

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Rekrutmen**

##### **a. Pengertian Rekrutmen**

Pengertian rekrutmen menurut Singodimedjo sebagaimana dikutip oleh Noor Arifin menyatakan "rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi". Penempatan karyawan menjadi salah satu cara untuk keberhasilan pada pengadaan karyawan, baik itu penempatan karyawan baru maupun lama dengan jabatan yang baru.

Penempatan karyawan adalah salah satu proses atau cara mendapatkan serta menentukan karyawan yang berkompeten sesuai kebutuhan organisasi, hal ini bertujuan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi. Manajemen personalia menjelaskan tentang cara dalam mencapai tujuan organisasi yaitu seharusnya organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, serta memelihara baik secara kuantitas maupun kualitas secara tepat. Perencanaan yang matang dalam proses rekrutmen ini harus dilaksanakan secara tepat supaya berlangsung secara efektif dan efisien.<sup>22</sup>

##### **b. Tujuan Rekrutmen**

Tujuan Rekrutmen Menurut Simamora sebagaimana dikutip oleh Noor Arifin rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kesempatan yang besar akan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan pada calon yang terpilih apakah sesuai dengan kualifikasi organisasi, karena mayoritas pelamar kerja sudah memiliki ikatan.

---

<sup>22</sup> Noor Arifin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Kasus (Jepara: Unisnu Press, 2017), 31.

- 2) Menghasilkan karyawan dengan kualitas yang baik dalam menjalankan tugas sesuai bidangnya serta karyawan tersebut memiliki loyalitas dalam organisasi tersebut sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.
- 3) Adanya rekrutmen ini juga mampu menaikkan citra dalam organisasi. Maka dari itu, meskipun pelamar kerja mengalami kegagalan akan tetapi masih memiliki kesan positif dalam perusahaan tersebut.
- 4) Para pelamar kerja bisa mendapatkan informasi rekrutmen berasal dari berbagai sumber yaitu dari pelamar langsung, lamaran tertulis, ataupun dari informasi lain seperti orang lain, organisasi penempatan kerja, lembaga pendidikan, serikat pekerja, iklan, organisasi profesi, organisasi pencari karyawan profesional, serta melalui balai latihan kerja milik pemerintah<sup>23</sup>

**c. Prosedur Rekrutmen PT. Sukses Mitra Sejahtera**

- 1) Masing-masing Bagian/ Divisi melakukan identifikasi akan kebutuhan tenaga kerja dibagian dengan mempertimbangkan efisiensi dan efektifitas.
- 2) Bagian/ Divisi yang membutuhkan tenaga kerja membuat permohonan tenaga kerja dengan membuat Form permintaan tenaga kerja (FPTK) (FORM-SMS-B022-01). Permintaan tenaga kerja harus mendapat persetujuan dari General Manager atau personel yang diberikan wewenang.
- 3) Bagian penerimaan tenaga kerja memeriksa Form permintaan tenaga kerja (FPTK) (FORM-SMS-B022-01) yang diajukan oleh Divisi/ Bagian dengan mempertimbangkan kualifikasi calon tenaga kerja yang diminta.
- 4) Jenis tenaga kerja yang diminta :
  - a. Tenaga kerja khusus adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus (Level Administrasi UP).

---

<sup>23</sup> Ibid, 33.

- b. Tenaga kerja umum adalah tenaga kerja yang belum memiliki keahlian khusus.
- 5) Kebutuhan tenaga kerja khusus (Level Administrasi Up) diutamakan melalui mutasi atau promosi tenaga kerja dari internal PT. SMS. Jika dirasa tidak ada yang memenuhi kriteria maka dapat dilakukan penerimaan dari luar perusahaan.
- 6) Publikasi penerimaan:
- a. Tenaga kerja Khusus dilakukan apabila surat lamaran yang tersedia kurang atau tidak memenuhi persyaratan oleh pihak PT. Sukses Mitra Sejahtera.
  - b. Tenaga kerja umum penerimaan tenaga kerja dilakukan apabila surat lamaran yang tersedia kurang atau tidak memenuhi persyaratan oleh pihak HRD.
- 7) Seluruh pelamar kemudian diseleksi kelengkapan administrasinya sesuai dengan Standar Berkas Lamaran Tenaga Kerja Khusus (FORM-SMS-B007-02) atau Standar Berkas Lamaran Tenaga Kerja Umum (FORM-SMS-B007-03) sesuai dengan jenisnya.
- 8) Setelah memenuhi persyaratan administrasi calon tenaga kerja khusus melakukan tes interview yang dilakukan oleh bagian penerimaan tenaga kerja dan atau Manager HRD & GA serta kepala Bagian/ Divisi terkait.
- 9) Seleksi calon tenaga kerja umum (diproses oleh pihak HRD). Tenaga kerja umum dinyatakan lulus, apabila memenuhi nilai tes yang meliputi :
- a. Persyaratan administrasi.
  - b. Tes Tulis.
  - c. Tes Fisik.
  - d. Tes Kesehatan.
  - e. Tes Wawancara.

- 10) Penerimaan calon tenaga kerja khusus
  - a. Calon tenaga kerja khusus yang telah lulus tes & dinyatakan diterima kemudian dinyatakan dalam surat keputusan penerimaan.
  - b. Tenaga kerja khusus menjalani masa percobaan selama 3 bulan, dan apabila lulus maka akan di tetapkan jabatannya dan dinyatakan dalam surat keputusan tentang penetapan pengangkatan jabatan/SK Jabatan.
- 11) Penerimaan calon tenaga kerja umum.
  - a. Calon tenaga kerja umum yang telah lulus tes akan dilakukan pemanggilan kerja. Panggilan dilakukan sesuai dengan posisi yang tersedia.
  - b. Tenaga kerja umum menjalani masa orientasi/ induksi paling sedikit dilakukan 1 hari.
  - c. Materi pelatihan dan orientasi meliputi :
    - Profil PT. Sukses Mitra Sejahtera.
    - Peraturan/ tata tertib perusahaan.
    - Prosedur Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3).
    - Perjanjian kerja.
    - instruksi kerja sesuai dengan penempatan calon tenaga kerja.
- 12) Calon tenaga kerja yang dinyatakan lulus tes dan orientasi menandatangani perjanjian kerja.
- 13) Calon tenaga kerja yang tidak memenuhi syarat administrasi, tidak lulus tes maka, dinyatakan tidak diterima sebagai tenaga kerja PT. Sukses Mitra Sejahtera.
- 14) Prosedur Penerimaan Tenaga Kerja menjadi tanggungjawab dari Divisi HRD & GA / Manager HRD & GA.<sup>24</sup>

#### **d. Penentuan Sumber-Sumber Rekrument**

Sumber rekrutmen menurut Noor Arifin di bedakan dalam beberapa jenis, antara lain:

---

<sup>24</sup> Sumber Data HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri.

1) Pelamar Langsung

Pelamar langsung atau disebut dengan "*applications at the gate*", yaitu seseorang yang mencari kerja hadir langsung untuk melamar di suatu organisasi, tanpa mengetahui dalam organisasi tersebut apakah ada atau tidaknya lowongan yang bisa diisi oleh pencari kerja sesuai berdasarkan ketrampilan, pengetahuan, serta pengalaman pelamar.<sup>25</sup>

2) Iklan

Pemasangan iklan menjadi salah satu cara yang sering digunakan jalur rekrutmen. Iklan rekrutmen ini bisa dipasang pada berbagai tempat serta media baik secara visual, audio, maupun audio visual.

3) Instansi Pemerintah

Dalam pemerintahan suatu negara pasti terdapat lembaga atau instansi yang secara fungsional memiliki tugas dalam ketenagakerjaan nasional, seperti departemen pemburuhan, departemen karyawan, departemen SDM atau instansi pemerintah yang cakupan tugas sejenis.

4) Organisasi Penempatan Karyawan

Perkembangan dunia ketenagakerjaan, muncul organisasi penempatan karyawan ataupun organisasi swasta yang berkegiatan dalam hal mencari serta menyalurkan karyawan.

5) Organisasi Pencari Karyawan Profesional

Organisasi pencari karyawan profesional mengutamakan untuk mencari karyawan tertentu saja, contohnya tenaga eksekutif atau tenaga profesional lain yang mempunyai pengetahuan atau tenaga khusus.<sup>26</sup>

6) Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan juga bisa menjadi salah satu sumber rekrutmen karyawan biasanya terdapat pada pendidikan tingkat

---

<sup>25</sup> Arifin, 33.

<sup>26</sup> Ibid, 34.

sekolah menengah tingkat atas dan pendidikan tinggi. Adanya pembatasan ini karena berdasarkan pemikiran lembaga pendidikan bahwa pada tingkat sekolah dasar belum layak untuk menjadi pencari lapangan kerja,

7) Organisasi Profesi

Seiring dengan masyarakat yang kualitasnya berkembang maka semakin banyak juga organisasi profesi yang dibentuk contohnya dalam bidang teknik, ahli administrasi, kedokteran, ahli hukum, ahli matematika, ahli komunikasi, ahli pertanian, ahli statistic, dan lainnya. .

8) Serikat Pekerja

Serikat pekerja ini bukan hanya organisasi yang terdiri dari seluruh pekerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan pangkat yang dimiliki, melainkan terdapat pekerja yang terdiri dari anggota yang dikelompokkan sesuai profesi atau bidang ketrampilan. Contohnya serikat pekerja instalasi listrik, serikat pekerja bangunan, serikat perawat dan yang lainnya.

9) Balai Latihan Kerja Milik Pemerintah

Sumber rekrutmen salah satunya yaitu melalui balai latihan kerja milik pemerintah, tujuan adanya balai latihan kerja milik pemerintah ini adalah mengurangi persentase atau tingkat pengangguran. Pengangguran sendiri terdapat dua jenis, yaitu pengangguran struktural dan non struktural.<sup>27</sup>

**e. Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen**

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan, menurut Gomes sebagaimana dikutip oleh Candra Wijaya, alasan tersebut diantaranya adalah :

- 1) Berdirinya organisasi baru,
- 2) Pada organisasi tersebut terdapat perluasan pekerjaan,
- 3) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru,

---

<sup>27</sup> Ibid, 35.

- 4) Pada organisasi tersebut terdapat pekerja yang pindah ke organisasi lain,
- 5) Pada organisasi tersebut terdapat pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan *punitive*,
- 6) Pada organisasi tersebut terdapat pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun,
- 7) Pada organisasi tersebut terdapat pekerja yang meninggal dunia.<sup>28</sup>

## **B. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat didasarkan pada pencapaian seseorang yang diukur dengan standar atau kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Menurut Nurfitriani, Menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan suatu penilaian atas apa yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja adalah hasil apa yang telah dikerjakan oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan kualitas maupun kuantitas telah sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan.<sup>29</sup>

Menurut Simamora sebagaimana dikutip oleh Wahyunita Sitinjak dkk, Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja (performance) yaitu faktor individual, psikologis, dan organisasi. Faktor individual meliputi kemampuan, keahlian, latar belakang, demografi. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian,

---

<sup>28</sup> Candra Wijaya, dkk, Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Pendidikan (Medan: LPPPI, 2019), 93.

<sup>29</sup> Nurfitriani, Manajemen Kinerja Karyawan (Makassar: Cendekia Publisher, 2022), 2.

pembelajaran, motivasi. Sedangkan faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, desain kerja.<sup>30</sup>

#### **b. Penilaian kinerja karyawan**

Menurut Wahyunita Sitinjak dkk, menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan dan potensi karyawan dalam mengembangkan dirinya untuk kepentingan organisasi. Kinerja karyawan harus dievaluasi melalui penilaian kinerja. Jika kinerja karyawan sesuai atau melebihi deskripsi jabatan diartikan bahwa pekerjaan karyawan sudah dilakukan dengan baik dan sebaliknya, jika kinerja karyawan hasilnya di bawah dari deskripsi jabatan diartikan bahwa pekerjaan belum dilakukan dengan baik. Proses menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan disebut penilaian kinerja (*performance appraisal*).<sup>31</sup>

#### **c. Teori Kinerja Dalam Perspektif Islam**

Menurut Mursi (1997) kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam (Dalam Wibisono 2002). Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi:

- 1) Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan
- 2) Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Menurut Zadjuli (2006) Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:

- 1) Niat bekerja karena Allah,

---

<sup>30</sup> Wahyunita Sitinjak, dkk, *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 149.

<sup>31</sup> *Ibid*, 150.

- 2) Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas,
- 3) Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akherat,
- 4) Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan,
- 5) Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.<sup>32</sup>

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> accessed May 8, 2024, [https://repository.radenfatah.ac.id/15721/3/BAB 2.pdf](https://repository.radenfatah.ac.id/15721/3/BAB%202.pdf).

<sup>33</sup> Rodi Syafrizal, "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada PT. INALUM)," *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 4, no. 2 (2019): 277–300.