

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Perbankan Syari'ah

##### 2.1.1 Pengertian Perbankan Syari'ah

Kata bank dari kata banque dalam bahasa perancis, dan dari kata banco dalam bahasa italia, yang berarti peti/ lemari atau bangku. Kata peti atau lemari menyiratkan fungsi sebagai tempat menyimpan benda-benda berharga seperti peti emas, peti berlian, peti uang dan sebagainya.

Dalam Al-qur'an, istilah bank tidak disebutkan secara eksplisit. Tetapi jika yang dimaksud adalah suatu yang memiliki unsur-unsur seperti struktur, manajemen, fungsi hak dan kewajiban maka semua itu disebutkan dengan jelas seperti zakat, sadaqah, ghanimah (rampasan perang ), bai' (jual beli), dayn (utang dagang), maal (harta), dan sebagainya, yang memiliki fungsi yang dilaksanakan oleh peran tertentu dalam kegiatan ekonomi.<sup>1</sup>

Kata شريعة (syariah) berasal dari kata شرع (syara'a) yang harfiahnya berarti *jalan yang ditempuh atau garis yang dilalui*.<sup>2</sup> Secara Terminologi, definisi syariah adalah peraturan dan hukum yang telah digariskan oleh Allah SWT atau telah digariskan pokok pokoknya dan

---

<sup>1</sup> Heri Sudarsono, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah*, Edisi I, Yogyakarta : Ekonosia, 2003, hlm 27

<sup>2</sup> A.W. Munawwir, *Kamus Al Munawwir Arab-Indonesia*, Edisi II, Yogyakarta : Pustaka Progresif, hlm 711.

dibebankan kepada kaum Muslimin supaya mematuhi, agar syariah ini diambil oleh umat Muslim sebagai penghubung dengan Allah SWT dan manusia<sup>3</sup>. Maka secara singkat, syariah itu berisi peraturan dan hukum-hukum, yang menentukan garis hidup yang harus dilalui oleh seorang Muslim. sebagaimana Firman Allah SWT :

ثُمَّ جَعَلْنَاكَ عَلَىٰ شَرِيعَةٍ مِّنَ الْأَمْرِ فَاتَّبِعْهَا وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: “Kemudian Kami jadikan kamu berada di atas suatu syariat(peraturan) dari urusan (agama itu), Maka ikutilah syariatitu dan janganlah kamu ikuti hawa nafsu orang-orang yangtidak mengetahui”. (Al Jasiyah : 18)<sup>4</sup>

Istilah Bank Islam atau Bank Syari’ah merupakan fenomena baru dalam dunia ekonomi modern, kemunculannya seiring dengan upaya yang dilakukan oleh para pakar Islam dalam mendukung ekonomi Islam yang diyakini akan mampu mengganti dan memperbaiki sistem ekonomi konvensional yang berbasis bunga. Karena itulah sistem Bank Islam menerapkan sistem bebas bunga (*interest free*) dalam operasionalnya, dan karena hal itu rumusan yang paling lazim untuk mendefinisikan Bank Islam atau Bank Syariah adalah Bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip Syariat Islam, dengan mengacu kepada Al-Qur’an dan As-Sunnah sebagai landasan dasar hukum dan operasional.<sup>5</sup>

<sup>3</sup>Syaikh Mahmud Syalthut, *Al-Islam, 'Aqidah Wal Syariah*, cet. 1, 1959, hlm. 68

<sup>4</sup> *Al-Qur'an Karim dan Terjemahan Departemen Agama RI*, Semarang: PT. Karya Toha Putra, hlm.1007

<sup>5</sup> Karen Perwataatmadja dan M. Syafii Antonio, *Apa dan Bagaimana Bank Islam*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakafim, hlm 1-2.

Selanjutnya definisi Bank Syariah dengan melihat fungsinya sebagai suatu lembaga atau badan keuangan adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberi kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang, yang sistem operasionalnya disesuaikan dengan prinsip-prinsip Syariat Islam.

Di mana dalam sistem ekonomi Islam, penumpukan kekayaan sangat dihindarkan dan langkah-langkah dilakukan secara otomatis untuk memindahkan aliran kekayaan kepada anggota masyarakat yang membutuhkan, maka dalam hal ini Bank Syariah menjadi fasilitas bagi pihak yang memiliki kelebihan dana (*surplus unit*) untuk dapat disalurkan kepada pihak yang kekurangan dana (*deficit unit*) melalui produk-produk yang ada dalam Bank Syariah, sistem ekonomi Islam merupakan sistem yang adil dan seksama serta berupaya menjamin kekayaan agar tidak terkumpul hanya kepada satu kelompok saja, akan tetapi tersebar ke seluruh masyarakat<sup>6</sup>. sebagaimana yang dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an :

مَا أَفَاءَ اللَّهُ عَلَىٰ رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَىٰ فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ  
وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ ۚ وَمَا آتَاكُمُ  
الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٥٦﴾

Artinya: “Supaya harta itu jangan beredar di antara orang-orang Kaya saja di antara kamu. apa yang diberikan Rasul kepadamu, Maka terimalah. dan apa yang dilarangnya bagimu, Maka tinggalkanlah. dan

---

<sup>6</sup> Afzalur Rahman *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995, hlm. 9

*bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah amat keras hukumannya.” (Al-Hasyr:7)<sup>7</sup>*

Berdasarkan rumusan tersebut, Bank Syariah berarti Bank yang tata cara beroperasinya berdasarkan pada tata cara bermuamalat secara Islam, yang mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-Qur'an dan Hadist.

Dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan yang kemudian diperbaharui dengan UU No.10 tahun 1998 yang berlaku saat ini, tidak ada definisi secara khusus tentang pengertian Bank Syariah. Namun terdapat definisi yang mengarah pada pengertian Bank Syariah, yaitu pengertian Bank dan pengertian prinsip syariah:<sup>8</sup>

### **2.1.2 Bank Syariah dan Strategi Pengembangan**

Kelangsungan perkembangan Bank Syariah bergantung pada kredibilitas dan profesionalitasnya, bukan karena dana dalam jumlah besar hasil produksinya sendiri. Kredibilitas dan profesionalitas memungkinkan sebuah lembaga keuangan dapat memelihara kepercayaan nasabah atau bahkan masyarakat luas, serta dapat beroperasi dengan efisiensi. Efisiensi memungkinkan lembaga keuangan yang bersangkutan untuk bertahan dan berkembang, sehingga menambah kredibilitas lebih lanjut. Lembaga keuangan yang tidak

---

<sup>7</sup> *Al-Qur'an Karim dan Terjemahan Departemen Agama RI*, Semarang: PT. Karya Toha Putra, hlm.1118

<sup>8</sup> *Undang-Undang Perbankan*, 1998, hlm 9-10

kredibel atau tidak professional niscaya tidak akan bisa langgeng, apalagi untuk berkembang.

Bank Syariah akan dapat berkembang jika melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut :

1. Mendukung strategi pengembangan ekonomi regional.
2. Memfasilitasi segmen pasar yang belum terjangkau.
3. Memfasilitasi distribusi utilitas barang modal untuk kegiatan produksi melalui skema sewa-menyewa (ijarah)
4. Mampu mengelola persepsi masyarakat pada umumnya atau masyarakat pengelola Bank Syariah itu sendiri secara baik.<sup>9</sup>

Serta peran ulama juga dibutuhkan untuk mengembangkan strategi Bank Syariah dalam mensosialisasikan kepada masyarakat, setidaknya ada empat peran penting ulama:

1. Menjelaskan kepada masyarakat bahwa Perbankan syariah pada dasarnya adalah penerapan tathbig fiqih muamalah maaliyah (bagaimana hubungan manusia dengan Harta, Ekonomi, Bisnis, dan Keuangan ).
2. Mengembalikan masyarakat pada fitrah alam dan fitrah usaha yang sebelumnya telah mengikuti syariah.
3. Menyarankan kepada para pengusaha agar mengikuti langkah yang ditempuh oleh Bank Syariah dalam berbagi hasil dan berbagai resiko.

---

<sup>9</sup> Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002, hlm 10

4. Membantu menyelamatkan perekonomian bangsa melalui pengembangan sosialisasi Perbankan syariah.<sup>10</sup>

### **2.1.3 Peranan Bank Syariah.**

Peran dan fungsi Bank Syariah yang diantaranya tercantum dalam pembukaan standar akuntansi yang dikeluarkan oleh AAOIFI (*Accounting And Auditing Organization For Islamic Financial Institution*), sebagai berikut<sup>11</sup>:

- a. Manajer Investasi Bank Syariah dapat mengelola investasi dana nasabah.
- b. Investor Bank Syariah dapat menginvestasikan dana yang dimilikinya maupun dana nasabah yang dimilikinya maupun dana nasabah yang dipercayakan kepadanya.
- c. Penyedia jasa, lalu lintas keuangan dan lalu lintas pembayaran Bank Syariah dapat melakukan kegiatan layanan jasa Perbankan sebagaimana lazimnya.
- d. Pelaksanaan kegiatan sosial, sebagai ciri yang melekat pada entitas keuangan syariah, Bank Islam juga memiliki kewajiban untuk mengeluarkan dan mengelola (menghimpun, mengadministrasi dan mendistribusikan) zakat serta dana-dana sosial lainnya

---

<sup>10</sup> Muh Syafii Antonio, *Bank Syariah Wacana Ulama Dan Cendekiawan*, Bank Indonesia, Tazkia Institut, 1999, hlm. 287

<sup>11</sup> Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*. Yogyakarta: Ekonosia, 2004, hlm. 39

#### **2.1.4 Prinsip Operasional Bank Syariah**

Bank Syariah sebagai lembaga perantara keuangan juga harus melaksanakan mekanisme penghimpunan dan penyaluran dana secara seimbang, yaitu harus sesuai dengan ketentuan Perbankan yang berlaku. Oleh karena itu, diperlukan kejelasan mengenai system operasional Bank Syariah. Secara umum, konsep sistem operasional Bank Syariah adalah:

1. Bank Syariah sebagai lembaga penghimpun dana dari pihak yang surplus dana, yaitu pihak yang mempercayakan uangnya kepada Bank untuk disimpan dan dikelola sesuai dengan prinsip syariah. Yang dimaksud dana adalah dana dari pihak pertama (pemodal dan pemegang saham), dana dari pihak kedua (pinjaman dari Bank dan bukan Bank, serta dari Bank Indonesia), dan dana dari pihak ketiga (nasabah).
2. Bank Syariah sebagai penyalur dana bagi pihak yang membutuhkan berupa pembiayaan.

#### **2.2 Penempatan**

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.<sup>12</sup> penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara

---

<sup>12</sup> Veithzal Rivai, *Pervormance appraisal*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005, hlm 128

kontinuitas serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Schuler dan Jackson bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kepribadian dan kemampuan karyawan tersebut.

Tohardi berpendapat bahwa penempatan kerja adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan.<sup>13</sup>

Menurut Hariandja penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda<sup>14</sup>

Berbeda halnya dengan Faustino. Menurut Faustino , penempatan kerja merupakan salah-satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan ini. Jika fungsi ini dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi

---

<sup>13</sup> Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: CV Alfabet, 2002, hlm 220

<sup>14</sup> Hariandja Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo, 2005, hlm 156

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan sangat penting untuk menyalurkan kemampuan-kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Oleh karena itu, yang menjadi perhatian utama dalam penempatan kerja karyawan adalah kemampuan yang ada dalam diri setiap karyawan tersebut sebagai dasar dalam menugaskan karyawan tersebut pada tugas dan pekerjaan tertentu

Seperti yg di jelaskan dalam Alqur'an Surat Al-Anfaal ayat 27

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنَاتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu Mengetahui.*

Dari ayat tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa dalam hal penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Jadi dalam proses pengerjaan tugasnya seorang pegawai harus menyelesaikannya dengan baik dan benar karena tugas ataupun tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya itu merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik- baiknya.

### **2.2.1 Kriteria-Kriteria yang Harus Dipenuhi dalam Penempatan Karyawan**

Adapun dasar penempatan pegawai yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut <sup>15</sup>

1. *Job Specification* (Spesifikasi Pekerjaan)

menjelaskan spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan<sup>16</sup>.

2. *Job Description* (Uraian Pekerjaan)

Uraian pekerjaan (*Job Description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi .<sup>17</sup>

Uraian pekerjaan (*Job Description*) biasanya digunakan untuk tenaga kerja operasional, sedangkan uraian jabatan untuk tenaga kerja manajerial. Uraian pekerjaan (*job description*) akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang akan menjabat jabatan tersebut. *Job description*

---

<sup>15</sup> Tohardi, Ahmad.2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: CV Alfabeta, 2002, hlm 221

<sup>16</sup> Hasibuan M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. , Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001, hlm 33

<sup>17</sup> Ibid, hlm 34

menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang menjabat jabatan itu.

### 3. Skill

Meliputi kemampuan, keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki seorang pekerja.

### 4. Environment

Terdiri dari lingkungan tempat bekerja, seperti kenyamanan tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan

## **2.2.2 Prosedur Penempatan Kerja**

Dalam setiap kegiatan diperlukan adanya suatu tahap atau prosedur yang harus dilalui. Flippo dalam panggabean mengatakan bahwa untuk memulai prosedur penempatan personalia, harus memenuhi tiga persyaratan pendahuluan, yaitu :

1. Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia, yang dikembangkan melalui analisis beban kerja dan analisis tenaga kerja.
2. Harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisis jabatan.

3. Mesti mempunyai pelamar pekerjaan yang akan ditempatkan.

Edwin B. Flippo berpendapat bahwa prosedur penempatan merupakan metode untuk menjamin informasi yang tepat mengenai pelamar.

### **2.2.3 Bentuk-bentuk Penempatan Kerja**

Penempatan kerja bukan hanya diperuntukkan bagi karyawan baru tetapi juga untuk karyawan yang sudah bekerja sebelumnya tetapi mendapatkan jabatan baru dalam perusahaan tersebut. Teori Sumber Daya Manusia menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi (P.Siagian). Menurut pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa penempatan dapat berbentuk :

1. Promosi adalah proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab lebih tinggi dibandingkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sebelumnya
2. Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat

memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan

3. Demosi adalah pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapat, serta statusnya semakin rendah.<sup>18</sup>

#### **2.2.4 Faktor-Faktor yang perlu dipertimbangkan dalam Penempatan Kerja**

Dalam rangka menempatkan SDM yang telah diangkat dan lulus dari seleksi maka memungkinkan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan.<sup>19</sup> Oleh karena itu sebelum menempatkan tenaga kerja ditempat mereka bekerja terlebih dahulu mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut

##### **1. Tingkat Pendidikan**

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. Dengan demikian Hariandja (2002) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan

---

<sup>18</sup> M, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* , Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001, hlm 115

<sup>19</sup> Ardana,I Komang, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, hlm 83

dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

## 2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan makin lama bekerja makin banyak pengalaman bekerja yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan.<sup>20</sup>

## 3. Kesehatan fisik dan mental.

Tes kesehatan berdasarnya laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran pekerjaan dan tes kesehatan khusus yang diselenggarakan dalam seleksi tenaga kerja tidak menjamin yang bersangkutan benar-benar sehat jasmani dan rohani.

Apabila tingkat kesehatan fisik dan mental tenaga kerja kurang diperhatikan dalam penempatan mereka tentu akan dapat menimbulkan berbagai permasalahan antara lain:

- a. Karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.
- b. Hasil kerja SDM yang diharapkan tidak akan tercapai karena kemungkinan karyawan bersangkutan sakit-

---

<sup>20</sup> I Wayan Mudiarta U. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012. hlm 84

sakitan, sering tidak masuk dan akhirnya kinerja menurun.

- c. Perusahaan mengeluarkan biaya untuk pengobatan yang besar bagi karyawan yang menderita penyakit-penyakit tertentu.
- d. Dapat mengganggu rekan-rekan kinerja lainnya apabila ada karyawan yang merasa terganggu kesehatannya.

#### 4. Status Perkawinan

Untuk mengetahui status perkawinan tenaga kerja adalah hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan tenaga kerja, juga sebagai bahan pertimbangan manajer tenaga kerja dalam menempatkan tenaga kerja bersangkutan.

#### 5. Faktor Umur

Yang memerlukan pekerjaan bukan saja tenaga kerja muda yang baru lulus sekolah, tetapi juga tenaga kerja yang sudah umur tua, bahkan yang sudah pensiun ikut melamar pekerjaan baru. Hal ini dapat dimaklumi karena dalam prakteknya yang membutuhkan pekerjaan tidak hanya tenaga kerja muda, malahan yang sudah tua banyak memerlukan pekerjaan tambahan atau pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan agar bisa menyambung hidup anak dan dirinya .

## 6. Faktor Jenis Kelamin

Jenis kelamin tenaga perlu menjadi bahan pertimbangan dalam kesempatannya untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu yang lebih cocok adalah tenaga pria seperti tenaga satpam, tukang kebun sedangkan untuk pekerjaan sekertaris, loket pelayanan, penerima tamu, operator telepon yang lebih cocok adalah wanita.

## 7. Minat dan Hobi

Dalam penempatan tenaga kerja perlu mempertimbangkan minat dan hobi yang bersangkutan seseorang akan bekerja rajin, tekun disiplin dan produktif bila apa yang dikerjakan ditekuni dengan baik sesuai dengan minat dan hobinya.<sup>21</sup>

### **2.3 Keterampilan Kerja**

Keterampilan menunjukkan kesanggupan atau kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Keterampilan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, maksudnya dapat mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Menurut Robbins, pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu :

---

<sup>21</sup> Ardana, I Komang, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, hlm 86

a. *Basic literacy skill*

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.

b. *Technical skill*

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

c. *Interpersonal skill*

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

d. *Problem solving*

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik. Keterampilan kerja yang dimiliki karyawan sangat membantu dalam penyelesaian tugas seorang karyawan. Sedangkan menurut Eduard L Peswarissa, Keterampilan Kerja adalah para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai:

1. kemampuan keterampilan secara teknis

Kemampuan secara teknis adalah keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti keterampilan dalam mengoperasikan computer.<sup>22</sup>

2. keterampilan dalam hubungan kemanusiaan Keterampilan

dalam hubungan kemanusiaan dalam hal ini bagaimana seseorang mampu membangun kerja sama dengan orang lain

3. keterampilan secara konsepsional. Keterampilan secara

konseptual yaitu penguasaan seseorang secara konseptual terhadap pekerjaan yang dikerjakan

## 1.4 Kinerja

### 2.4.1. Pengertian Kinerja

Pada umumnya kinerja (*Performance*) di beri batasan oleh Meir sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakansuatu pekerjaan. Porter dan lawler lebih tegas lagi menyatakan bahwa kinerja adalah “Succesful role achievement” yang di peroleh dari perbuatannya.<sup>23</sup>

Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Ibid *hal.* 87

<sup>23</sup> HM. Sony Sumarsono, *Metode Riset Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hlm 242

<sup>24</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2005, hlm. 9

Suryadi Prawirosentono mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>25</sup>

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.<sup>26</sup>

Dalam kamus besar bahasa Indonesia yang dikutip dari buku Hadari Nawawi dikatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Sedang Lavasque mengatakan kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. dari dua pernyataan tersebut terlihat bahwa kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup>Hadari Nawawi, *op. cit.*, hlm. 65-66

<sup>26</sup> Moeheriono, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012 cet ke-1, hlm. 95

<sup>27</sup> Hadari Nawawi, *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008, hlm. 62

Selanjutnya Stephen P. Robbin yang dikutip dari buku Hadari Nawawi mengatakan kinerja adalah jawaban atas apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.<sup>28</sup> Schermerson, Hunt, dan Osborn mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas- tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja atau target, sedan aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan.<sup>29</sup>

Pengertian kinerja yang berikutnya diketengahkan oleh Judith R Gordon yang mengatakan kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Pengertian ini terlihat sedikit rumit karena mengidentifikasi kinerja sebagai fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, yang bermakna kinerja memerlukan kemampuan mengidentifikasi keserasian antara kemampuan yang dimiliki pekerja dengan tujuan pekerjaan yang akan dilaksanakannya.<sup>30</sup>

pada umumnya kinerja (*performance*) diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam

---

<sup>28</sup> Hadari Nawawi, *op. cit*, hlm. 62

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 62

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm. 63

melaksanakan suatu pekerjaan. Porter dan Lawler lebih tegas lagi menyatakan bahwa kinerja adalah successful role achievement yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Kinerja berdasarkan batasan tersebut adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan.<sup>31</sup>

Pengertian lain dari Hasibuan yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selanjutnya dikatakan juga bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga factor yang terdiri dari (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, (c) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.<sup>32</sup>

Pengertian lain mengatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri atas:<sup>33</sup>

1. pengetahuan

Yaitu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja.

2. Pengalaman

---

<sup>31</sup> Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004, cet ke-1, hlm. 242

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 64

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm. 65

Dalam hal ini pengalaman yang tidak sekadar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

### 3. Kepribadian

Berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama atau keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata- kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai seorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.<sup>34</sup>

Pengertian- pengertian kinerja dalam uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang dicapai. Didalamnya terdapat tiga unsur penting yang terdiri atas: (a) unsur

---

<sup>34</sup> Moehariono, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi, op. cit*, hlm. 96

kemampuan, (b) unsur usaha dan (c) unsur kesempatan, yang bermuara pada hasil kerja yang dicapai. Oleh karena itu dalam pengertian yang bersifat praktis kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau yang tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.<sup>35</sup>

Pada hakikatnya, indikator merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk menjelaskan dan memahami mengenai hasil suatu aktivitas kegiatan.<sup>36</sup> Dalam pengertian praktis itu berarti indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut:

1. kuantitas hasil yang dicapai.
2. kualitas hasil kerja yang dicapai.
3. jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut.
4. kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.
5. kemampuan bekerjasama.<sup>37</sup>

Dari definisi yang telah dikemukakan diatas , maka kesimpulan kinerja atau *performance* dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung

---

<sup>35</sup> Hadari Nawawi, *op. cit*, hlm. 66-67

<sup>36</sup> Moehariono, *Indikator kinerja utama (IKU): Perencanaan, Aplikasi dan pengembangan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hlm. 41

<sup>37</sup> Moehariono, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi, op. cit*, hlm. 96

jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>38</sup>

## 2.4.2 Kinerja dalam Pandangan Islam

### a. Telaah teks tentang kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya 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.<sup>39</sup>

### b. Telaah teks Al- Qur'an tentang kinerja

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19

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

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.<sup>40</sup>

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm. 97

<sup>39</sup> Moh As'ad, *Psikologi Industri*, PT. Rineka Cipta, Edisi ke empat. Jakarta, 1991, hlm48

<sup>40</sup> *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, Semarang : PT Toha Putra, 1996 hlm. 825

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.

### **2.4.3 Faktor- faktor yang dapat meningkatkan kinerja**

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuannya. Timbul pertanyaan disini, bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai semaksimal mungkin. Hal ini dinilai sangat penting, sebab dengan dana dan kemampuan yang terbatas kita harus memilih suatu cara yang paling tepat untuk dapat meningkatkan kinerja semaksimal mungkin. Pola seperti ini pun berlaku dalam organisasi

Menurut Payaman J. ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut meliputi sebagai berikut:<sup>41</sup>

#### 1. Pendidikan dan latihan

Melalui pendidikan pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya. Dengan pendidikan berarti keahlian dan ketrampilan pegawai meningkat, maka diharapkan pegawai tersebut bias mencapai prestasi yang maksimal dalam tugasnya.

---

<sup>41</sup> John Suprihanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Jakarta: Karunika UT, 1997, hlm. 22-28

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh ketrampilan teknis operasional secara sistematis.<sup>42</sup>

Pelatihan dapat dilaksanakan pada dua tempat kerja (*on the job training*). Teknik utama pelatihan di tempat kerja antara lain adalah demonstrasi yaitu praktik menyelesaikan sesuatu dalam rangka meningkatkan *skill* karyawan, melatih yaitu lebih mengarah pada praktik manajerial dan operasional, melatih dengan cara mengerjakan sendiri serta rotasi kerja. Sementara itu, pelatihan di luar tempat kerja, teknis pelatihannya antara lain ceramah, studi kasus, permainan peran, grup diskusi, dan pelatihan di tempat terbuka.<sup>43</sup>

## 2. Gizi dan Kesehatan

Makanan merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dalam rangka kelangsungan hidupnya. Untuk menjaga kesehatan diperlukan makanan yang memenuhi persyaratan kesehatan, yaitu makanan yang mengandung gizi yang cukup. Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani dan rohaninya akan dapat berkonsentrasi

---

<sup>42</sup> Moh. Agus Tulus et al, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992, hlm88

<sup>43</sup> Husein Umar, *Desain Pelatihan MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: Rajawali pers, 2010, cet ke-3, hlm. 28

dalam pekerjaannya dengan baik, sehingga produktifitas yang dicapai pegawai tersebut menjadi tinggi.

### 3. Motivasi internal

Dalam membahas motivasi, penting untuk diingat bahwa motivasi tidak dapat dipaksakan. Motivasi harus datang dari diri sendiri, bersifat individual, sengaja dan bersegi banyak. Motivasi bersifat individual berarti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Motivasi bersifat sengaja karena individu mengendalikan tingkat motivasinya sendiri.<sup>44</sup>

Dalam bukunya, Mangkunegara mengatakan motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan. Yang merupakan suatu kondisi yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.<sup>45</sup>

### 4. Kesempatan kerja

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Kesempatan kerja dalam hal ini berarti (dalam artian mikro) meliputi: *pertama*, adanya kesempatan untuk bekerja. *Kedua*, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan pekerja (*The right man on the right place*).

---

<sup>44</sup> A. Dale Timpe, *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja*, Jakarta: PT. elex Media Komputindo, 1992, hlm. 4

<sup>45</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit*, hlm. 67-68

*Ketiga*, adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, hal ini akan dapat menjadikan pegawai menjadi lebih kreatif.

#### 5. Kemampuan manajerial pimpinan

Perusahaan adalah suatu tempat dimana orang-orang memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan ketrampilannya. Tanggung jawab peningkatan ketrampilan seperti itu sebagian besar tergantung pada pimpinan. Dengan demikian factor manajemen sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

#### 6. Kebijakan pemerintah

Usaha peningkatan kinerja sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan, usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi dan lain-lain. Menyangkut faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja ini, Nitisemoto berpendapat bahwa ada beberapa hal yang dapat dilakukan, meliputi:<sup>46</sup>

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sesekali perlu menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- e. Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat

---

<sup>46</sup> Alex S. Nitisemoto, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996, hlm. 101-102

- f. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
- g. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- h. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas
- i. Pemberian intensif yang terarah
- j. Fasilitas yang menyenangkan

#### **2.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja**

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang bermanfaat bagi perencanaan kebijakan suatu organisasi. Secara rinci manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan adalah:

1. Perbaikan prestasi kerja (kinerja)
2. Penyesuaian kompensasi
3. Pengambilan keputusan
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu terhadap kesalahan desain dari pegawai.<sup>47</sup>

#### **2.4.5. Tujuan Penilaian Kinerja**

Sebuah penilaian yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi beberapa tujuan yaitu :

1. Mengevaluasi yang menekankan perbandingan antara orang lain

---

<sup>47</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, hlm. 225

2. Pengembangan yang menekankan perubahan dalam diri seorang pegawai dengan seiringnya waktu
3. Dengan pemeliharaan system
4. Dengan cara mendokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.<sup>48</sup>

#### **2.4.6. Sistem Penilaian Kinerja**

Kinerja yang pengertiannya telah diuraikan di atas perlu atau harus dinilai dan hasilnya harus dipergunakan untuk membantu pekerjaan karyawan agar secara terus menerus berusaha memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokoknya. Untuk itu diperlukan suatu system penilaian kinerja yang efektif dan efisien agar berfungsi secara maksimal dalam membina karyawan.<sup>49</sup> Secara rinci prosedur atau system penilaian kinerja adalah:

1. Keputusan dibidang kepegawaian yaitu berdasarkan system penilaian kinerja yang formal dan terstandar
2. Proses penilaian hendaknya seragam untuk semua pegawai
3. Standar dari penilaian dikomunikasikan kepada pegawai
4. Pegawai dapat melihat hasil penilaiannya
5. Pegawai diberikan kesempatan untuk tidak menyetujui atau menyetujuinya

---

<sup>48</sup> Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Jakarta : Erlangga, 1999, hlm. 3

<sup>49</sup> Hadari Nawawi, *op. cit*, hlm. 67

6. Penilaian diberi petunjuk bagaimana melakukan penilaian secara tepat, dan sistematis
7. Pembuatan keputusan kepegawaian diberi informasi semua tentang hasil dari penilaian.<sup>50</sup>

## 2.4 penelitian terdahulu

1. Anita Naliebrata – 2007 yang berjudul “Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis kompetensi Terhadap Kinerja ( Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor)”. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja tidak memiliki korelasi atau hubungan nyata dengan kompetensi, motivasi dan kinerja, dan jenis kelamin, usia, dan masa kerja juga tidak memiliki korelasi atau hubungan nyata dengan kualifikasi Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi, kualifikasi, dan motivasi berpengaruh nyata dan positif, artinya jika Dishub Pemkab Bogor ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka kompetensi, kualifikasi dan motivasi juga harus ditingkatkan. Besarnya pengaruh ketiga faktor ini terhadap kinerja adalah sebesar 64,1%, dan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak teramati dalam penelitian ini. Sebagai implikasi terhadap aspek manajerial adalah diperlukan adanya suatu standar kompetensi dalam

---

<sup>50</sup> Ambar Teguh dan Rosidah, *op. cit*, hlm. 225-226

penempatan pegawai, perlu adanya kesesuaian pendidikan dan pelatihan teknis maupun fungsional yang berkaitan dengan tupoksi masing-masing pegawai.<sup>51</sup>

2. Yanti Sriwulan Polak (A21108275) 2012, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Ketrampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makasar Dari studi kasus di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar disimpulkan bahwa penempatan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, sekalipun masih ada beberapa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang berbeda dengan penempatan kerjanya tetapi hal itu masih bisa teratasi dengan pelaksanaan training yang dilakukan oleh perusahaan. Tetapi sebagian besar karyawan sudah memiliki penempatan kerja yang sesuai.<sup>52</sup>

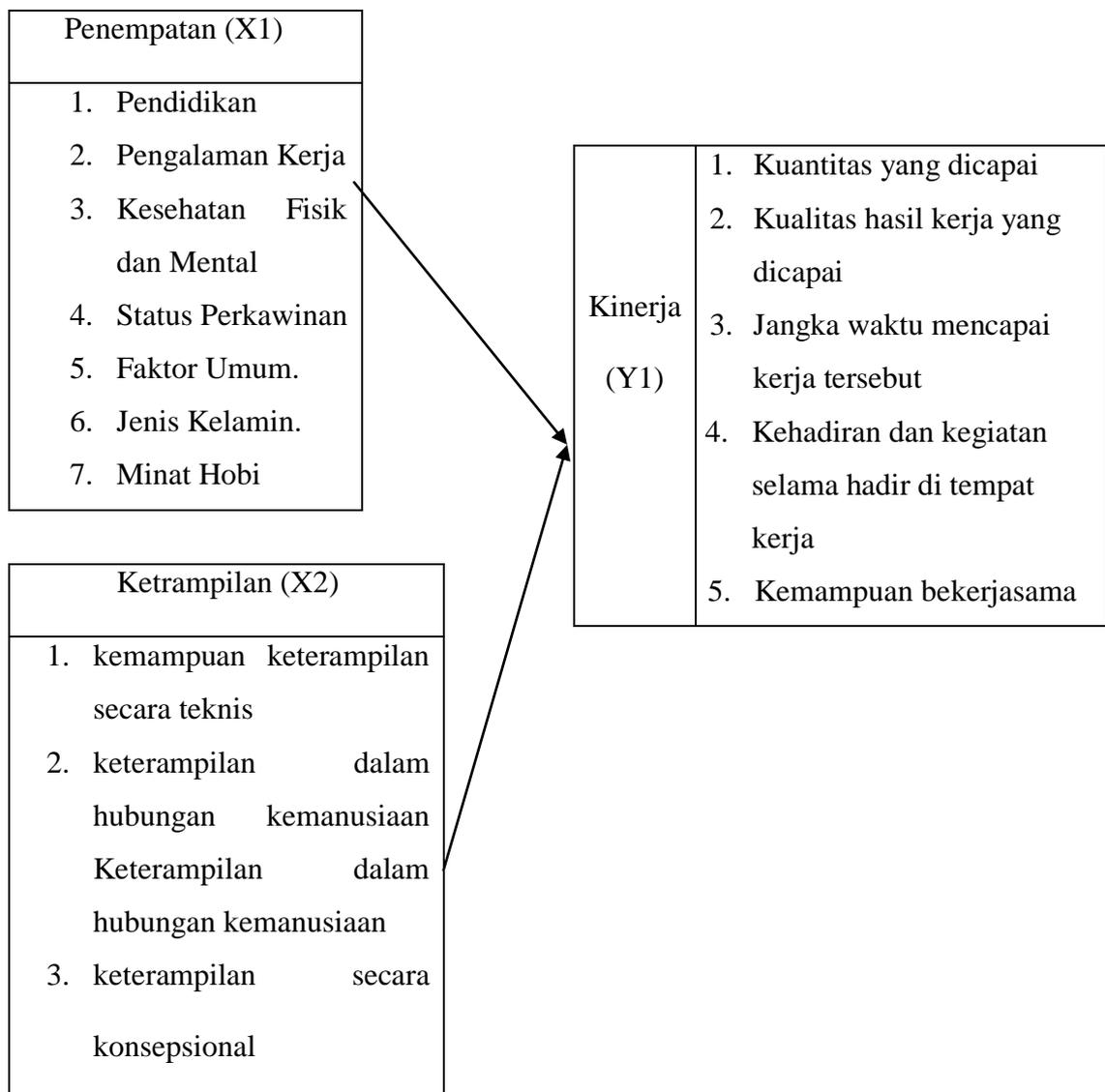
---

<sup>51</sup> Anita Naliebrata Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis kompetensi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor)” Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2007

<sup>52</sup> Yanti Sriwulan Polak , Pengaruh Tingkat Pendidikan, Ketrampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makasar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, 2012

## 2.5 Kerangka Teori.

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian ini, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Dari kerangka pikir di atas dijelaskan bahwa variabel Penempatan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan berpengaruh terhadap Kinerja. Begitupun dengan keterampilan kerja. Keterampilan kerja yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan memberikan dampak terhadap Kinerja. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang baik sebelum melakukan penempatan kerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan, maka hipotesis penelitian yang akan diuji adalah :

1. Diduga penempatan, dan keterampilan kerja, terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Pekalongan.
2. Diduga faktor keterampilan kerja merupakan faktor yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Pekalongan