

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Tingkat Pendidikan

1. Pengertian Tingkat

Pengertian tingkat menurut Kbbi adalah susunan yang berlapis-lapis atau berlinggek-linggek seperti linggek rumah, tumpuan pada tangga (jenjang). Tinggi rendahnya martabat (kedudukan, jabatan, kemajuan peradaban, pangkat, derajat dan sebagainya).¹

Tingkat merupakan suatu pangkat, kedudukan, lapisan atau kelas suatu susunan. Dimana tingkat sangat penting dalam kedudukan yang menandakan bahwa adanya suatu perbedaan tinggi rendahnya suatu posisi. Dengan kata lain tingkat merupakan pemisah antara posisi yang tinggi dengan yang rendah karena tingkat dapat dikatakan pemisah antara pangkat yang tinggi ke pangkat yang lebih rendah.

2. Pengertian Pendidikan

Pengertian pendidikan adalah suatu proses dimana suatu bangsa mempersiapkan generasi mudanya untuk menjalankan kehidupan dan memenuhi tujuan kehidupan secara efektif dan efisien. Pendidikan lebih dari sekedar pengajaran, karena dalam kenyataan pendidikan adalah suatu proses dimana suatu bangsa atau negara membina atau mengembangkan kesadaran diri diantara individu-individu, dengan kesadaran tersebut, suatu bangsa atau negara dapat mewariskan

¹ <http://kbbi.web.id/tingkat>, diakses pada 31 Mei 2017.

kekayaan budaya atau pemikiran kepada generasi berikutnya, sehingga menjadi inspirasi bagi mereka dalam setiap aspek kehidupan.²

Para ahli mengemukakan berbagai arti tentang pendidikan diantaranya; menurut Zahara Idris mengatakan bahwa “Pendidikan adalah serangkaian kegiatan komunikasi yang bertujuan antara manusia dewasa dengan anak didik secara tatap muka atau dengan menggunakan media dalam rangka memberikan bantuan terhadap perkembangan anak seutuhnya”.³

Pendapat lain menurut M.J Langeveld mengatakan bahwa “Pendidikan adalah pemberian bimbingan dan bantuan rohani bagi yang masih memerlukannya”.⁴ Menurut K.H Dewantara “Pendidikan adanya daya upaya untuk memajukan budi pekerti (kekuatan batin), pikiran (intelekt) dan jasmani anak”.⁵ Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama.

Menurut Sumitro bahwa “Pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan

² Azyumardi Azra, *Esai-Esai Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Logos,1999), 3.

³ Zahara Idris, *Dasar-dasar Kependidikan* (Bandung: Angkasa, 1997), 11.

⁴ Sutari Imam Bernadib, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta : Yayasan Penerbit FIP IKIP, 1999), 5.

⁵ Madyo Ekosusilo dan R.B Kasihadi, *Dasar-dasar pendidikan* (Semarang: Effhar Publishing, 1990), 12.

dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”.⁶

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa para ahli didik berbeda pendapat, namun dari perbedaan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan adanya titik persamaan yang secara ringkas dapat dikemukakan bahwa pendidikan adalah bimbingan yang dilakukan oleh orang dewasa kepada anak didik dalam masa pertumbuhan agar ia memiliki kepribadian.

3. Tingkat Pendidikan

Andrew E. Sikula menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.⁷ Pendapat lain menurut Azyumardi Azra menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan

⁶ Sumitro, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta:IKIP Yogyakarta, 1998), 17.

⁷ Desak Ketut Ratna Dewi, dkk, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4 (2016), 2.

masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.⁸

Dalam kamus besar bahasa indonesia tingkat pendidikan adalah tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasaan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum.⁹

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan di tempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh. Tingkat pendidikan ditempuh secara manajerial atau terorganisir.

4. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. terdiri dari:

a. Jenjang pendidikan

- 1) Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

⁸Azyumardi Azra, *Esai-esai intelektual muslim dan pendidikan Islam* (Yogyakarta: Logos,1999), 3.

⁹ <http://kbbi.web.id/tingkat>, diakses pada 31 Mei 2017.

- 3) Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.¹⁰
- b. Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan formal indikatornya adalah jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pekerja, dan kesesuaian jurusan.
- b. Pendidikan non formal indikatornya relevansi pendidikan nonformal yang pernah diikuti dengan pekerjaan sekarang.
- c. Pendidikan informal indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah adalah sebagai berikut :

¹⁰ Azyumardi Azra, *Esai-esai intelektual muslim dan pendidikan Islam.*, 2-4.

a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.¹¹

5. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Tujuan pendidikan adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai

¹¹ Desak Ketut Ratna Dewi, dkk, 3-4.

nilai, tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya.¹² Tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa.

Allah telah menjelaskan tujuan pendidikan dalam Al-Qur'an Q.S Ali Imran ayat 138-139:

هَذَا بَيَانٌ لِلنَّاسِ وَهُدًى وَمَوْعِظَةٌ لِّلْمُتَّقِينَ
وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ



Artinya:

“(Al-Qur’an) ini adalah penjelasan bagi manusia, petunjuk dan pengajaran bagi orang-orang yang bertakwa (138). Dan janganlah kamu merasa lemah dan janganlah kamu bersedih hati, padahal kamu adalah orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu benar-benar beriman (139)”

¹² Sumitro, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta: IKIP Yogyakarta, 1998), 60.

Muhammad Abduh menjelaskan tujuan pendidikan yang ingin dicapai yakni mencakup aspek kognitif (akal), aspek efektif (moral), dan spritual. Dengan kata lain terciptanya kepribadian yang seimbang yang tidak hanya menekankan perkembangan akal, tetapi juga perkembangan spritual. Sehubungan dengan itu Quraish Shihab mengemukakan pendapat Islam mengenai pencapaian tujuan yang disyariatkan dalam Al-Qur'an yaitu serangkaian upaya yang dilakukan oleh seorang pendidik dalam membantu anak didik menjalankan fungsinya dimuka bumi, baik pembinaan pada aspek material atau spritual.¹³

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.¹⁴

¹³ Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 1999), 14.

¹⁴ Umar Tirtarahardja dan La Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta : Depdikbud, 1994), 41.

6. Ruang Lingkup Pendidikan

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggungjawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan menurut pelaksanaannya dibagi menjadi pendidikan formal/sekolah dan pendidikan non formal/luar sekolah. Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang mengemukakan tentang pembagian pendidikan tersebut sebagai berikut :

- a. Pendidikan informal, ialah pendidikan yang diperoleh seseorang dirumah dalam lingkungan keluarga.
- b. Pendidikan formal, ialah pendidikan yan mempunyai bentuk atau organisasi tertentu.
- c. Pendidikan non formal.¹⁵

Menurut Sistem Pendidikan Nasional mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas :

- a. Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi.
- b. Pendidikan Luar Sekolah terbagi atas
 - 1) Pendidikan non formal, mencakup lembaga pendidikan diluar sekolah, misalnya kursus, seminar, kejar paket A.

¹⁵ Tim Pengembangan MKDK, *Dasar-dasar Kependidikan* (Semarang: IKIP Semarang Press, 1995), 07.

- 2) Pendidikan informal, mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah di radio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam surat kabar atau majalah.

Dari jenis pendidikan diatas, pendidikan informal adalah yang paling dahulu dikenal dan paling penting peranannya. Hal ini disebabkan dalam masyarakat sederhana satu-satunya bentuk pendidikan yang dikenal adalah pendidikan informal. Meskipun pendidikan informal mempunyai peranan yang sangat penting tetapi didalam penelitian ini tidak mencantumkan sebagai salah satu faktor penunjang kinerja. Hal ini dikarenakan kesulitan dalam mengidentifikasi datanya, sehubungan dengan kompleks dan luasnya cakupan bentuk pendidikan informal.

Dalam penelitian ini yang menjadi bahasan dalam deskripsi teoritik adalah dibatasi pada pendidikan formal dan non formal. Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan, berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku mulai dari jenjang sekolah dasar sampai perguruan tinggi.¹⁶

Ciri-ciri pendidikan formal menurut Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang adalah sebagai berikut :

- a. Adanya penjenjangan
- b. Program untuk tiap jenis sekolah dasar diatur secara formal

¹⁶ Umar Tirtarahardja dan La Sulo, Pengantar Pendidikan (Jakarta : Depdikbud, 1994), 78.

- c. Cara atau metode mengajar disekolah juga formal
- d. Penerimaan murid
- e. Homogenitas murid
- f. Jangka waktu
- g. Kewajiban belajar
- h. Penyelenggaraan
- i. Waktu belajar
- j. Uniformitas¹⁷

Dari uraian diatas jenjang persekolahan atau tingkat-tingkat yang ada pada pendidikan formal dimengerti bahwa pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu setiap jenjang atau tingkat pendidikan itu harus dilaksanakan secara tertib dalam arti tidak bisa terbalik penempatannya. Setiap jenjang atau tingkatan mempunyai tujuan dan materi pelajaran yang berbeda-beda. Perbedaan luas dan kedalaman materi ajaran tersebut jelas akan membawa pengaruh terhadap kualitas lulusannya, baik ditinjau dari segi pengetahuan, kemampuan, sikap maupun kepribadiannya.

Jadi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal adalah sebagaimana yang terjadi di sekolah, yang diselenggarakan secara teratur, sistematis dan mengikuti berbagai syarat dan peraturan yang ditentukan oleh pemerintah, kecuali pendidikan formal mengenal adanya jenjang dan berbagai jenis

¹⁷ Tim Pengembangan MKDK, Dasar-dasar Kependidikan, 08.

pendidikan, yaitu jenjang pendidikan dasar, menengah dan tinggi, jenis pendidikan umum, kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan akademik dan professional.

Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Ary H. Gunawan adalah : “Semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa diluar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti; kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.” Pendidikan non formal sebagai mitra pendidikan formal semakin hari.¹⁸ semakin berkembang sejalan dengan perkembangan masyarakat dan ketenagakerjaan, dalam jaman teknologi seperti sekarang, ini dimana perubahan sering terjadi dengan cepat maka tingkatan kualitas kerja perlu disesuaikan dengan penggunaan alat-alat modern dan sistem kerja teknologi baru.

Dengan adanya hal tersebut maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk memajukan dan mengembangkan kemampuan serta kecakapan karyawan, agar tiap-tiap karyawan didalam menjalankan tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Penyesuaian dan peningkatan kemampuan atau produktivitas seperti itu biasanya lebih efektif dilakukan melalui pendidikan non formal. Pendidikan non

¹⁸ Ary H Gunawan, Kebijakan-kebijakan Pendidikan (Jakarta : Rineka Cipta, 1995), 63.

formal inilah yang paling efektif untuk menjembatani antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang saat ini terjadi.¹⁹

7. Jalur, Jenis dan Jenjang Pendidikan

Dalam undang-undang sistem pendidikan nasional No. 20 tahun 2003, ketentuan jalur, jenis dan jenjang pendidikan.

a. Jalur Pendidikan

Jalur pendidikan terdiri dari pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling memperkaya dan melengkapi.

b. Jenis Pendidikan

Jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus. Jalur pendidikan yang dimaksud oleh peneliti disini adalah tingkat pendidikan formal, dimana sekolah sebagai tempat berlangsungnya pendidikan formal melaksanakan tugas pendidikan yang disesuaikan dengan tahapan kemampuan peserta didik sehingga perlu adanya jenjang-jenjang pendidikan.

c. Jenjang Pendidikan

Istilah jenjang pendidikan dapat dikatakan sebagai tahapan atau tingkatan yang akan ditempuh dalam pendidikan sesuai yang tercantum dalam jenjang pendidikan

¹⁹ Umar Tirtarahardja dan La Sulo, Pengantar Pendidikan., 78.

di Indonesia yang mengatakan jenjang pendidikan adalah suatu tahapan dalam pendidikan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman bahan pelajaran. Dalam UU SISDIKNAS menyatakan bahwa jenjang pendidikan formal yang termasuk jalur pendidikan sekolah terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, pendidikan dasar diselenggarakan untuk mengembangkan sikap, kemampuan serta membentuk pengetahuan dan ketrampilan dasar yang diperlukan untuk hidup dimasyarakat.²⁰

8. Peranan Pendidikan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pendidikan disini maksudnya adalah pendidikan di sekolah dan diluar sekolah yang dilembagakan atau tidak dilembagakan. Sumber daya manusia mencakup semua energi ketrampilan, bakat, dan pengetahuan manusia yang digunakan untuk tujuan kerja dan jasa-jasa yang bermanfaat. Pendekatan sumber daya manusia menekankan bahwa tujuan pembangunan ialah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan-kegiatan yang menghasilkan produk atau jasa. Peranan pendidikan dalam mengembangkan sumber daya manusia ialah sebagai berikut:

²⁰ Madyo Ekosusilo dan R.B Kasihadi, Dasar-dasar pendidikan, 13.

- a. Hanya melalui pendidikan manusia dapat melaksanakan semua tugas yang diemban.
- b. Pendidikanlah yang berperan membangun manusia yang akan melaksanakan transformasi sosial ekonomi yang sesuai dengan tujuan bangsa agar tumbuh dan berkembang atas kekuatan sendiri menuju masyarakat yang adil dan makmur, sebab pembangunan memerlukan ketrampilan-ketrampilan untuk teknologi yang maju.
- c. Pendidikan besar sekali peranannya dalam pembangunan sumber daya manusia, yaitu membina manusia menjadi tenaga produktif atau *man power approach*.
- d. Pendidikan dapat melaksanakan perubahan sosial budaya, yaitu perkembangan ilmu pengetahuan, penyesuaian nilai dan sikap yang mendukung pembangunan
- e. Pendidikan mampu memberikan sumbangan terhadap manusia agar manusia dapat mempehitungkan dimensi sumber daya manusia dan mengembangkan lapangan kerja.²¹

B. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal darikata *job performance* atau *actual perofarance* (prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan

²¹ <https://googleweblight.com/2010/04/05/pengaruh-tingkat-pendidikan-terhadap-produktifitas>, diakses pada Mei 14 2017.

kepadanya.²² Pendapat lain tentang Amstrong mengenai kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.²³

Kinerja merupakan pekerjaan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja karyawan. Menurut pendapat Gilbert kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Bahwa kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.²⁴

Pendapat lain menurut Marwansyah kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.²⁵ Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu

²² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2000), 67.

²³ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (PT Fajar Interpratama Mandiri, 2013), 211.

²⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 309.

²⁵ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012), 228.

tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai seperti: Motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.²⁶

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian atau prestasi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dilakukannya untuk berkontribusi terhadap suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh motivasi, kecakapan, persepsi peranan.

C. Kinerja Menurut Perspektif Islam

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *Performance* rendah.²⁷

Allah telah berfirman tentang kinerja dalam QS. Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka

²⁶ Moh. Pabundo Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2012), 121.

²⁷ Moh As’ad, *Psikologi Industri* (Jakarta: PT Rineka Cipta Edisi ke Empat, 1991), 48.

(balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada rugikan”.²⁸

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Firman Allah dalam QS. Al-A'raaf ayat 39:

وَقَالَتْ أُولَئِهِمْ لِأُخْرِهِمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ
فَذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ﴿٣٩﴾

“Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu diantara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: “kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan”

Ayat diatas menjelaskan bahwasannya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas *ubuddiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan *ukrowi*, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

²⁸Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah (Semarang: PT Toha Putra, 1996), 825.

Dari uraian beberapa uraian diatas kinerja dalam pandangan Islam bahwasannya ketika seseorang menghadirkan dimensi keyakinan akidahnya dalam kehidupannya sering punya keyakinan yang dapat meningkatkan energi spiritualnya yang berguna untuk meningkatkan kinerjanya.

D. Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi atau ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Menurut pendapat Sudarmayanti menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:²⁹.

- a. *Quality Of Work* (kualitas pekerjaan), kerusakan dan kecermatan, merupakan pendeskripsian (menggambarkan) seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai dalam pekerjaannya.
- b. *Promptness* (kecepatan). Merupakan ukuran untuk berhitung seberapa banyak unit kinerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.
- c. *Initiative* (prakarsa) kontribusi dalam setiap agenda yang dilakukan oleh perusahaan.
- d. *Capability* (kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan).

²⁹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 11.

- e. *Communication* (komunikasi kerja dengan orang lain). Merupakan usaha yang dilakukan bersama atau kelompok diantara kedua belah pihak untuk tujuan bersama sehingga mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Bambang dan Wiridin indikator kinerja karyawan adalah:³⁰

- a. Mampu meningkatkan target pekerjaan
- b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- c. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sesuai dengan pendapat Keith Devis yang merumuskan bahwa:

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge* dan *skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, *very superior gifted* dan *gentact* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimalnya.

³⁰ Bambang Guritno dan Wiridin, *Pengaruh Persepsi karyawan Mengenai perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja* (JRBI.Vol.1 No.1, 2005), 63-74.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap *attitude* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kondisi kerja.³¹

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jaction faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.³²

F. Karakteristik Pegawai yang Memiliki Kinerja Tinggi

Beberapa karakter pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi yang meliputi:

- a. Berorientasi pada prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.*, 68

³² [Http://Wikipedia.org/wiki/kinerja](http://Wikipedia.org/wiki/kinerja), diakses tanggal 26 Nopember 2016.

untuk dirinya.

b. Percaya diri

Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

c. Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

d. Pengendalian diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.³³

G. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Penilaian kinerja dilakukan melalui serangkaian langkah sistematis.³⁴

Langkah-langkah ini perlu direncanakan dan di implementasikan secara cermat dan konsisten agar dapat menjamin tercapainya tujuan-tujuan penilaian kinerja, Berikut lima langkah dalam proses penilaian kinerja:

- a. Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja. Contoh tujuan spesifik ini adalah: mempromosikan karyawan,

³³ Dwi Suhono Raharjo, *Kinerja Karyawan Survei di Bank Negara Indonesia dan Bank Central Asia* Jurnal Manajemen, th IX/01/Februari/2005, 19-26.

³⁴ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 234.

mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosis masalah-masalah yang dialami oleh karyawan.

- b. Menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam sebuah pekerjaan (analisis jabatan). Deskripsi jabatan yang akurat, yang dihasilkan dari analisis jabatan, menjadi masukan terpenting bagi penentuan faktor-faktor penilaian yang benar-benar terkait dengan jabatan. Jika analisis jabatan sudah dilakukan, pada tahap ini cukup dilakukan upaya untuk memutakhirkan atau melengkapi informasi hasil analisis jabatan.

- c. Memeriksa tugas-tugas yang dijalankan

Pada tahap ini, penilai memeriksa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh tiap-tiap pekerja, dengan berpedoman pada deskripsi jabatan. Pada dasarnya, pemantauan dan catatan atas pelaksanaan tugas-tugas dapat dilakukan setiap saat. Meskipun demikian banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan waktu pemantauan berkala, misalnya setiap empat bulan.

- d. Memeriksa kinerja

Setelah memeriksa tugas-tugas, penilai memberikan nilai untuk tiap-tiap unsur jabatan yang diperiksa atau diamanti.

- e. Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan

Pada tahun terakhir ini, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai dapat mengklarifikasi hasil penilaian

dan bila perlu, bisa mengajukan keberatan atas hasil penilaian.³⁵

H. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja atau evaluasi-evaluasi kinerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang dulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya untuk meningkatkan kepedulian terhadap karir atau kepada pekerjaan yang dilakukan sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, karyawan termotivasi sesuai dengan potensinya.³⁶

I. Hubungan Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Pendidikan sekolah yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan

³⁵Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 236.

³⁶Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 153.

cakap dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.³⁷ Dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pola pendidikan memberikan kemampuan kepada karyawan untuk:

1. Menyesuaikan dan menyederhanakan situasi yang kompleks
2. Menganalisis masalah untuk menentukan penyebab yang kritis dalam unit kerja
3. Memilih tindakan terbaik untuk memecahkan masalah
4. Mengantisipasi masalah-masalah sehingga mereka dapat mencegah masalah berikutnya.

Kecepatan dan kecermatan perlu untuk diperhatikan, ditingkatkan dan dipelihara oleh karyawan, sehingga dari kombinasi tersebut dapat selalu berfungsi untuk terus memperbaiki kinerja agar semakin baik. Maka yang diuntungkan dalam hal ini adalah pegawai itu sendiri, pimpinan dan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah faktor untuk membangun kinerja karyawan. Disamping itu tentunya ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi terhadap kondisi tenaga kerja.³⁸

³⁷ <https://franchichandra.wordpress.com> diakses 21 Mei 2017.

³⁸ Ibid.