkan. Proses rekrutmen menghasilkan surat lamaran yang siap untuk diseleksi pada tahap berikutnya. Rekrutmen memberikan kesempatan yang besar kepada organisasi untuk memilih dan menyeleksi calon pekerja atau karyawan sesuai dengan kebutuhan dan klasifikasi posisi dan jabatan tertentu. Organisasi dengan bebas bisa memilih sumber daya manusia yang cocok dan pantas untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Sehingga rekrutmen menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dibidangnya, dan tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian proses rekrutmen sangatlah penting artinya dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang akan membawa dan menjalankan organisasi untuk mencapai tujuannya.¹

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang

¹ Nila Mardiah, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Kajian Ekonomi Islam Volume 1, Nomor 2, Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol Padang, 2016, hal.225.

diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sementara itu, pendapat lain mengatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk perencanaan kepegawaian. Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktifitas untuk mencari pegawai baru untuk menutupi kekosongan kepegawaian di dalam perusahaan.²

Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen (*Recruitment*) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi atau perusahaan.³

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen antara lain:⁴

- 1) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan

² Sigit Dwihatmojo, dkk, *Rekrutmen, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jati Jaya Eubel Amurang*, Jurnal EMBA Vol.4 No.1 ISSN 2303-1174, Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016, hal.122.

³ Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*, Jurnal Ilmiah WIDYA Volume 1 Nomor 1, ISSN 2338-3321, Universitas Suryadarma, 2013, hal.37.

⁴ Baiq Setiani, *Op. Cit.*, hal.38.

- pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 2) Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
 - 3) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen & seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

c. Rekrutmen dalam Perspektif Islam

Islam memandang bahwa proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut

dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam alqur'an surat Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut:⁵

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنِّي خَيْرٌ مِّنْ اسْتَجَرْتُ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁶

Ayat diatas menerangkan bahwa karyawan yang dipekerjakan adalah karyawan yang kuat. Pada zaman nabi karyawan yang direkrut adalah untuk panglima perang, kekuatan disini maksudnya merekrut orang yang kuat untuk berperang, memiliki fisik yang tangguh sehingga mampu melaksanakan tugas sebagai panglima perang dengan baik. Sedangkan kuat pada saat ini diartikan sebagai orang yang memiliki fisik yang sehat jasmani dan rohani, karena dengan fisik yang kuat karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga dapat dipertanggung jawabkan. Implementasi ayat diatas pada masa sekarang yaitu dengan adanya syarat memiliki badan sehat jasmani dan rohani bagi pelamar yang dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter atau rumah sakit pemerintah. Syarat ini sudah menjadi hal yang tidak bisa ditinggalkan pada proses rekrutmen. Syarat ini juga sudah menjadi keharusan disemua bidang pekerjaan. Hampir semua organisasi sudah menjadikan syarat ini sebagai syarat yang mutlak.

Selain itu ayat diatas juga menerangkan bahwa keryawan yang diterima adalah karyawan yang dapat dipercaya, artinya bahwa karyawan harus memiliki sifat yang jujur dapat dipercaya, bisa menjalankan amanah dengan baik. Kejujuran merupakan modal dasar bagi seorang karyawan. Jika semua karyawan memilki sifat jujur, dapat dipercaya,

⁵ Nila Mardiah, *Op. Cit.*, hal.231.

⁶ Al-Qur'an Surah Al-Qashash ayat 26, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998., hal 356.

maka tercipta lingkungan organisasi yang harmonis, kondusif, tidak perlu diawasi karena setiap karyawan merasa diawasi oleh Allah. Pendapat lain mengenai tafsiran ayat diatas, amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon karyawan, karyawan harus melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan Nya, melaksanakan tugas yang dijalankan sebaik mungkin sesuai prosedurnya tidak diwarnai unsur nepotisme, tindak kezoliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Apabila karyawan tidak amanah maka berdampak buruk pada kinerja dan efek jangka panjangnya tujuan organisasi tidak tercapai. Selain itu hadist diatas juga menganjurkan untuk merekrut karyawan sesuai bidang ilmu atau keahlian dengan posisi yang dibutuhkan dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memposisikan orang ditempat yang sesuai dengan keahliannya, baik ilmu maupun keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian setiap karyawan mengerti dan paham apa yang menjadi tugasnya, apa yang harus dikerjakan dan apa yang menjadi tanggung jawabnya.⁷

Sebagai implementasi dari hadist diatas pada proses rekrutmen organisasi harus mencantumkan syarat bidang keilmuan atau pendidikan pelamar yang disesuaikan dengan posisi yang akan direkrut. Atau mensyaratkan adanya pengalaman kerja pada bidang yang sama. Ada banyak Ayat dan Hadist yang bisa kita jadikan pedoman dalam proses rekrutmen. Rekrutmen sangat menentukan keberhasilan proses perencanaan sumber daya manusia, karena proses rekrutmen adalah langkah awal sebelum dilanjutkan pada proses seleksi dan penempatan karyawan. Karena dalam Islam proses atau pekerjaan yang diawali dengan baik akan menghasilkan kebaikan dan sebaliknya, pekerjaan yang diawali dengan keburukan akan mengakibatkan kegagalan dalam pencapaian hasil yang baik.⁸

⁷ *Ibid.*, hal.232.

⁸ *Ibid.*, hal.233.

d. Indikator Rekrutmen

Pelatihan dalam penelitian ini diindikasikan dengan :⁹

- 1) Mengidentifikasi jabatan yang lowong
- 2) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
- 3) Menentukan calon yang tepat
- 4) Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat
- 5) Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan
- 6) Menyaring atau menyeleksi kandidat
- 7) Membuat penawaran kerja
- 8) Mulai bekerja

Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah

⁹ Alpius Bellionardi dan Emiliana Pujiarti, *Model Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI)*, Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 1, ISSN : 2337-6082, Untag Semarang, 2013, hal.41.

proses mengajarkan pegawai baru atau pegawai lama untuk mendapatkan ilmu baru atau mempertajam ketrampilan dasar mereka.¹⁰

Istilah pelatihan (*training*) mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan peluang untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pelatihan diberikan baik kepada karyawan yang baru diterima maupun kepada karyawan yang telah ada, dengan maksud untuk menghadapi situasi-situasi yang berubah. Bagi organisasi yang lebih progresif akan selalu menawarkan program pelatihan ekstensif guna memastikan bahwa pekerja-pekerja mereka selalu memiliki keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.¹¹

Untuk meningkatkan pemahaman dan keterlibatan dalam suatu sistem, perusahaan-perusahaan dapat melakukannya dengan menyediakan program edukasi dan pelatihan bagi karyawannya. Program pelatihan atau pendidikan tersebut secara langsung akan mempengaruhi kepercayaan individu pada kemampuannya sehingga mereka akan meningkatkan apresiasinya terhadap sistem baru.

Kesimpulan tersebut mendukung pernyataan bahwa perusahaan seharusnya menyelenggarakan pelatihan kepada karyawannya terutama ketika perusahaan tersebut menggunakan perangkat baru atau mengembangkan sistem baru yang berbeda dengan sistem yang lama. Penerimaan karyawan dan kepuasannya ketika melakukan operasional dengan menggunakan instrumen baru atau sistem baru tersebut tentu saja akan berdampak positif pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.¹²

Sementara itu program pengembangan (*development*) dimaksudkan untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka

¹⁰ Sigit Dwihatmojo, dkk, *Op. Cit.*, hal.123.

¹¹ Sri Budi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hal. 73.

¹² Bambang Widarno, Efektivitas Perencanaan dan Pengembangan Sistem Informasi, *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, Vol. 6, No. 1, April 6 2008, hal. 2.

panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Dengan demikian, istilah pelatihan ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukkan bagi karyawan tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas *human relation*.¹³

Rahasia keberhasilan organisasi paling efektif tergantung kepada penerapan pelatihan tenaga kerja dalam organisasi tersebut. Saat ini pelatihan dan pendidikan dianggap bukan lagi merupakan investasi tidak produktif. Manajemen efektif menilai pelatihan dan pendidikan sebagai investasi jangka panjang pada sumber daya manusia. Pelatihan dan pendidikan diartikan sebagai kegiatan organisasi yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan sesuai kebutuhan organisasi sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju untuk melaksanakan tugas tertentu.¹⁴

Pelatihan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan untuk meningkatkan performa dari karyawan tersebut. Pemberian pelatihan dimaksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi,

¹³ Sri Budi, *Op. Cit.*, hal. 74.

¹⁴ Didit Darmawan, *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013, hal. 27.

pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan menurut Dessler adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.¹⁵

Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang dengan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang, sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

b. Pelatihan Dalam Perspektif Islam

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya karena manusia sebagai khalifah di muka bumi, namun juga termasuk kepada nilai-nilai, sikap dan perilaku manusia itu sendiri. Allah SWT berfirman dalam Q.S Al Baqarah ayat 30 sebagai berikut :¹⁶

¹⁵ Very Mahmudhitya, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang), *Jurnal Ilmu Administrasi*, Universitas Brawijaya Malang, 2010, hal. 3.

¹⁶ Alma dan Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Alfabeta, Bandung, 2014, hal. 307.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ
مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S Al Baqarah:30).¹⁷

Islam memberikan perhatian yang sangat tinggi terhadap sumber daya insani atau sumber daya manusia, karena Islam diturunkan ke muka bumi untuk memperbaiki manusia. Islam juga memandang penting pembangunan, karena dalam pembangunan tersebut, sumber daya manusia merupakan kunci yang paling menentukan keberhasilan pembangunan.

c. Indikator Pelatihan

Suatu proses pendidikan dalam jangka waktu tertentu yang mengajarkan kepada karyawan baru maupun karyawan saat ini suatu ketrampilan dasar yang akan digunakan untuk membantu melaksanakan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Pelatihan dalam penelitian ini diindikasikan dengan :

- 1) Pelatihan diadakan untuk mengembangkan keahlian
- 2) Dengan pelatihan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat
- 3) Dengan pelatihan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif

¹⁷ Al Qur'an Surat Al Baqarah Ayat 30, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 1998, hal. 3.

- 4) Pelatihan diadakan untuk mengembangkan pengetahuan
- 5) Pelatihan diadakan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 6) Pelatihan diadakan untuk mengembangkan sikap
- 7) Pelatihan diadakan sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman pegawai.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Indikator kinerja individual antara lain produk atau jasa yang telah dihasilkan, penjualan yang telah berhasil dilakukan, sejumlah uang yang diperoleh, atau sejumlah sumber daya yang dihemat dan lain sebagainya. Sedangkan indikator kinerja organisasional antara lain : jumlah keuntungan yang diperoleh, jumlah produk yang dihasilkan atau layanan yang dihasilkan atau diberikan kepada pelanggan. Pertanyaan yang relevan dengan aspek ini antara lain : Untuk individual : Seberapa baik karyawan mencapai target yang telah ditetapkan? Berapa banyak produk yang dihasilkan? Apakah kinerja karyawan lebih baik dibanding waktu yang lalu? Berapa banyak layanan yang dihasilkan atau diberikan kepada pelanggan.¹⁸

Pengertian penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bersifat komprehensif meliputi :¹⁹

- 1) Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur atau menilai, dan mengelola kinerja para karyawan.
- 2) Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi dan menilai aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi non profit untuk mencapai tujuannya.

¹⁸ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, BP UNDIP, Semarang, 2004, hal. 40.

¹⁹ Didit Darmawan, *Op. Cit.*, Hal.178.

- 3) Penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang karyawan sukses atau gagal untuk melaksanakan pekerjaannya dengan mempergunakan standar pekerjaan tolok ukurnya.
- 4) Penilaian kinerja bukan merupakan kegiatan kontrol atau pengawasan dan bukan pula mencari-cari kesalahan untuk menjatuhkan sanksi.

Kegiatan penilaian kinerja difokuskan pada usaha mengungkapkan kekurangan dalam bekerja untuk diperbaiki dan kelebihan bekerja untuk dikembangkan, agar setiap karyawan mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas kontribusinya untuk melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi non-profit yang memperkerjakannya. Untuk itu, aspek-aspek yang dinilai harus sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan, sebagaimana terdapat di dalam analisis pekerjaan berupa deskripsi pekerjaan.²⁰

Kinerja berasal dari terjemahan kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti hasil pekerjaan (prestasi kerja). Namun sebenarnya kinerja itu mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja (prestasi kerja), tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan membuat kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian makakerja itu adalah berkenaan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut. Juga bisa dipahami kinerja itu berkenaan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja suatu organisasi (perusahaan) tidak bisa didapatkan begitu saja, tetapi didapatkan melalui proses kerja yang disebut manajemen. Jadi singkatnya

²⁰ *Ibid.*, Hal.179.

kinerja itu adalah hasil dari pelaksanaan proses manajemen (manajemen kinerja).²¹

Kinerja individu atau pekerjaan merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.²²

b. Kinerja Menurut Islam

Kinerja dalam Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan; yaitu prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Manusia diciptakan oleh Allah SWT bukan saja sebagai hiasan pekerjaan tetapi sebagai sumber ciptaan yang diberikan tugas dan tugas tersebut adalah memelihara ciptaan dengan pekerjaannya. Dengan demikian kerja merupakan salah satu tugas dari Allah yang mengandung kewajiban dan hak bagi manusia. Manusia diberi kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan semua kesulitan akibat bekerja keras untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakikatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh al Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan mereka.²³

Cara kerja perusahaan menurut Islam tidak dapat berjalan dengan suatu maksud saja (dalam arti hanya mendapatkan keuntungan saja) melainkan harus mempertimbangkan kepentingan orang lain atau umum. Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa

²¹ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Presindo, Yogyakarta, 2014, hal. 259.

²² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, hal.8.

²³ Dawam Rahardja, *Islam dan Transformasi Social Ekonomi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1999, hal. 247.

meningkatkan cara kerja kinerja dalam Islam harus sesuai dengan prinsip-prinsip syariat.²⁴

Nilai penting posisi kerja dalam Islam antara lain sebagai berikut:²⁵

1) Kerja dan Eksistensi Manusia

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Dengan bekerja manusia mampu memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhiratnya. Agama juga menjadikan kerja sebagai sarana pendekatan diri kepada Allah. Amat jelas bahwa kerja mempunyai makna eksistensial dalam menunjukkan kehidupan orang Islam. Karena berhasil / gagalnya dan tinggi / rendahnya kualitas hidup seseorang ditentukan oleh amal dan kerjanya.

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya :*“Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.”* (QS. Al-Kahfi:7).²⁶

Dengan demikian, lulus/tidaknya manusia dalam menghadapi ujian hidup di dunia ini dapat dilihat dari amal atau kerja yang telah dilakukan. Apalagi manusia diberikan tugas sebagai khalifah yang bertugas sebagai pemakmur bumi. Hal tersebut merupakan tugas besar yang jika tidak dikerjakan dengan sungguh-sungguh, mustahil rasanya bila amanah tersebut dapat dilaksanakan. Manusia yang eksis muncul karena kerja dan kerja itulah yang membentuk eksistensi kemanusiaan. Pandangan ini sejalan dengan salah satu inti sari dari

²⁴M Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Dhara Bhakti Primayasa, Yogyakarta, 1997, hal. 152.

²⁵ *Kerja dan Kinerja Perspektif Islam*, available on: <http://serewax.blogspot.com/2013/06/kinerja-dan-etos-kerja-Islam.html>, diakses tanggal 15 November 2016.

²⁶ Al Qur'an Surat An Najm Ayat 39-41, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiyah, Kudus, 1998, hal. 527.

QS. An-Najm/53:39 yang menjelaskan bahwa manusia tidak akan memperoleh suatu apapun tanpa usaha yang ia lakukan sendiri. Dengan bekerja, manusia memperoleh sebuah peran dalam mempertahankan penghidupannya. Bekerja yang baik adalah bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki masing-masing individu.

2) Dari Iman sampai Kerja

Perlu diperhatikan bahwa Allah bila menyebut perkataan, **الذين** **وعملوا** dalam ayat-ayat al-Qur'an selalu menyambung dengan **الصلوات**. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa iman harus disertai amal saleh atau pekerjaan baik. Amal saleh adalah penjelmaan dari iman. Iman yang tidak melahirkan amal saleh dapat disebut iman yang mandul. Maka, Islam menghubungkan aqidah dengan perilaku yang dituntutnya secara mutlak. Sehingga iman atau aqidah memancar, mengarahkan dan berpengaruh amat positif terhadap perilaku pemiliknya. Menurut Isa 'Abduh dan Ahmad Isma'il Yahya, ada tiga cara untuk mewujudkan kinerja yang baik, yaitu kerja yang dilandasi taqwa, iklim dan suasana kerja yang tenang dan kondusif dan didukung oleh ilmu pengetahuan terkait dengan bidang pekerjaan, dan bersangkutan selalu berusaha menambah ilmunya. Jadi, kerja atau amal didukung oleh kesehatan dan ilmu pengetahuan, yang secara dinamis merupakan bagian urgen dan sistematis dari iman sampai ke amal saleh. Ketiganya (iman, amal dan ilmu) secara organis berhubungan amat erat.

3) Kerja dan Tanggung Jawab

Bekerja demi terselenggaranya *ma'isyah* atau penghidupan yang baik merupakan kewajiban. Keharusan kerja bagi manusia mencapai tingkat tugas istimewa hingga keengganan mereka untuk bekerja bukan sekedar maksiat yang merugikan orang yang bersangkutan saja.

Kerja disukai oleh Allah dan Rasul-Nya bila kerja itu dilaksanakan sungguh-sungguh dilandasi niat mencari ridho-Nya.²⁷

4) Hukum Bekerja dan Beretos Kerja Tinggi

Berdasarkan kaidah syar'iyah, "sesuatu amal wajib yang tidak tertunaikan, tidak sah tanpa dilakukannya sesuatu itu, konsekuensi logisnya sesuatu itu ikut menjadi wajib hukumnya". Dengan demikian, bekerja guna memenuhi kebutuhan anak dan keluarga sebagaimana tersebut di atas hukumnya pun menjadi wajib, kalau tanpa kerja, amanah berupa anak dalam keluarga akan terlantar, amanah itu lalu tidak dapat dipenuhi sebagaimana mestinya. Islam menempatkan posisi kerja pada posisi sentral yang berhubungan erat bahkan tidak terpisahkan dari keimanan. Dengan demikian, hukum bekerja dalam Islam adalah setara dengan wajib, manakala sesuatu yang mensyaratkan merupakan sesuatu yang hukumnya wajib.

5) Etika kerja

Etika di sini bukan sekedar etika dalam artian bahwa sesuatu yang bersifat formalitas yang mengikat. Etika di sini lebih condong pada karakteristik yang muncul akibat dari bekerja. Ada dua pola hubungan yang muncul dari etika kerja Islami sebagai tata cara menumbuhkan akhlak Islami dalam bekerja, yaitu: *hablumminannas* dan *hablumminallah*.²⁸

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja :²⁹

²⁷ *Kerja dan Kinerja Perspektif Islam*, available on: <http://serewax.blogspot.com/2013/06/kinerja-dan-etos-kerja-Islam.html>, diakses tanggal 15 November 2016.

²⁸ *Ibid.*, hal.154.

²⁹ Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hal.179-180.

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai, dan meneliti serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu yang ditetapkan.
- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan diusahakan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan (individu).
- 3) Merangsang minat pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.
- 4) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. Pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan di masa depan.
- 5)

e. Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi atau indikator kerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi atau ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Adapun

survei literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut:³⁰

Jerry Harbour dalam buku *The Basics of Performance Measurement*, merekomendasikan pengukuran kinerja dengan 6 aspek, yaitu:³¹

- 1) Produktivitas; kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa
- 2) Kualitas; pemroduksian barang dan jasa yang di hasilkan memenuhi standar kualitas.
- 3) Putaran waktu; waktu yang di butuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa tersebut kemudian sampai kepada pengguna/konsumen.
- 4) Penggunaan sumber daya; sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut
- 5) Biaya; biaya yang diperlukan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Sigit Dwihatmojo, dkk, *Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang*. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh sebagai sebuah proses manajemen dalam suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Pembagian kerja menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan yang berguna untuk menguraikan

³⁰ Sudarmanto, *Op. Cit.*, hal.11.

³¹ *Ibid.*, hal.13.

pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil untuk organisasi yang dilaksanakan individu maupun kelompok. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang secara simultan maupun parsial. Populasi sebanyak 74 orang dan di ambil 48 responden. Alat analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen, pelatihan, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan perusahaan CV. Jati Jaya Meubel meningkatkan indikator-indikator rekrutmen, pelatihan, dan pembagian kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga lebih efektif.³²

2. Baiq Setiani yang berjudul *Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*. Karyawan merupakan aset berharga bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan prinsip “*the right man in the right place*”. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Langkah awal yang menjadi kunci utama adalah proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui proses dan tujuan serta kendala dalam rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan pendekatan deskriptif eksploratif. Dapat disimpulkan bahwa: (1) Strategi rekrutmen dan seleksi yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan, (2) Agar produktifitas perusahaan lancar dan berhasil, diperlukan sejumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan yang dapat dilakukan melalui proses rekrutmen (3) Semakin efektif proses rekrutmen dan seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pegawai yang tepat bagi perusahaan. (4) Berbagai kendala yang dijumpai

³² Sigit Dwihatmojo, dkk, *Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang*, Jurnal EMBA Vol.4 No.1, ISSN 2303-1174, Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016, hal.120.

dalam rekrutmen adalah dari organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan pencari tenaga kerja sendiri, dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak.³³

3. Nila Mardiah, yang berjudul *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam*. Islam merupakan agama kebenaran yang bersumber dari Allah. Al-qur'an dan Hadist menjadi pedoman umat Islam dalam menjalankan kehidupan. Dalam Al-Qur'an dan Hadist terdapat Aturan yang jelas yang bisa dijadikan landasan hukum dalam menjalankan berbagai sendi kehidupan, begitu juga halnya dengan konsep Islam mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. Khusus nya mengenai masalah rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia. Banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang dapat dijadikan pedomaman dalam proses tersebut. Pada dasarnya konsep Islam sama dengan konsep manajemen sumber daya manusia secara umum mengenai rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia. Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pada prinsipnya harus dilakukan dengan baik dan tepat agar tersedianya karyawan yang pantas dan layak untuk menempati posisi dan jabatan tertentu dalam organisasi.³⁴
4. Edi Saputra Pakpahan, dkk, yang berjudul *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*, penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai F Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121 | 116 hitung = 9,222 > Ftabel = 3,195 demikian pula dengan uji parsial dengan uji t, untuk variabel pendidikan (X1) diperoleh nilai thitung tersebut lebih besar daripada ttabel (3.298 > 2.011) dan nilai signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel pelatihan (X2) diperoleh nilai

³³ *Ibid.*, hal.39.

³⁴ *Ibid.*, hal.234.

thitung sebesar 0.593 dengan signifikansi sebesar 0.556. Nilai *thitung* tersebut lebih kecil daripada *t* tabel ($0.593 < 2.011$) dan nilai *signifikan* lebih besar daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.³⁵

5. Alpius Bellionardi dan Emiliana Pujiarti, yang berjudul Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI). Untuk mengetahui faktor, tujuan dan alternatif yang harus dipertimbangkan dalam penyusunan perekrutan karyawan dan model seleksi PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI). Penelitian ini dilakukan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI). Data yang digunakan terdiri dari data primer saja. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif berdasarkan studi kasus. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan: Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI) yang terdiri dari beberapa tahapan, yaitu, permintaan dari staf, mencari alternatif sumber karyawan, melakukan seleksi dan berakhir dengan proses penempatan. Faktor utama yang mempengaruhi manajemen dalam merumuskan model rekrutmen dan seleksi karyawan dikelompokkan menjadi dua bagian: faktor internal yang terdiri dari tujuh faktor, yaitu, kebutuhan karyawan, kebijakan perusahaan, sumber daya perusahaan, persyaratan posisi, serta visi, misi dan tujuan perusahaan, sedangkan faktor eksternal terdiri dari peraturan ketenagakerjaan dan persaingan industri. Tujuan utama perusahaan untuk merancang model rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat sesuai dan meningkatkan daya saing

³⁵ Edi Saputra Pakpahan, dkk, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian daerah Kota Malang)*, Jurnal Administrasi Publik Vol. 2 No. 1, Universitas Brawijaya Malang, 2013, hal.116.

perusahaan, yang akan bekerja dan bersama perusahaan untuk waktu yang lama.³⁶

C. Kerangka Berpikir

Masalah sumberdaya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumberdaya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya.

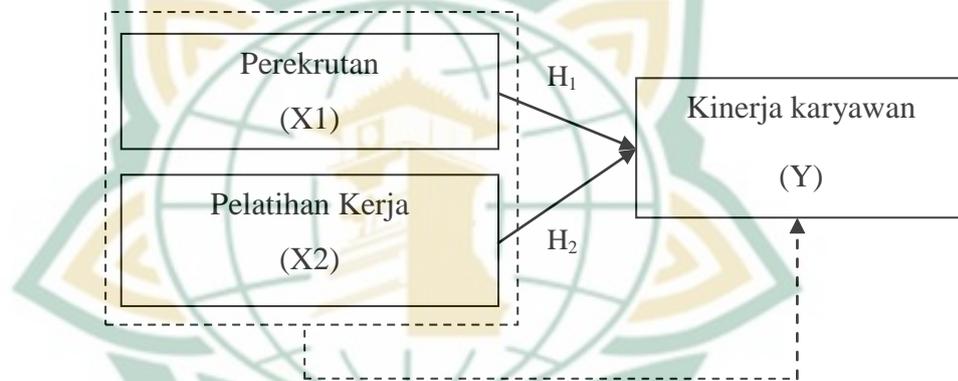
Partisipasi karyawan menjadi pendukung untuk keberhasilan perusahaan nantinya yang diukur dengan kinerja yang optimal. Partisipasi merupakan suatu konsep dimana bawahan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan sampai tingkat tertentu bersama atasannya. Oleh karena itu, partisipasi diperlukan kerja sama antara seluruh tingkatan organisasi. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara partisipasi dan kinerja manajer. Lain halnya dengan White (2006) meneliti tentang pengaruh tingkat manajerial maupun partisipasi dan kinerja karyawan yang memiliki hubungan (positif) langsung dengan kinerja. Menurut Soemarno, (2005) menemukan hubungan

³⁶ Alpius Bellionardi dan Emiliana Pujiarti, *Op. Cit.*, hal. 42.

yang tidak signifikan antara partisipasi dan kinerja. Partisipasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.³⁷

Untuk lebih memperjelas arah dan tujuan dari penelitian secara utuh maka perlu diuraikan suatu konsep berpikir dalam penelitian sehingga peneliti dapat menguraikan tentang gambaran permasalahan di atas. Adapun gambaran kerangka berpikir teoritis sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Keterangan :

—— : Secara Parsial

---- : Secara simultan

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis memiliki berbagai fungsi. Ndraha menyatakan bahwa suatu hipotesis mempunyai paling tidak salah satu dari beberapa fungsi berikut ini :³⁸

1. Sebagai jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya.
2. Petunjuk ke arah penyelidikan lebih lanjut
3. Sebagai sebuah konsep yang diharapkan terus berkembang.
4. Sebagai bahan dari bangunan suatu teori

³⁷ Saleh Assagaf, dkk, *Pengaruh Informasi Relevansi Pekerjaan Dan Keinginan Sosial Terhadap Partisipasi Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Harfam Jaya Makmur Surabaya*, Jurnal Manajemen & Agribisnis, Vol. 11 No. 1, Maret 2014, hal. 53.

³⁸ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002, hal. 55.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dalam penelitian ini disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Perekrutan terhadap Kinerja Karyawan

Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai berbagai informasi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Sedangkan perusahaan atau organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar-pelamar tersebut sebelum diangkat menjadi karyawan.³⁹ Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh perekrutan terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan (training) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi

³⁹ *Ibid.*, hal.38.

dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.⁴⁰ Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren.

3. Pengaruh Perekrutan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang akan menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan kekayaan dan milik yang berharga buat organisasi tersebut, sehingga harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Fungsi Manajemen Sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat kompleks mulai dari peencanaan dan rekrutmen, pengembangan dan evaluasi, kompensasi dan proteksi hubungan karyawan dan audit sumber daya manusia. Fungsi awal manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan dan rekrutmen. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses meramalkan kebutuhan sumber daya manusia dan karakteristik sesuai dengan posisi dan jabatan masing-masing.⁴¹

Dari penjelasan diatas mengenai proses manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia menggambarkan bahwa proses mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi adalah proses yang panjang, membutuhkan waktu dan tentu saja memakan biaya. Hal ini dilakukan organisasi dengan tujuan agar sumber daya manusia yang diterima adalah sumber daya manusia yang kompeten dan mampu menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi dapat

⁴⁰ Edi Saputra Pakpahan, dkk, *Op. Cit.*, hal.119.

⁴¹ *Ibid.*, hal.234.

tercapai.⁴² Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Terdapat pengaruh perekrutan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren.



⁴² *Ibid.*, hal.235.