

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting untuk lembaga atau instansi dalam mencapai tujuan. Menurut Prawirosentoso (1999) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, berdasarkan kewenangan atau tanggung jawab yang dimilikinya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, dan beretika. Sementara itu menurut Moeheriono (2012) mendefenisikan kinerja adalah refleksi dari seberapa baik pelaksana menjalankan suatu program atau kebijakan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi yang ditetapkan melalui rencana strategis sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Kinerja juga dapat dilihat sebagai suatu proses yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil tertentu. Maka Kinerja adalah suatu jasa yang diberikan atau dilakukan oleh seorang pegawai.

Menurut Wibowo (2007), untuk mencapai kinerja yang baik salah satu faktor penting yang harus diperhatikan yaitu proses penempatan sumber daya manusia. Sedangkan pendapat Siswanto (2002), Penempatan pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Penempatan kerja adalah salah satu proses terpenting dalam manajemen sumber daya manusia.. Pegawai yang berkerja pada lembaga atau instansi

harus mengikuti keterampilan dan keahlian yang mereka miliki untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas . Ini karena penempatan kerja yang benar akan membantu lembaga atau instansi mencapai tujuannya. Hasibuan (2016), mengatakan bahwa penempatan kerja berpedoman kepada prinsip “*The right man in the right place and the right man behind the right job*” atau “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Sedangkan, menurut Mathis & Jackson (2021), bahwa menempatkan seseorang pada posisi yang tepat. Seberapa cocok seorang karyawan dengan pekerjaannya akan memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat mereka berikan.

Dalam Islam telah mengatur persolan kehidupan dunia dengan detail, termasuk perihal kerja firman Allah SWT dalam al-Qur'an Surat At Taubah Ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”(QS At Taubah ayat 105)

Berdasarkan Tafsir Ibnu Katsir Dalam tafsir Al-Qur'an al-Azhim, Ibnu Katsir (2000), menjelaskan bahwa ayat ini memerintahkan manusia untuk bekerja. Allah SWT, Rasul, dan orang-orang beriman akan melihat semua amal

perbuatan yang dilakukan. Nantinya, manusia akan dikembalikan kepada Allah SWT, Yang Maha Mengetahui hal gaib dan nyata. Semua yang dikerjakan akan dilaporkan kepada-Nya. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam surah Al-Isrâ ayat 84 yang memerintahkan umat Islam untuk bekerja sesuai dengan bakat dan kemampuan yang kita miliki.

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا

Artinya: *Katakanlah (Muhammad), "Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing." Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*(QS Al Isrâ', ayat 84)

Menurut tafsir Ibnu Katsir, bahwa Allah berfirman kepada Nabi Muhammad untuk memerintahkan umatnya agar bekerja sesuai dengan kemampuan dan bakat alami mereka. Setiap orang diperbolehkan bekerja sesuai dengan kodrat, karakter, keinginan, dan kecenderungannya. Allah, Yang Mahakuasa, mengetahui siapa di antara manusia yang mengikuti kebenaran dan siapa yang mengikuti kebatilan. Semuanya nanti akan diberi keputusan yang adil (Abdullah, 2016).

Penempatan pegawai dalam pekerjaan diperlukan untuk merespons pekerjaan karena menyangkut dengan kinerja pegawai dalam organisasi atau kelompok pegawai dalam organisasi sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab masing-masing untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moralitas dan etika (Riyadi, 2010).

Selain itu, penempatan kerja yang efektif juga dapat membantu meminimalisasi konflik dan ketidaksesuaian dalam organisasi. (Gibson *et al.* 2012), dalam *Organizational Behavior* menegaskan bahwa penempatan yang

sesuai memudahkan koordinasi antar pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Penempatan kerja yang baik memastikan bahwa pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi, keahlian, dan minat mereka. Ketika pegawai memiliki keterampilan yang relevan dengan tugas yang diemban, mereka cenderung lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Menurut Hasibuan (2017), kesesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan memahami pentingnya penempatan kerja yang tepat, organisasi dapat merancang strategi yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia membantu meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang bekerja di bidang yang tidak terkait dengan pendidikan mereka harus bekerja lebih keras untuk memperoleh keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka. Mereka perlu mempelajari hal-hal baru, beradaptasi dengan budaya baru, memahami terminologi baru, dan memperoleh pengetahuan yang sebelumnya tidak mereka miliki. Hal ini seringkali membuat pegawai merasa tidak nyaman di tempat kerja (Pamungkas, 2012). Dampak lain dari orang yang bekerja pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya adalah pendapatan yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan juga menyebabkan tingginya pergantian pegawai (Bender dan Roche, 2013).

Studi pendahuluan, yang peneliti lakukan di kantor Kementerian agama Kabupaten Solok, yang lebih tepatnya berada di Jln. Raya Koto Baru No. 73 Kec Kubung Kab. Solok. Informasi yang peneliti dapat pada saat melakukan studi pendahuluan yaitu: Kelemahan di lingkungan internal Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok yaitu kualitas ASN belum menjadi perhatian serius dalam pembinaan dan belum sepenuhnya menjadi harapan dalam pelaksanaan tugas, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas masih rendah. Masih rendahnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Perekrutan dan pemilihan staf harus didasarkan pada kualifikasi dan keterampilan mereka, termasuk latar belakang pendidikan dan keahlian mereka.

Informasi tersebut diperkuat dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu pegawai bagian kepegawaian yaitu ibu Oktalinda mengatakan bahwa:

“Penempatan kerja kantor Kementerian agama Kabupaten Solok berkerja sama dengan pusat sehingga kantor hanya langsung menerima sesuai dengan posisi yang telah diatur oleh pusat, walaupun demikian tidak dipungkiri bahwa masih terdapat pegawai yang penempatan kerjanya kurang sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan ada juga pengalaman kerjanya yang kurang sesuai dengan bidangnya saat ini, sehingga hal tersebut bisa berdampak terhadap kualitas kerja pegawai” (Oktalinda,2025).

Berdasarkan informasi di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang penempatan kerja dengan kinerja pegawai yang penulis tuangkan dalam penelitian dengan judul Hubungan Penempatan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada staf yang penempatan kerjanya kurang sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau pendidikan yang di tempuhnya
2. Pengalaman kerja staf masih kurang terhadap pekerjaan pada jabatan barunya.

C. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya persoalan-persoalan dalam kajian ini, maka penulis memfokuskan pada: Hubungan Penempatan kerja dengan kinerja staf / pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.

D. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang paling utama dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara penempatan kerja dengan kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Solok.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam bidang ilmiah dan menambah pengetahuan tentang bagaimana hubungan penempatan kerja dengan kinerja pegawai kantor kementerian Agama Kabupaten Solok, serta untuk dijadikan pedoman bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok

Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada seluruh pegawai kantor kementerian agama kabupaten solok untuk lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.

b. Bagi Kantor kementerian agama Kabupaten Solok

Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Solok, dalam meningkatkan kinerja pegawai dan dalam menempatkan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok untuk masa yang akan datang.

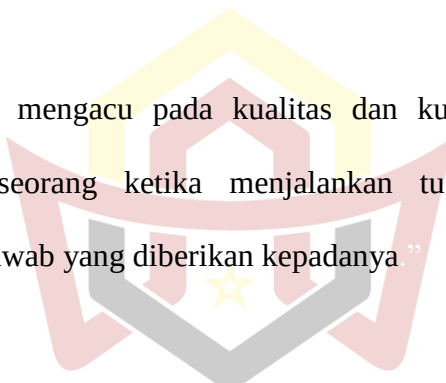
G. Defenisi Operasional

1. Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan tindakan lanjutan dari proses seleksi jabatan atau suatu keputusan yang dibuat oleh pimpinan atau bagian personalia suatu organisasi untuk menentukan seorang pegawai dapat meneruskan pekerjaannya pada suatu jabatan atau peranan tertentu berdasarkan keahlian, keterampilan, atau kualifikasi yang dimilikinya, sehingga pegawai tersebut dapat bekerja secara efektif.

2. Kinerja

Kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai seseorang ketika menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”



UIN IMAM BONJOL
PADANG