

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Penempatan Karyawan

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksanannya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/tidaknya penempatan seseorang pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Seleksi dan penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, tetap atau tidaknya seseorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada di dalam organisasi.

Adapun beberapa pengertian menurut ahli antara lain:

Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. **(Siswanto, 2005)**

Penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. (**Hasibuan, 2010**)

Penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. (**Rivai, 2009**)

Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan berbeda. (**Marihot, 2005**)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

2.1.2 Prosedur Penempatan

Dalam setiap kegiatan diperlukan adanya suatu tahapan yang harus dilalui pelaksanaannya. Sejalan dengan hal tersebut prosedur penempatan personalia pada dasarnya merupakan metode untuk menjamin informasi yang tepat mengenai pelamar (**Umar, 2005**). Bilamana seseorang pelamar memenuhi syarat dalam suatu tingkatan prosedur, ia dapat meneruskan pada langkah berikutnya. Oleh karena itu diperlukan spesifikasi jabatan dan langkah prosedur penempatan personalia, sehingga para seleksi dapat membandingkan pelamar itu dengan syarat-syarat minimum yang ada dalam spesifikasi jabatan tersebut. Dalam kaitannya dengan prosedur penempatan personalia. Untuk memulai prosedur

penempatan personalia, harus dipenuhi 3 (tiga) buah persyaratan pendahuluan sebagai berikut (Flippo dalam Panggabean, 2004) :

- a. Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia, yang dikembangkan melalui analisa beban kerja dan analisa tenaga kerja.
- b. Harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisa jabatan.
- c. Mesti mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Dengan perkataan lain, bahwa penempatan dapat diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong, hal ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan sumber dari dalam maupun dari luar perusahaan, bahasan-bahasan berikut lebih diarahkan kepada pemanfaatan sumber dari dalam perusahaan.

2.1.3 Syarat-Syarat Penting Dalam Proses Penempatan

Menurut **Sulistiyani & Rosidah (2004)** ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka penempatan, adapun persyaratan yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.
- b. Rencana-rencana Sumber Daya Manusia yang akan memberikan manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai suatu instansi.

- c. Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

Dalam rangka menempatkan pegawai yang lulus dalam seleksi yang akan dilaksanakan, maka manajer tersebut harus mempertimbangkan beberapa faktor yang memungkinkan dan berpengaruh terhadap kontinuitas bekerja.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Harus Dipertimbangkan Dalam Penempatan Karyawan

Seperti halnya dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan lain dalam penempatan karyawan juga perlu dipertimbangkan beberapa faktor. **Menurut Siswanto (2005)** faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Prestasi Akademis

Faktor prestasi akademik yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggung jawab.

- b. Faktor Pengalaman

Pengalaman para karyawan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi.

Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki.

c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan karyawan, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepintas dapat dilihat kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada tempat mana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi yang dimiliki.

d. Faktor Sikap

Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.

e. Faktor Status Perkawinan

Untuk mengetahui status perkawinan karyawan kerja adalah merupakan hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinannya dapat ditentukan, dimana seseorang akan ditempatkan. Misalkan karyawan yang belum menikah ditempatkan di cabang perusahaan di luar kota dan sebaliknya karyawan yang sudah menikah ditempatkan pada perusahaan di dalam kota dimana keluarganya bertempat tinggal.

f. Faktor Usia

Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Biasanya karyawan yang usianya sudah tua akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih muda.

2.1.5 Jenis-jenis Penempatan Karyawan

Pemilihan metode penempatan sangat penting dilaksanakan, agar supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Manajeryang cakap dan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Penempatan pegawai seperti promosi, mutasi, dan demosi hendaknya dilakukan dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal.

1. Promosi

Promosi adalah apabila seseorang karyawan/pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula. **(Siagian, 2004)**

2. Mutasi

Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi, mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun

pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain. Jadi, mutasi lebih luas ruang lingkungannya ketimbang pemindahan. Salah satu perwujudan kegiatan mutasi adalah pemindahan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. **(Siswanto, 2005)**.

3. Demosi

Demosi adalah penurunan karyawan/pegawai ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan untuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat. **(Hariandja, 2005)**

Ketiga hal tersebut di atas merupakan konsep penempatan yang didasarkan atas kemampuan dan prestasi dari karyawan itu sendiri. Dengan penerapan konsep penempatan diharapkan karyawan akan dapat ditempatkan sesuai dengan job deskripsi dan job spesifikasi sehingga efisiensi dan efektifitasnya perusahaan dapat tercapai.

Menurut **Nawawi (2005)** pegawai harus ditempatkan dengan posisi dan perannya yang lebih jelas, di dalam kerja yang baik pegawai lama maupun pegawai baru yang diperoleh sebagai hasil seleksi, penempatan karyawan harus sesuai dengan pekerjaan, dimana memperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pendidikan, pengalaman dan prestasi kerja pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan atau jabatan yang dipercayakan kepadanya.

2.1.6 Orientasi dan Penempatan Karyawan

Selain harus diberikan gambaran keseluruhan kepada karyawan, ia juga harus diperkenalkan kepada karyawan lain dalam perusahaan dan suasana kekakuan harus dicairkan, dalam hal penempatan baru harus didasarkan pada *job description dan job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “ penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.” (Moekijat, 2004)

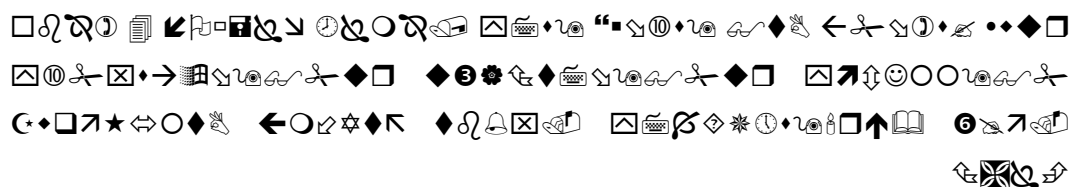
2.1.7 Pandangan Islam Terhadap Penempatan Karyawan

Menurut ajaran Islam suatu pekerjaan merupakan tanggung jawab atau amanah ilmiah dan oleh karena itu hendaknya diberikan kepada yang tepat dan tanggung jawab hendaknya diberikan kepada orang yang mampu memikulnya dan yang mempunyai kemampuan untuk bertindak adil atas amanah yang dipercayakan kepadanya.

Oleh karena itu seharusnya manusia menolak tugas dan urusan-urusan yang tidak mampu dilaksanakan. Rasulullah SAW bersabda yang artinya :

“Orang Mukmin seharusnya tidak menjerumuskan dirinya sendiri (pada kesulitan). Sahabat bertanya, ‘bagaimana dia menjerumuskan dirinya sendiri ?’ Rasul menjawab, dia memikulkan pada dirinya urusan-urusan yang tidak mampu dipikulnya”.

Hal ini dijelaskan dalam surah Al-Israa’ ayat 36 Allah berfirman :



“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya”.

Pekerjaan merupakan suatu amanat wajib diberikan kepada orang yang berhak menerimanya, begitu juga dalam menempatkan karyawan pada suatu pekerjaan tertentu harus dilihat dahulu apakah orang tersebut benar-benar mempunyai kemampuan dalam mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau tidak karena pekerjaan juga merupakan amanat yang harus dipegang oleh penerimanya.

2.1.8 Prestasi Kerja

Ada beberapa pendapat yang berbeda mengenai definisi prestasi kerja, adalah sebagai berikut :

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. **(Mangkunegara, 2005)**

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. **(Marihot, 2005)**

Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai. Sedangkan pengertian kerja menurut Tasmara adalah aktivitas yang dilakukan karena adanya dorongan untuk mewujudkan sesuatu, yang hal tersebut dilakukan dengan sengaja dan direncanakan. **(Tasmara, 2005).**

Prestasi kerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. **(Kartono, 2004)**

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang.

2.1.9 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut **Mangkunegara (2005)** ada dua faktor yang mempengaruhi penetapan prestasi kerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.10 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (**Mangkunegara, 2005**).

Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. **(Hasibuan, 2010)**

Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. **(Sikula dalam Hasibuan, 2010)**

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk menilai prestasi karyawan yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan yang bersangkutan yang kemudian dievaluasi sehingga mempengaruhi kebijakan selanjutnya.

Untuk menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja sebelumnya harus ditetapkan dulu faktor-faktor yang hendak dinilai dalam penilaian prestasi kerja. Dari pendapat **Mangkunegara (2005)** tentang definisi penilaian prestasi kerja, maka penulis menarik kesimpulan menyangkut beberapa indikator dari prestasi kerja itu sendiri, yaitu:

1. Kualitas

Adalah mutu kerja yang dihasilkan **(Darma, 2005)**. Menurut **Champion Paper and Fibre Compony dalam Flippo (1984)** kualitas berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian.

2. Kuantitas

Adalah jumlah dan waktu pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan

kegiatan (jumlah yang dihasilkan) serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. **(Darma, 2005)**

3. Tanggung jawab

Adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. **(Siswanto, 2005)**

4. Prakarsa

Adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya. **(Siswanto, 2005)**

5. Kerja sama

Adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. **(Siswanto, 2005)**

6. Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. **(Sastrohadiwiryo, 2004)**

Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja bagi perusahaan menurut **Hasibuan (2010)** adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Sebagai prediksi sejauh mana karyawan tersebut dapat sukses dalam pekerjaannya.
3. Untuk mengevaluasi efektifitas kegiatan didalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan efektifitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya kepengawasan, kondisi kerja serta peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menemukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhankebutuhannya.
8. Agar dapat melihat kekurangan dan kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan.
10. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.
11. Sebagai dasar memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan

Tujuan-tujuan tersebut harus jelas dan tegas sehingga manfaat penilaian dapat dinikmati para karyawan yang bersangkutan.

2.1.11 Pandangan Islam Terhadap Prestasi Kerja

Kerja sebagai sumber nilai manusia berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga terhadap usahanya sendiri. Manusia tidak akan mendapatkan hasil yang baik kecuali terhadap apa yang ia kerjakan. Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi penilai kinerja manusia berdasarkan segi kelayakan. Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab itu supaya dapat dinilai prestasi kerjanya. Dengan hal ini, Islam menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi seseorang baik dari segi sosial, ekonomi dan politik.

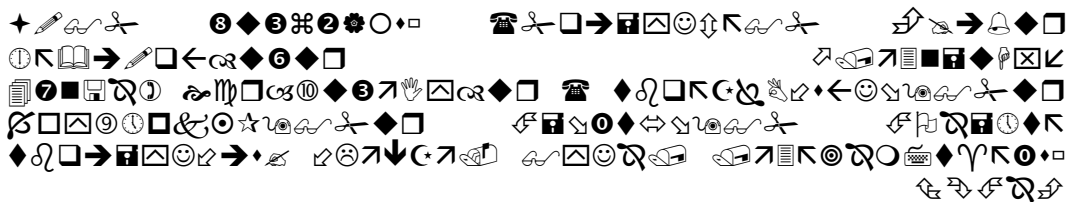
Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggung jawab berbeda. Allah berfirman:



"Dan bahwa sesungguhnya tidak ada balasan bagi seseorang itu melainkan balasan apa yang diusahakan". (QS. Al-Najm: 39)

Rasulullah SAW juga bersabda dalam hadits yang diriwayatkan Al Bukhari yang artinya : *"Tidaklah ada makanan seseorang itu yang lebih baik daripada apa yang dimakannya dari hasil usaha tangannya sendiri". (HR. Bukhari)*

Al-Qur'an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim atau muslimah akan berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya hanya dengan aktivitas yang berguna. Semboyannya adalah *"tiada waktu tanpa kerja, tiada waktu tanpa amal."* Allah Swt berfirman :



"Dan katakanlah wahai Muhammad, beramallah kamu akan segala apa yang diperintahkan, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang yang beriman akan melihat apa yang kamu kerjakan." (At-Taubah: 105)

Berikut ini adalah kualitas etos kerja yang terpenting untuk dipedomani :

1. Baik dan Bermanfaat

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. *"Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya."* (Al-An'am: 132)

Ini adalah pesan iman yang membawa manusia kepada orientasi nilai dan kualitas. Al Qur'an menggandengkan iman dengan amal soleh sebanyak 77 kali. Pekerjaan yang standar adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat, secara material dan moral-spiritual. Tolok ukurnya adalah pesan syariah yang semata-mata merupakan rahmat bagi manusia. Jika tidak diketahui adanya pesan khusus dari agama, maka seseorang harus memperhatikan pengakuan umum bahwa sesuatu itu bermanfaat, dan berkonsultasi kepada orang yang lebih tahu. Jika hal ini pun tidak dilakukan, minimal kembali kepada pertimbangan akal sehat yang didukung secara nurani yang sejuak, lebih-lebih jika dilakukan melalui media shalat meminta petunjuk (*istikharah*). Dengan prosedur ini, seorang muslim tidak perlu bingung atau ragu dalam memilih suatu pekerjaan.

2. Kemantapan atau *perfectness*

Kualitas kerja yang *itqan* atau *perfect* merupakan sifat pekerjaan Tuhan, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang islami (**An-Naml: 88**). Rahmat Allah Swt telah dijanjikan bagi setiap orang yang bekerja secara *itqan*, yakni mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal. Dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Suatu keterampilan yang sudah dimiliki dapat saja hilang, akibat meninggalkan latihan, padahal manfaatnya besar untuk masyarakat. Karena itu, melepas atau menterlantarkan ketrampilan

tersebut termasuk perbuatan dosa. Konsep *itqan* memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas, daripada *output* yang banyak, tetapi kurang bermutu (**Al-Baqarah: 263**).

3. Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi

Kualitas *ihsan* mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut.

Pertama, *ihsan* berarti ‘yang terbaik’ dari yang dapat dilakukan.

Dengan makna pertama ini, maka pengertian *ihsan* sama dengan ‘*itqan*’. Pesan yang dikandungnya ialah agar setiap muslim mempunyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan.

Kedua *ihsan* mempunyai makna ‘lebih baik’ dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberi pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Adalah suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin, sebagaimana dinyatakan dalam sebuah hadits Nabi saw. Keharusan berbuat yang lebih baik juga berlaku ketika seorang muslim membalas jasa atau kebaikan orang lain. Bahkan, idealnya ia tetap berbuat yang lebih baik, *hatta* ketika membalas keburukan orang lain (**Fushshilat :34, dan an Naml: 125**)

Semangat kerja yang *ihsan* ini akan dimiliki manakala seseorang bekerja dengan semangat ibadah, dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah SWT.

4. Kerja Keras dan Optimal

Dalam banyak ayatnya, Al-Qur'an meletakkan kulaitas *mujahadah* dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri, dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. (**Ali Imran: 142, Al-Maidah: 35, Al-Hajj: 77, Al-Furqan: 25, dan Al-Ankabut: 69**).

Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah "*istifragh ma fil wus'i*", yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan melalui hukum '*taskhir*', yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia (**Ibrahim: 32-33**). Tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendayagunakannya secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai.

Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad (*ruhul jihad*) menjadi kewajiban setiap muslim dalam rangka *tawakkal* sebelum menyerahkan (*tafwidh*) hasil akhirnya pada keputusan Allah (**Ali Imran: 159, Hud: 133**).

2.1.12 Hubungan Penempatan Karyawan dengan Prestasi kerja Karyawan

Penempatan ini harus didasarkan job description dan job specification telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man and the right place and in the right place and the right man behind the right job.*”

Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsa juga akan berkembang. **(Hasibuan, 2010)**

2.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya. **(Husein Umar, 2007)**

Dari permasalahan dan landasan teori yang penulis jabarkan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut : “*Diduga Bahwa Penempatan Karyawan Pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja*”

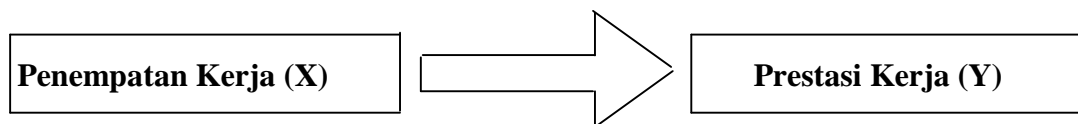
2.3 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel pada penelitian ini adalah :

1. Penempatan (X)
2. Prestasi Kerja (Y)

2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berikut adalah kerang pikir pada penelitian ini :



Gambar 2.4. :Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Penempatan Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) (Hasibuan, 2010)

Penempatan karyawan dilakukan terhadap karyawan baru, karyawan lama dalam posisi dan jabatan yang baru, sebagai akibat adanya program mutasi. Perlu dipahami bahwa kesalahan penempatan akan dapat dirasakan akibatnya tidak saja pada unit kerja yang bersangkutan tetapi juga pada unit kerja lain, sehingga operasi perusahaan akan terganggu tidak saja untuk masa sekarang tetapi juga pada masa yang akan datang.

Melalui kegiatan penempatan karyawan pada suatu tempat atau jabatan tertentu pada akhirnya akan dapat diketahui apakah karyawan yang bersangkutan dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh jabatan ditempat karyawan itu ditugaskan. Jika kemampuan bekerja dari karyawan telah sesuai dengan standar yang dibutuhkan, maka sudah tercipta penempatan yang tepat.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Mangkunegara, 2005)

Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. (Siswanto, 2005)

Penempatan ini harus didasarkan *job description* dan *job specification* telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man and the right place and in the right place and the right man behind the right job.*”

Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsa juga akan berkembang. (Hasibuan, 2010)

2.5 Operasional Variabel

Untuk memberikan kesamaan pandangan dan memudahkan analisa dan mengatasi ruang lingkup penelitian, maka diperlukan konsep operasional dan indikator sebagai berikut :

Tabel 2.5.1 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Penempatan Kerja (X)	Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. (Siswanto, 2005)	1. Prestasi Akademis 2. Pengalaman 3. Kesehatan Fisik dan Mental 4. Sikap 5. Status Perkawinan 6. Usia	Likert
2.	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Mangkunegara, 2005)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Prakarsa 5. Kerjasama 6. Ketaatan	Likert

2.6 Peneliti Terdahulu

- a. Amelisa (2007) dengan judul pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binta Grafindo Pekanbaru yang bergerak pada bidang percetakan dan kontraktor. Peneliti ini menghasilkan kesimpulan bahwa kebijakan penempatan karyawan pada PT. binta Grafindo pekanbaru memiliki peranan yang cukup penting terhadap kinerja karyawan. Antara penempatan karyawan dan kinerja kryawan mempunyai hubungan kuat berdasarkan korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,537 . koefisien determinasi (R^2) sebesar 28,80% yang berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. Binta Grafindo dipengaruhi oleh penempatan karyawan, sedangkan sisanya sebesar 71,20% dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel penempatan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian yang dilakukan yaitu uji t terhadap koefisien regresi linie sederhana diperoleh bahwa variabel penempatan karyawan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,347 dengan nilai t hitung 3,66 yang lebih besar dibanding t tabel 2,018

- b.** Susi Pujianti (2009) dengan judul "Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan" penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 53,5%. Hal ini berarti bahwa adanya penempatan kerja yang tepat yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sisanya 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara parsial penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,679 dengan tingkat signifikan 0,000, ini berarti penempatan kerja sudah tepat dilakukan oleh perusahaan.