

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG PENEMPATAN KERJA DENGAN PERSEPSI TENTANG PRESTASI KERJA KARYAWAN DI INSTITUT AGAMA ISLAM (IAI) IBRAHIMY GENTENG BANYUWANGI

Oleh :
Jon Iskandar Bahari

Abstrak

Persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk mendeteksi atau memperoleh stimulus (rangsangan) yang diterima oleh alat indera seperti mata, telinga dan hidung. Jadi, persepsi merupakan suatu proses menafsirkan informasi yang diperoleh melalui sistem alat indera manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis bagaimana persepsi karyawan tentang penempatan kerja di Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi. (2) menganalisis bagaimana persepsi karyawan tentang prestasi kerja karyawan di Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi. (3) menganalisis bagaimana hubungan antara persepsi karyawan tentang penempatan kerja dengan persepsi tentang prestasi kerja karyawan di Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi.

Penelitian ini menggunakan paradigma penelitian kuantitatif dengan jenis rancangan penelitian penjelasan (*explanatory*). Sampel penelitian sebesar 29 orang yang diambil dengan menggunakan *Purposive Sampling Tehnique*.

Penelitian ini, memerlukan dua jenis data antara lain data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang didapat dari responden dan data sekunder diambil dari Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

Keyword: persepsi penempatan kerja, persepsi tentang prestasi kerja karyawan

Pendahuluan

Suatu organisasi memiliki suatu keunggulan kompetitif yaitu kemampuan untuk merumuskan strategi dalam menghadapi dan mengadaptasi perubahan yang terjadi dalam lingkungan yang berlangsung cepat adalah penting.

Sebuah lembaga membutuhkan bermacam-macam faktor untuk meningkatkan kualitasnya seperti biaya, sistem dan tenaga kerja. Penelitian ini akan menitik-beratkan pada pemikiran manajemen yang lebih berorientasi pada faktor manusia yaitu karyawan suatu lembaga, karena kedudukan manusia merupakan faktor utama dalam aktivitas lembaga. Tercapainya tujuan lembaga akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi kerja adalah sangat menentukan kualitas seseorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Berpegang pada tujuan dan misi lembaga maka wajar apabila manajemen sumberdaya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Lagipula, unsur manusia juga merupakan kunci keberhasilan lembaga dalam memberikan pelayanan dan kepuasan yang maksimal kepada pelanggan. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan pemutusan hubungan kerja yang disusun dan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam lembaga dan bagi masyarakat.

Disamping itu penempatan (*placement*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumberdaya manusia (*human resources planning*), karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang).

Penempatan dapat berasal dari penarikan (*recruitment*) tenaga dari luar perusahaan (*external recruitment*), yang ditempatkan setelah melalui proses seleksi, dan tujuan utama penarikan tenaga dari luar ini untuk mendapatkan dan mengisi posisi yang kosong dengan tenaga kerja yang berkualitas, apabila sumber dari dalam perusahaan tidak tersedia. (Penarikan dari luar yang paling obyektif ialah sejauh mana organisasi dapat mencari dan mempertahankan pegawai. Namun, mengisi posisi yang lowong tidaklah cukup, karena mutu dari angkatan kerja juga akan menentukan efisiensi dan produktivitas).

Di samping itu tujuan penempatan pegawai ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif.

Menurut pengamatan peneliti, pada saat ini belum ada kebijakan penempatan yang baku dan tertulis, terutama yang berkaitan dengan penempatan, oleh karenanya dalam rangka penulisan karya ilmiah ini analisis difokuskan pada Pengaruh Kebijakan Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Bnayuwangi . Bagaimana hubungan serta pengaruhnya dengan prestasi kerja (kinerja) pasca penempatan.

Dalam menganalisis pengisian posisi melalui *internal recruitment*, tidak terlepas dari seleksi karyawan yang akan ditempatkan, karena beberapa kriteria harus dipenuhi oleh calon seperti ketrampilan (*skills*), kemampuan (*ability*) dan pengetahuan (*knowledge*) atau *individual competences*. Kemampuan individu juga merupakan variabel yang penting. Karyawan pekerja keras tanpa memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang memadai tidak akan mencapai banyak kemajuan dalam pekerjaannya.

Matlin dan Solso berpendapat bahwa, persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk mendeteksi atau memperoleh stimulus (rangsangan) yang diterima oleh alat indera seperti mata, telinga, hidung. Secara singkat dapat dikatakan bahwa persepsi merupakan

suatu proses menafsirkan informasi yang diperoleh melalui sistem alat indera manusia. (Suharnan, 2003: 23).

Atkinson (1997: 201) berpendapat bahwa persepsi adalah proses dimana kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimuli dalam lingkungan. (Ma'rufah, 2007: 13).

Bimo Walgito (1985: 40) mendefinisikan bahwa persepsi itu adalah suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisasi atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktifitas yang terintegrasi dalam diri individu, oleh karena itu seluruh pribadi yang ada dalam diri, individu akan aktif berperan dalam persepsi. (Walgito, 2003: 54).

David Kreck berpendapat bahwa persepsi adalah proses kognitif yang kompleks yang menghasilkan suatu gambaran unik tentang kenyataan yang barang kali sangat berbeda dari kenyataannya. (Toha, 2002: 123).

Jalaludin Rahmat (1998: 51) mengatakan bahwa persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan penafsiran pesan. Persepsi adalah memberi makna pada stimulus inderawi (sensor stimuli). (Ma'rufah, 2007: 13).

Usman Najati mendefinisikan persepsi adalah fungsi yang paling penting dalam kehidupan, yang dengannya makhluk hidup mengerti apa yang akan menyakitinya, sehingga dia menjauhinya. Disamping itu juga mengerti apa yang bermanfaat bagi dirinya yang karenanya maka ia akan berusaha untuk mencapainya. (Ma'rufah, 2007: 13).

Jenis-jenis Persepsi

Dalam bukunya Mifta Toha (1990: 99) mengurai jenis-jenis persepsi adalah sebagai berikut :

- a. Persepsi positif yaitu menggambarkan segala pengetahuan dan tanggapan yang diteruskan dengan upaya pemanfaatannya.
- b. Persepsi negatif yaitu menggambarkan segala pengetahuan dan tanggapan yang selaras dan seimbang dengan objek persepsi, hal ini akan diteruskan dengan kepasifan atau penolakan dan menentang objek yang dipersepsikan. (Toha, 1990: 140).

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Bimo Walgito (Ma'rufah 2007: 17-18), faktor penyebab timbulnya persepsi ada dua macam, yaitu :

- a. Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi persepsi. Dari segi jasmani ada faktor fisik dan kesehatan individu, apabila segi fisik dan kesehatan terganggu maka sedikit banyak akan mempengaruhi persepsinya. Sedangkan dalam bidang psikologi mencakup didalamnya ada pengalaman perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

Sedangkan menurut Jamaaludin Rahmat (1998: 55) menyebutkan faktor internal dengan istilah faktor fungsional merupakan pengaruh di dalam individu yang mengadakan persepsi dan faktor ini berasal dalam diri sendiri seperti kebutuhan, pengalaman masa lalu, dan hal-hal yang disebut dengan faktor-faktor personal suasana hati dan sifat-sifat individu.

Karena karakteristik orang yang memberikan respon pada stimulus akan menentukan persepsi tersebut.

Fungsi Persepsi

Fungsi persepsi menurut Damayanti (2001: 14) adalah :

- a. Memberikan layanan kepada kehidupan psikologis yaitu agar segala tindakan yang dilakukan selaras dan seimbang dengan sifat yang dimiliki oleh reseptor.
- b. Sebagai gerbang masukan ide-ide baru dalam kehidupan psikologis reseptor.
- c. Sebagai jembatan kearah penentuan singkat tingkah laku yaitu sikap dan tingkah laku yang dilakukan oleh reseptor terhadap objek yang dipersepsikan. (Damayanti, 2001: 14).

Penempatan

Penempatan pegawai merupakan hal yang menarik untuk diperhatikan, karena nantinya akan berhubungan dengan berbagai kepentingan perusahaan maupun kepentingan pegawai itu sendiri.

Mengenai kegiatan penempatan pegawai ini, Bedjo Siswanto (1989: 98) mengemukakan bahwa:

Penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Dengan demikian penempatan pegawai ini merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan pegawai pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai. Dengan penempatan pegawai yang tepat, akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan. Oleh karenanya dalam penempatan yang menjadi pokok perhatian utama adalah permasalahan intra personal (hal-hal yang terdapat dalam diri manusia yang digunakan sebagai dasar dalam menugaskan seseorang pada suatu pekerjaan).

Prosedur Penempatan

Dalam setiap kegiatan diperlukan adanya suatu tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Sejalan dengan hal itu Komarudin (1980 :80) mengatakan bahwa: "Prosedur penempatan personalia pada dasarnya merupakan metode untuk menjamin informasi yang tepat mengenai pelamar."

Bilamana seseorang pelamar memenuhi syarat dalam suatu tingkatan prosedur, ia dapat meneruskan pada langkah berikutnya. Oleh karena itu spesifikasi jabatan dan langkah prosedur penempatan personalia, sehingga penguji dapat membandingkan pelamar itu dengan syarat-syarat minimum yang ada dalam spesifikasi jabatan tersebut.

Faktor-Faktor Pertimbangan Dalam Penempatan Kerja

Sebelum menempatkan pegawai di mana mereka harus bekerja, maka harus dipertimbangkan terlebih dahulu faktor-faktor yang dipandang perlu dalam kaitannya dengan penempatan pegawai.

Menurut Bedjo Siswanto (1989: 98), dikatakan tentang faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

a. Faktor Prestasi Akademis

Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab besar, demikian juga sebaliknya bagi tenaga kerja yang prestasi akademiknya rendah ditempatkan pada tugas dan pekerjaan dengan tanggung jawab yang rendah. Jadi prestasi akademis ini akan menentukan posisi seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Sehingga latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya harus pula dijadikan pertimbangan.

b. Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sejenis hendaknya menjadi pertimbangan dalam rangka penempatan tenaga kerja. Pengalaman kerja menunjukkan bahwa seseorang tersebut telah memiliki keahlian dan ketrampilan yang relatif cukup. Dengan ketrampilan yang telah sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang disyaratkan, pegawai akan membutuhkan waktu yang relatif singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dan biaya pelatihan dapat lebih efisien.

c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Manager sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan kesehatan fisik dan mental karyawan yang akan ditempatkan pada suatu bagian.

d. Faktor Sikap

Sikap adalah persepsi, kepribadian, dan motivasi. Dengan kata lain sikap adalah kesiapsiagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. (M. Fishbean, 1975: 57).

Dalam penempatan pegawai faktor sikap hendaknya menjadikan pertimbangan bagi manager sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan juga bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal sikap, teori pembentukan perilaku dari B.F. Skinner (1971: 97) mengemukakan bahwa pendekatan lain terhadap motivasi yang mempengaruhi dan merubah perilaku kerja atau yang sering disebut dengan istilah lain seperti *behavior modivication*, *positive reinforcemen*, dan *skennerian conditioning*) Pendekatan ini didasarkan pada pengaruh (*low of effect*) yang menyatakan perilaku yang disertai konsekuensi-konsekuensi hukuman cenderung tidak akan diulang.

Persepsi Tentang Penempatan Kerja

Persepsi merupakan penafsiran, penglihatan, penilaian atau cara pandang seseorang dalam memberikan pengertian/interpretasi terhadap sesuatu di lingkungan.

Penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Jadi, Persepsi tentang penempatan kerja adalah penafsiran, penilaian atau tata cara pandangan karyawan terhadap suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. (Bedjo Siswanto, 1989: 98).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hal yang telah dikenal orang sejak pertama kali manusia dilahirkan dilengkapi dengan berbagai keinginan (ingin dihargai, disayangi, dipercayai). *“we are all born with intrinsic motivation, self esteem, dignity and eagerness to learn, and our present system of management crushes all out.”* (Dening dalam Walker, 1980: 89).

Adapun konsep kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai berikut: *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified period of time.”* (Bernardin dan Russel, 1994: 49).

Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis pada periode tertentu, yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam perusahaan. Pencapaian prestasi kerja akan sangat tergantung pada motivasi (keinginan individu) yang bersangkutan untuk mencapainya, disamping itu diperlukan faktor pendukung lainnya seperti kemampuan dan ketrampilan. *“Performance is the result of natural ability, acquired skill, and the desire to achieve.”* (Manning dan Curtis, 1988: 87). Dengan demikian prestasi kerja merupakan hasil dari suatu kombinasi antara kemauan (motivasi) yang ditunjang oleh kemampuan dan pengalaman.

Tujuan Dari Penilaian Persepsi Prestasi Kerja

- (1) Membantu memperbaiki prestasi dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan serta melakukan hal-hal yang bisa mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan,
- (2) Mengenal karyawan yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, untuk masa sekarang dan masa yang akan datang dan memberikan bimbingan mengenai apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa potensinya bisa makin berkembang,
- (3) Membantu manajemen dalam memutuskan kenaikan gaji yang seimbang untuk tingkat prestasi dan tingkat gaji (Michael Armstrong, 1994: 49).

Jadi penilaian prestasi kerja adalah sesuatu yang berkesinambungan dan sesuatu yang penting sebagai alat untuk memantau prestasi dan kemajuan dalam suatu periode waktu, agar kondisi yang sebenarnya dapat disampaikan secara adil untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan atau kebijakan. Lebih lanjut Dharma (1986: 68), menyebutkan ada standart yang meliputi cara pengukuran atas pelaksanaan kegiatan yang tercakup dalam tiga hal yaitu: (1) Kuantitas yang harus diselesaikan, (2) Kualitas mutu yang dihasilkan (baik tidaknya), (3) Ketepatan waktu, sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Hubungan Antara Persepsi Tentang Penempatan Kerja Dengan Persepsi Tentang Prestasi Kerja Karyawan

Individu dalam suatu organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan lainnya, dan perbedaan ini mengakibatkan setiap individu bekerja dengan kemampuan yang satu dengan yang lain tidak sama. Hal tersebut sangat berhubungan terhadap perilaku dan kinerja karyawan yang bersangkutan. Gibson (1996: 69) mengemukakan perilaku merupakan interaksi antara individu dengan lingkungan.

Hal ini sangat berhubungan terhadap penempatan kerja, baik bagi karyawan baru maupun bagi karyawan yang dipromosi. Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh atasannya tidak akan berhasil dalam waktu singkat oleh karena itu para penilai seharusnya akan terus memantau penilaian yang dilakukan terhadap para ternilai secara berkesinambungan. Berdasarkan pengalaman, persepsi, pengertian, nilai-nilai pengetahuan dan sikap-sikap mereka sendiri.

Kebanyakan karyawan tidak suka mengakui dirinya sendiri ataupun kepada orang lain bahwa prestasi kerja mereka tidak layak diberi ganjaran. Hal inilah hendaknya yang mendorong untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berprestasi.

Rao (1986: 68) menulis respon manajemen puncak terhadap sistim penilaian: (1) para manager perusahaan dan para pengambil keputusan tingkat atas harus menyadari kaitan antara pengembangan kemampuan para karyawan mereka dan pertumbuhan serta dinamika organisasi, (2) mereka harus menyadari kebutuhan untuk memberi perhatian secara khusus terhadap pengembangan sumber daya manusia mereka dan menggunakannya dengan baik kearah yang mempermudah pencapaian sasaran dan rencana pertumbuhan organisasi, (3) menyadari sejauh mana kemampuan manusia dapat dikembangkan dengan kondisi yang diperlukan dalam organisasi untuk memelihara pengembangan dan penggunaan kemampuan manusia, (4) harus menyadari tanggung jawab mereka untuk memanusiakan lingkungan organisasi

supaya para karyawan merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja dan menghabiskan sebagian besar hidupnya adalah miliknya, (5) harus memiliki kemampuan untuk mengenali dan menghargai perubahan.

Pembahasan

Persepsi Karyawan Tentang Penempatan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap variabel persepsi tentang penempatan kerja, didapatkan tiga kategori yang berbeda pada persepsi masing-masing tiap responden, yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah. Hasil yang diperoleh dari 10 aitem dari masing-masing responden yang berjumlah 29 karyawan dengan prosentase tinggi (99%) dari 29 karyawan, sedangkan untuk kategori sedang dan rendah (1%). Sehingga dapat diperoleh bahwa persepsi tentang penempatan kerja di Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi

Perhitungan ini dapat mengetahui bahwa pada umumnya karyawan mempersepsikan tentang penempatan kerja tergolong tinggi. Ditunjukkan dengan adanya semua karyawan tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa mayoritas karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi memiliki persepsi yang sama tentang penempatan kerja dengan persepsi tentang prestasi kerja.

Proses persepsi pada setiap orang melibatkan panca indera yang dimilikinya. Oleh karena proses persepsi melibatkan panca indera pada setiap individu (pendengaran, penglihatan dan hati), maka setiap orang akan berbeda-beda dalam mempersiapkan setiap apa saja yang dilihat, didengar dan dirasakannya, Meskipun stimulus yang sama datang pada seseorang, tetapi akan dipersepsikan berbeda-beda oleh setiap individu.

Perbedaan persepsi pada karyawan, dapat diakibatkan dari pengalaman karyawan. Pengalaman merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi seseorang pada saat melakukan persepsi. Pengalaman yang dimiliki oleh karyawan di Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Pengalaman yang dimiliki oleh setiap karyawan, biasanya akan membantu mereka dalam mempersepsikan stimulus yang baru.

Perbedaan persepsi pada karyawan juga dikarenakan hanya merespon stimulus yang menarik individu, sebagaimana yang diungkapkan oleh Walgito (1985) bahwa tidak semua stimulus yang diterima individu akan direspon. Respon diberikan oleh individu terhadap stimulus yang menarik individu. Dengan demikian maka yang dipersepsikan oleh individu selain tergantung pada stimulusnya juga tergantung pada individu itu sendiri. Stimulus yang akan mendapatkan pilihan dari individu tergantung kepada bermacam-macam faktor, salah satu faktornya ialah perhatian dari individu yang merupakan aspek psikologis individu dalam mengadakan persepsi.

Setiap karyawan menginginkan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keilmuannya dalam menjalankan tugas, sehingga membuat karyawan memiliki pekerjaan yang aman, nyaman dalam bekerja sehingga kerasan/betah dalam setiap menyelesaikan pekerjaan.

Penempatan pegawai merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan pegawai pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai.

Dengan penempatan pegawai yang tepat, akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan. Oleh karenanya dalam penempatan yang menjadi pokok perhatian utama adalah permasalahan intra personal (hal-hal yang terdapat dalam diri manusia yang digunakan sebagai dasar dalam menugaskan seseorang pada suatu pekerjaan).

Persepsi Tentang Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan terhadap variabel persepsi tentang prestasi kerja, didapatkan empat kategori yang mempengaruhi tentang persepsi prestasi kerja pada masing-masing tiap responden, yaitu kategori tingkat pengetahuan, tingkat jabatan, jenis kelamin dan usia. Hasil yang diperoleh dari masing-masing responden yang berjumlah 29 karyawan dengan prosentase tinggi (99 %) dari 29 karyawan, sedangkan untuk kategori sedang dan rendah (1 %). Sehingga dapat diperoleh bahwa persepsi tentang prestasi kerja di Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi umumnya dalam kategori tinggi.

Perhitungan ini dapat mengetahui bahwa pada umumnya karyawan mempersepsikan tentang prestasi kerja tergolong tinggi. Ditunjukkan dengan adanya semua karyawan tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa mayoritas karyawan Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi memiliki persepsi yang sama tentang persepsi prestasi kerja.

Oleh karena proses persepsi melibatkan panca indera pada setiap individu (pendengaran, penglihatan dan hati), maka setiap orang akan berbeda-beda dalam mempersiapkan setiap apa saja yang dilihat, didengar dan dirasakannya, Meskipun stimulus yang sama datang pada seseorang, tetapi akan dipersepsikan berbeda-beda oleh setiap individu.

Perbedaan persepsi pada karyawan, dapat diakibatkan dari pengalaman karyawan. Pengalaman merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi seseorang pada saat melakukan persepsi. Pengalaman yang dimiliki oleh karyawan di Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Pengalaman yang dimiliki oleh setiap karyawan, biasanya akan membantu mereka dalam mempersepsikan stimulus yang baru.

Perbedaan persepsi pada karyawan juga dikarenakan hanya merespon stimulus yang menarik individu, sebagaimana yang diungkapkan oleh Walgito (1985) bahwa tidak semua stimulus yang diterima individu akan direspon. Respon diberikan oleh individu terhadap stimulus yang menarik individu. Dengan demikian maka yang dipersepsikan oleh individu selain tergantung pada stimulusnya juga tergantung pada individu itu sendiri. Stimulus yang akan mendapatkan pilihan dari individu tergantung kepada bermacam-macam faktor, salah satu faktornya ialah perhatian dari individu yang merupakan aspek psikologis individu dalam mengadakan persepsi.

Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis pada periode tertentu, yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam perusahaan. Pencapaian prestasi kerja akan sangat tergantung pada motivasi (keinginan individu) yang bersangkutan untuk mencapainya, disamping itu diperlukan faktor pendukung lainnya seperti kemampuan dan ketrampilan.

“Performance is the result of natural ability, acquired skill, and the desire to achieve.” (Manning dan Curtis, 1988: 87). Dengan demikian prestasi kerja merupakan hasil dari suatu kombinasi antara kemauan (motivasi) yang ditunjang oleh kemampuan dan pengalaman.

Hubungan Antara Persepsi Tentang Penempatan Kerja Dengan Persepsi Tentang Prestasi Kerja Karyawan

Setelah dikorelasikan antara persepsi penempatan kerja dengan persepsi prestasi kerja ternyata ada hubungan yang signifikan, karena penempatan kerja yang sudah disusun oleh pihak Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi memenuhi standart yang telah ditentukan oleh Kampus-Kampus besar. Otomatis jika penempatan kerja disuatu perusahaan tersebut sudah sesuai dengan kriteria maka akan mengakibatkan berpengaruh/berhubungan dengan prestasi kerja karyawan. Karena setiap karyawan kalau bidang keilmuannya sesuai dengan pekerjaan yang diembannya pasti karyawan tersebut akan lebih bersemangat dari pada karyawan yang tidak sesuai dalam penempatan kerja berdasarkan keilmuannya.

Sikap adalah persepsi, kepribadian dan motivasi. Sikap (*attitude*) adalah kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai hubungan tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. Sikap adalah bagian hakiki dari kepribadian seseorang, salah satu teori yang menyatakan bahwa orang “mencari kesesuaian antara keyakinannya dengan perasaannya terhadap obyek “seperti yang dikemukakan (*Fish Bein,1975*).

Selanjutnya teori yang mengasumsikan bahwa orang mempunyai sikap yang berstruktur yang tersusun dari berbagai komponen afektif dan kognitif. Pertalian dari komponen tersebut berarti bahwa perubahan pada suatu komponen menggerakkan perubahan pada komponen lain. Jika salah satu dari komponen-komponen ini tidak sesuai atau melampui tingkat toleransi orang yang bersangkutan, maka akan timbul ketidakstabilan. Ketidakstabilan itu dapat dikoreksi oleh (1) pengingkaran dari pesan yang dimaksud untuk mempengaruhi sikap, (2) pemecahan atau fragmentasi sikap, atau (3) penerimaan ketidak konsistenan sehingga terbentuk sikap baru (*Gibson et al, 1985*). Orang mempelajari sikap melalui pengalaman kerja. Mereka mengembangkan sikap atas faktor-faktor tertentu seperti persamaan upah, evaluasi prestasi, kemampuan manajemen, desain pekerjaan dan keanggotaan kelompoknya. Pengalaman masa lalu dapat menyebabkan perbedaan sikap terhadap prestasi, kesetiaan dan keikatan (*commitment*).

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu.

Pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal penempatan pegawai secara tepat harus dimulai dari pencarian yang tepat berdasarkan persyaratan jabatan, sehingga dapat memenuhi kepentingan pegawai maupun kepentingan perusahaan. Penempatan yang sesuai dengan kecakapan maupun minat akan penting artinya bagi orang yang akan melaksanakan pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhannya yang pada gilirannya hal tersebut akan menentukan prestasi kerja seseorang.

Hasil uji korelasi d adalah menunjukkan bahwa terdapat hubungan persepsi karyawan tentang penempatan kerja dengan persepsi tentang prestasi kerja karyawan di Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi kearah positif adalah terbukti yaitu paling tinggi sebesar +1 untuk aspek jabatan dan jenis kelamin, kemudian yang berkategori sedang sebesar 0,997 untuk aspek pendidikan serta yang berkategori rendah sebesar 0,995 untuk aspek usia.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan antara persepsi tentang penempatan kerja dengan persepsi tentang prestasi kerja karyawan di Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi, dapat diambil kesimpulan, bahwa persepsi tentang penempatan kerja tergolong dalam kategori tinggi.

Persepsi tentang prestasi kerja karyawan di Institut Agama Islam Ibrahimy Genteng Banyuwangi umumnya tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hasil analisis dari masing-masing responden yang berjumlah 29 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi tentang penempatan kerja berhubungan dengan persepsi tentang prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,05.

Hasil analisis yang telah dilakukan juga dapat diketahui bahwa persepsi tentang penempatan kerja berhubungan dengan persepsi tentang prestasi kerja karyawan dengan prosentase 99%. Ini berarti, persepsi tentang penempatan kerja ada hubunganya dengan persepsi tentang prestasi kerja karyawan. Persepsi yang paling tinggi adalah tentang jabatan dan jenis kelamin yaitu sebesar +1, kemudian diikuti dengan persepsi katyawan tentang pendidikan sebesar 0,997 dan hasil yang paling kecil adalah persepsi karyawan tentang usia yaitu sebesar 0,995.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini (1993) *Prosedur Penelitian*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Jakarta: Karunia Jakarta Universitas Terbuka
- Dharma, Agus (1991) *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Kedua, Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Dharma, Agus (1986) *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*, Cv. Sinar Baru. Bandung.
- Flippo, Edwin B. (1993) *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Jilid II, Alih Bahasa Moh Masud, Erlangga, Jakarta.
- Glueck, William F. and Jauch, Lawrence R. (1998), *Bussiness Policy And Stratetegic Management*, Fifth Edition, Mc Graw- Hill Book Company- Singapore.
- Rahmawati, Yulliya. 2003. "*Pengaruh Gender dan Pengalaman mengajar terhadap Tenaga Kerja di Kalangan Dosen Akuntansi (Study Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember)*" Skripsi. Universitas Jember. Jember
- Rinehart and Kerlinger, Fred N. (1995) *Asas-Asas Penelitian Behavioral*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Komaruddin. (1980) *Pengadaan Personalia*, Edisi 1, CV. Rajawali, Jakarta.
- Koontz Harold, Cyrril O'Donnel, dan Heiz Weihrich, 1989, *Manajement*, Erlangga
- Maslow, A.H. (1984) *Motivasi dan kepribadian, Teori Motivasi Dengan Ancangan Hirarki anKebutuh Manusia*, Seri Manajemen Nomor 4, Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Memoria, C . B (1980) *Personnel Manajement*, First Edition, Himalaya Publishing House.
- Nazir, Mohammad (1985) *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia , Jakarta.

1. New York

- Rao, TV. (1996) *Penilaian Prestasi Kerja : Teori dan Praktek*, Seri Manajemen No. 125, Dialih-bahasakan oleh Ny. L. Mulyana, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Simamora, Henry. (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, M. & Effendy, S. (Ed) (1989) *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Ke-1, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo (1989) *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Skinner, B.F. (1971) *Beyond Freedom and Dignity*, Knopf, New York.
- Stephen P. Robins, *Organizational Behavior, Concepts, Controversiies, and Applications*, Fifth edition, by Prntice Hall, Inc. Advision of Simon & Schuster, Engle
- Sujono (1982) *Metode Statistik*, Bandung, Tarsito.
- Sugiyono. 1997. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Suratman, Hendro. 2001. "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pembelian Sepeda Motor Honda atau Jialing di Kota Surabaya" Tesis. Program Pasca Sarjana Program Study Register Manajemen UNEJ. Jember
- Santoso, Singgih. April 2001. *SPSS : Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Versi 7.5. PT. Elex Media Komputindo Jakarta
- Supranto, J. 1983. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jilid Kesatu. Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta
- Supranto, J. 1989. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jilid Kedua. Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta
- Supranto, J. 1990. *Statistika*. Jilid Pertama. LPFE UI. Jakarta
- Umar, H. (1998) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, Husein. 1998. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers