

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III TINJAUAN PUSTAKA

A. Rekrutmen Karyawan

1. Pengertian Rekrutmen

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.¹⁸

Penarikan (*Recruitment*) proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan terakhir bila lamaran mereka diserahkan.¹⁹ Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktifitas manajemen SDM lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Rekrutmen sebagai pintu masuk seseorang kedalam dunia kerja. Mengingat sebagai pintu masuk, maka rekrutmen harus diselenggarakan secara serius dan hati-hati. Jangan sampai rekrutmen yang dilakukan tersebut berlangsung bias. Rekrutmen yang berhasil adalah rekrutmen yang bersifat

¹⁸Dr. H. Suwatno, M. Si, *Manajemen SDM*, (Jakarta: 2014), Hlm. 29

¹⁹Hj. T. Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Ainisyam, 2013), Hlm. 41

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merit system. Akan tetapi sayangnya akan beberapa hal sering terjadi rekrutmen yang bersifat spoil sitem.²⁰

Rekrutmen juga merupakan serangkaian mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang merekaperlukan.

2. Tujuan Rekrutmen

Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk standar kualifikasi organisasi. Dan juga untuk mendapatkan karyawan yang tepat bagi suatu jawaban yang tepat, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama. Sedangkan tujuan yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan-kumpulan pelamar tersebut sedemikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemrosesan. Untuk itu aktifitas rekrutmen perlu memantapkan tujuan-tujuannya.

Adapun tujuan rekrutmen adalah meliputi:

- a. Rekrutmen sebagai alat keadilan sosial
- b. Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimumkan efisiensi
- c. Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik.²¹

²⁰Ambar Tegus Sulistiyani Rosida, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009). Hlm. 168

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan lain adalah bahwa upaya-upaya perekrutan hendaknya efektif, yakni citra umum organisasi harus menanjak dan bukan pelawar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap organisasi dan produknya. Upaya mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik.

3. Proses Dan Sumber-sumber Rekrutmen

Secara garis besar, sumber tenaga kerja dapat dibedakan dalam dua kelompok yaitu dari sumber internal dan eksternal. Penarikan tenaga kerja yang berasal dari sumber internal dilakukan dengan cara memberdayakan pegawai yang sudah ada. Misalnya melalui rotasi, transfer, promosi, mutasi, kerja lembur, atau memberi tugas baru sebagai tambahan diluar tugas lama yang tetap menjadi kewajibannya. Disamping itu juga bisa dilakukan dengan mengubah status kepegawaiannya, dari tenaga paruh waktu atau honorer menjadi tenaga kontrak atau bahkan menjadi pegawai tetap, atau dengan memberdayakan kembali pegawai yang sudah pensiun. Penarikan tenaga kerja dari sumber eksternal dilakukan dengan merekrut pegawai dari luar perusahaan, misalnya: melalui penerimaan lamaran secara terbuka (*opened application*). Bekerja sama dengan lembaga pendidikan yang dapat merekomendasikan lulusan terbaiknya, memasang iklan lowongan kerja, menggunakan jasa biro atau agen tenaga kerja, memanfaatkan anggota keluarga pegawai, rekomendasi dan serikat dan/atau dari pegawai yang sudah ada.

²¹Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2009). Hlm 171.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teknik penarikan pegawai dari sumber internal bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan morale (semangat) tenaga kerja yang sudah ada.
- b. Memelihara kesetiaan pegawai
- c. Memotivasi pegawai dengan terpeliharanya iklim kerja kondusif
- d. Memberi penghargaan atas pegawai yang berprestasi.

Adapun sumber rekrutmen ini supaya pelaksanaan rekrutmen berjalan dengan efektif dan efisien, pencarian tenaga kerja harusnya mengetahui sumber-sumber rekrutmen yang akan digarap, walaupun tidak harus semua sumber tersebut digarap oleh para petugas. Rekrutmen yang dilaksanakan hendaknya bersumber dari perencanaan sumber daya manusia yang telah digariskan sebelumnya. Proses rekrutmen perlu dihubungkan dengan dua hal penting yaitu:²²

- a. Para pencari tenaga kerja baru perlu terlebih dahulu mengidentifikasi lowongan kerja yang akan diisi.
- b. Pendapat dan komentar para manager yang membawahi pekerjaan yang lowong tersebut, krena manager adalah atasan langsungnya.

4. Prosedur rekrutmen

Setelah merencanakan kebutuhan jumlah sumber daya manusia dalam perekrutan yang ditetapkan oleh perusahaan maka langkah selanjutnya agar proses perekrutan dapat terlaksana perlu langkah-langkah sebagai berikut:²³

²²A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*,(Jakarta:PT Pradnya Paramitha 2007), hlm. 101

²³Komang Ardana Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2012), hlm. 57

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Membuat pengumuman tentang perekrutan karyawan

Cara yang paling efektif untuk menginformasikan bahwa dalam suatu perusahaan akan ada perekrutan atau penerimaan calon karyawan adalah melalui surat edaran, papan pengumuman, brosur atau selebaran dan memasang iklan.

- b. Penerimaan surat lamaran

Apabila pengumuman tentang perekrutan sumber daya manusia atau lebih tepatnya karyawan telah dipasang, maka kegiatan berikutnya yang harus dilakukan oleh panitia perekrutan karyawan adalah penerimaan surat lamaran dari para pelamar.

- c. Pelaksanaan Seleksi

Semua surat lamaran yang sudah memenuhi syarat dikumpulkan oleh panitia penerimaan karyawan dan dilanjutkan dengan pelaksanaan ujian saringan atau seleksi.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Pengertian *performance* sebagai hasil kerja keras atau prestasi. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut etimologi kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa masukan yaitu: memasukan, menjalankan, melaksanakan, namun yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimaksud disini adalah melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang.²⁴

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁵

Menurut Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.²⁶

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.²⁷

²⁴Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 5.

²⁵Henni Indrayani, dkk, *Manajemen SDM Terintegrasi*, (Pekanbaru: Suska Press, 2013), h. 96.

²⁶Lijan Poltak Sinambela, *Op. Cit.*, h. 5

²⁷Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta: Kencana, 2013), h. 271.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, baik buruk perusahaan juga sangat ditentukan oleh karyawan, makanya karyawan harus mempunyai prestasi/ kinerja yang baik dalam organisasi. Adapun Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:²⁸

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Sedangkan menurut Amstrong terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, adapun faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Faktor individu (*personal Factor*) berkaitan dengan keahlian, motivasi dan komitmen
- b. Faktor kepemimpinan (*leadership factor*) berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer.
- c. Faktor kelompok (*team factor*) berkaitan dengan kualitas dukungan rekan kerja
- d. Faktor sistem (*factor system*) berkaitan dengan metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan perusahaan.
- e. Faktor situasi (*situasional factor*) berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.²⁹

²⁸Henni Indrayani, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Pekanbaru:2013), h. 96

²⁹Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Op. Cit.*, h. 151.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Indikator Kinerja

Disiplin Kerja secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan³⁰. Maka dari itu alasan disiplin sebagai suatu perekrutan dalam suatu kinerja sangat berhubungan, karena bila kinerja dalam perusahaan tidak disiplin maka hasil yang dicapai oleh perusahaan tidak memuaskan. Sikap dan perilaku demikian tercipta melalui proses binaan pendidikan, pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang harus dilakukan dalam perusahaan.

Kedisiplinan ini sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan atau pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan atau pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang

³⁰ Soegeng Pridjominto, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Disiplin Kerja Pegawai*, (Jakarta: 2004), hal. 122

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin ini pula sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorang maupun kelompok. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Pencapaian kinerja merupakan hal yang penting, bila karyawan mampu mencapai hasil yang maksimal, makanya perlu ditetapkan suatu indikator. Adapun Indikator kinerja yaitu sebagai berikut:³¹

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinayatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- c. Beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam kondisi normal.
- d. Cara kerja merupakan suatu cara yang ditempuh untuk mengatur sebuah pekerjaan agar terlaksana dengan baik dan efisien.³²

³¹Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prehnalindo, 1996), jilid II, h. 260.

³²*Ibid.*, h. 260.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal dalam bekerja yaitu yang dapat memberikan sumbangan pikiran, keahlian dan tenaga untuk membantu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, hal ini berarti perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya manusia dengan mengupayakan agar para karyawan dapat memberikan kontribusi dan prestasi yang baik dalam meningkatkan usaha tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan usahanya yang baik yaitu dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan bagi para karyawan yang ada di perusahaan tersebut.³³

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim.³⁴ Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program organisasi. Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan. Adapun tujuan dilakukannya penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:³⁵

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
- b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya

³³Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat), h. 65

³⁴R Wayne Mondy SPHR, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2008), Edisi ke-10, h. 257.

³⁵Teguh Sulistiyani, dkk *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 277.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Mendistribusikan reward dari organisasi/ instansi yang dapat berupa penambahan gaji/ upah dan promosinya yang adil
- d. Mengadakan penelitian manajemen personalia

Penilaian prestasi kerja merupakan alat untuk mengevaluasi kerja karyawan sehingga diketahui seberapa baik karyawan telah bekerja sesuai dengan saran dan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan serta dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka pada masa yang akan datang. Unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja yaitu:³⁶

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Kedisiplinan
- d. Inisiatif
- e. Kerjasama
- f. Kecakapan
- g. Kepribadian
- h. Tanggung jawab

Penilaian kerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Dilakukannya penilaian kinerja harus mempunyai tujuan dan manfaat. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja:³⁷

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja

³⁶Henni, dkk, *op. Cit.*, h. 97.

³⁷*Ibid.*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam penempatan promosi, seleksi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan

C. Pandangan Islam Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Proses pemilihan calon karyawan dalam islam, memiliki beberapa ketentuan yang bersifat mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara terperinci. Kemudian dilakukan seleksi beberapa calon tenaga kerja yang sedang berkompetisi untuk menentukan orang yang lebih patut dan layak³⁸. **Pengertian Rekrutmen**

Dalam Islam

Islam mendorong untuk memperlakukan setiap muslim itu secara jujur dan adil. Jika pengelolaan sumber daya insani menjadi tanggung jawab setiap manajer, maka proses pengelolaan sumber daya insani manajer haruslah memiliki sikap adil dalam dirinya. Hal ini sesuai perintah Allah dalam Al-Qur'an surat Annisa : 58.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ
 إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat”.

³⁸ Didin Hafidhuddin dan Henri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani; 2013), hlm. 1

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Sehubung ayat tersebut, maka yang harus diperhatikan dalam rekrutmen secara syariah ialah pelaksanaan yang sama tertibnya dengan memilih seseorang pemimpin yaitu memilih siapa diantara orang-orang tersebut yang banyak kelebihanannya dan paling lengkap kriteriannya. Dalam proses rekrutmen hal-hal yang harus diperhatikan adalah:

a. Kepatutan dan kelayakan calon karyawan

Islam mendorong umatnya dalam memilih calon pegawai berdasarkan pengalaman, pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki dalam Al-Qur'an surat Al-Qasass: 26 disebutkan:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

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".*

Pemahaman kekuatan disini berbeda, sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Amanah merupakan faktor paling penting untuk melakukan kepatutan dan kelayakan seorang pegawai. Hal ini bisa diartikan melaksanakn segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah SWT dan tajut terhadap aturan-NYA.

b. Proses Seleksi Calon Pegawai

Meberikan ujian seleksi pada calon pegawai merupakan hal paling pokok dalam islam. Hal ini dicerminkan sikap rasulullah ketika mengangkat muadz bin jabal sebagai pejabat kehakiman. *Rasul berkata*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“dengan apa engkau memutuskan persoalan hukum?” muadz “ dengan kitab allah rasul berkata lagi. “Jika tidak menemukannya?”. Muadz menjawab “dengan sunnah rasulullah (hadis). Rasulullah berkata “ jika tidak menemukannya?” muadz menjawab “ aku akan ijtihad dengan pendapat ku”. Rasul berkata alhamdulillah, allah telah menolong utusan rasulullah menjalankan agama sesuai dengan yang apa diridhoiNya.

Proses pemilihan calon pegawai dalam islam memilih beberapa ketentuan yang mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan tugas, wewenang dan tanggung jawab perusahaan secara terperinci. Kemudian dilakukan seleksi terhadap calon pegawai yang lagi berkompetisi dengan melakukan tes yang di atur perusahaan sesuai kebutuhan pekerjaan³⁹.

Keunggulan fisik dan intelektual serta kejujuran adalah kreteria penting yang harus digunakan dalam seleksi, agar sumber daya manusia terjamin penggunaannya secara efektif dan efisien. Kegiatan-kegiatan yang lazim digunakan diawali dengan seleksi awal lamaran.

1. Pengertian Kinerja Karyawan Dalam Islam

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Sesungguhnya, bahwa islam itu merupakan aturan yang sempurna dan menyeluruh. Dengan islam, Allah SWT menghormati dan memuliakan manusia agar hidup berbahagia di muka bumi.

Namun kebahagiaan manusia itu hanya bisa diperoleh dengan sempurna bila ia terlebih dahulu menyadari kerendahannya. Maksudnya,

³⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn. *Op. Cit.* H. 109-111

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dia harus mengikuti bahwa dirinya adalah hamba milik Tuhan yang maha Esa, yang memiliki segala sikaf kesempurnaan, yaitu Allah SWT dan sarana-sarana penghidupan yang layak itu hanya bisa didapat hanya dengan kerja sama dan gotong royong. Atas dasar saling menghormati, bukan malah merupakan alat bagi seseorang untuk menganiaya atau mengeksploitasi sesamanya.

Salah satu kebiasaan manusia adalah bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran islam termasuk dalam sistem moral dan islam.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Ankabut:69

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : *“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar- benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik”*.