

Penerapan Strategi Kinerja LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Jatim Melalui Tahap Penempatan Kerja dan Orientasi Untuk Mendorong Karyawan Baru yang Adaptif

Mochamad Ali Muchtar

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri

Andriani

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri

Alamat: Jl. Sunan Ampel No. 7, kota Kediri, Jawa Timur

Korespondensi penulis: Muchtar906@gmail.com

Abstrak. *The current era of globalization encourages increasingly fierce competition from year to year, this is due to the increasing development of scientific and technological progress so that it demands to focus on managing the quality of human resources (HR), where this management starts from the recruitment, selection and orientation processes. , placement, and so on. The approach used in this research is a descriptive qualitative approach. The qualitative research method used in this research is expected to be able to obtain detailed information related to the research carried out. by researchers explaining the role of orientation and work placement in improving the quality of work of LAZ employees of the Indonesian Zakat Initiative (IZI) East Java. There are several divisions in the structural body of IZI. Meanwhile, HR management within IZI is the task of a special team related to work assessments which are carried out once a semester or every 6 months. the possibility of promotion, transfer, demotion and rotation encourages employees to do their work well, employee enthusiasm in carrying out tasks brings success in the work process that has been determined, and will later become a factor in achieving the quality of work expected by the institution or company*

Keywords: : Indonesian Zakat Initiative (IZI), Job Orientation, Job Placement, Performance

Abstrak. Era globalisasi saat ini mendorong persaingan yang semakin ketat dari tahun ke tahun, hal ini disebabkan dengan semakin berkembangnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga menuntut untuk memfokuskan pada pengelolaan kualitas sumber daya manusia (SDM), dimana pengelolaan ini dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, dan seterusnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini, diharapkan mampu mendapatkan informasi secara detail terkait penelitian yang dilakukan oleh peneliti menjelaskan peran orientasi dan penempatan kerja dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Jatim Terdapat beberapa devisi yang ada di tubuh structural IZI. Adapun tata Kelola SDM di internal IZI merupakan tugas dari tim khusus yang berkaitan dengan penilaian kerja yang dilakukan 1 semester atau 6 bulan sekali, dimana dalam penilaian tersebut IZI dapat melakukan promosi, demosi, mutasi, atau rotasi jika dirasa harus dilakukan. System penempatan kerja tersebut akan menjadi kesempatan bagi karyawan untuk mengeluarkan potensi diri yang masih terpendam, adanya kemungkinan untuk promosi, mutasi, demosi, dan rotasi mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, antusias karyawan dalam mengerjakan tugas membawa keberhasilan dalam proses kerja yang telah ditetapkan , dan nantinya akan menjadi faktor untuk meraih kualitas kerja yang diharapkan oleh lembaga atau perusahaan

Kata Kunci: Inisiatif Zakat Indonesia (IZI), Orientasi Kerja, Penempatan Kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini mendorong persaingan yang semakin ketat dari tahun ke tahun, hal ini disebabkan dengan semakin berkembangnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga menuntut untuk memfokuskan pada pengelolaan kualitas sumber daya manusia (SDM), dimana pengelolaan ini dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, dan seterusnya. Pemberdayaan SDM merupakan suatu aspek manajemen yang dianggap

strategis, karena SDM merupakan energi yang dihasilkan oleh manusia yang nantinya menjadi faktor pendukung bagi sumber-sumber lainnya dalam suatu manajemen. (Bintana, 2020)

Orientasi kerja dalam suatu perusahaan tentu menjadi modal untuk diberikan kepada pegawai agar mengenal dan mempercepat dalam proses beradaptasi dengan lingkungan baru, serta dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan membuat pegawai tersebut mengetahuinya hingga pekerjaannya dapat tepat dan terampil sebab Orientasi tersebut difokuskan kepada pegawai baru yang membutuhkan pemahaman-pemahaman yang berkaitan dengan tempat kerja baru tersebut. Orientasi ini diterapkan kepada semua karyawan atau pegawai dalam perusahaan tersebut secara keseluruhan, dengan itu tentu jenis orientasi kerja masing-masing terdapat perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya yang memiliki waktu berbeda dalam bergabung pada tempat kerja tersebut.

Orientasi yang telah dipersiapkan dan direncanakan ini berhasil dan tercapai maka pegawai menjadi target orientasi ini merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal tentu akan mempercepat adaptasi dari pegawai baru itu sendiri. (Novrianto, 2019). Orientasi juga berhubungan dengan orang-orang yang akan bekerjasama dengannya, seperti yang diketahui bahwa orientasi merupakan salah satu komponen proses sosialisasi karyawan baru, seperti proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada karyawan baru.

Penempatan juga menjadi faktor penting dalam proses penilaian kerja karyawan. Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dan dijalankan secara Bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. penempatan sumber daya manusia merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang dianggap lolos kualifikasi dalam seleksi yang bertujuan untuk melaksanakan wewenang secara *continue* disertai tanggung jawab yang melekat sesuai porsi yang telah disepakati serta mampu menerima tugas ini secara *Amanah* dan mempertanggung jawabkan seluruh resiko yang mungkin terjadi (Montolalu et al., 2016).

Penempatan kerja karyawan seharusnya dilakukan atas dasar job description dan job specification yang telah ditetapkan perusahaan (Sarwani, 2017). Hal tersebut akan membawa perusahaan pada hasil kerja yang diharapkan, karena adanya hubungan yang bersifat positif antara penempatan kerja karyawan dengan tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan (Owan et al., 2022). Ketepatan perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi ideal adalah salah satu indikator sebuah perusahaan mampu bersaing dalam dunia bisnis, dimana posisi kerja yang tepat bagi karyawan akan berdampak pada kepuasan dan kualitas kerja dari karyawan tersebut, terlebih kualitas kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat menentukan perkembangan suatu perusahaan dan cara menentukan perusahaan tersebut dianggap berhasil (Pusparani, 2021).

Seperti halnya Lembaga Amil Zakat Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Jatim yang memiliki cara tata Kelola Sumber daya manusia tersendiri, dimana IZI ini paling bawah menaungi tingkat provinsi dan tidak sampai hingga tingkat kabupaten atau bahkan ranting/desa. Maka dari itu, guna menyaring Sumber daya manusia yang berkompeten mereka Menyusun beberapa tahapan yang memudahkan dalam proses manajemen SDM.

Kedua inisiasi dari LAZ IZI ini, menunjukkan suatu upaya untuk menumbuhkan dan menciptakan karyawan untuk beradaptasi secara efektif, terlebih telah dimulai dari

periode magang yang menjadi periode mahasiswa yang melakukan pelatihan sejak awal dan berkesempatan untuk menjadi karyawan tetap dari LAZ tersebut.

KAJIAN TEORI

1. Penempatan Kerja

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan yang telah lama pada posisi jabatan baru

Menurut marihot T. E Hariandja mendefinisikan penempatan sebagai proses penugasan meliputi pengisian jabatan atau penugasan Kembali pegawai pada tugas dengan jabatan baru atau jabatan yang berbeda, sedangkan menurut pendapat dari Mathis dan Jackson mengartikan bahwa penempatan merupakan proses untuk menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, dilihat dari seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya yang nantinya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Pendapat-pendapat diatas menunjukan bahwa penempatan karyawan atau pegawai tidak hanya sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, penempatan ini harus di dasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta mengacu pada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Penempatan kerja karyawan seharusnya dilakukan atas dasar *job description* dan *job specification* yang telah ditetapkan perusahaan, hal ini tersebut akan membawa perusahaan pada hasil kerja yang diharapkan, karena adanya korelasi positif antara penempatan kerja karyawan dengan tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Penempatan kerja adalah menempatkan karyawan pada posisi yang tidak tepat pada posisi yang lebih tepat, hal tersebut dapat diamati dengan seberapa serasi karyawan tersebut pada pekerjaan yang diterimanya, sehingga dapat terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan berupa kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Penempatan kerja yaitu salah satu faktor penting yang tidak boleh untuk diabaikan atau dihindari dalam mencapai tujuan instansi atau perusahaan. Seperti yang kita ketahui, proses *recruitmen* karyawan dilakukan dengan menggunakan *system* kedekatan (*nepotisme*) dan juga melalui sogokan (*kolusi*), artinya pihak perusahaan tidak memperhatikan atau mengabaikan latar belakang dari kompetensi yang dimiliki, baik dari Pendidikan, pengalaman, Kesehatan fisik dan mental, dan usia dari calon pegawai itu sendiri. Jika suatu perusahaan menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya, maka kinerja pegawai akan tidak maksimal sehingga berpengaruh pada ketidak efektifan tujuan perusahaan sendiri.

Terlebih proses *rekrutmen* merupakan dasar dari seleksi pada tahap selanjutnya. Informasi tersebut digunakan untuk menyaring pada proses penempatan sebelum karyawan yang lolos seleksi mendapat peran atau jabatan dalam pekerjaan yang akan dilakukan. Oleh karena itu, proses *rekrutmen* atau penarikan adalah aktivitas yang saling berhubungan dan saling mendukung satu sama lain dalam mendukung penempatan kerja karyawan sehingga perusahaan mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan perusahaan.

Penempatan SDM ini memiliki tujuan agar pegawai atau karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Penempatan pegawai memiliki makna yaitu pemberian tugas tertentu kepada pekerja agar dirinya memiliki kedudukan yang baik dan sesuai dengan didasarkan pada rekrutmen, kualifikasi pegawai dan kebutuhan pribadi. Sedangkan maksud diadakan penempatan pegawai atau karyawan adalah untuk menempatkan pegawai atau karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan.

Penempatan pegawai bertujuan juga untuk lebih mendayagunakan pegawai baru untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Penempatan pegawai mengandung arti pemberian tugas tertentu kepada pekerja agar dirinya memiliki kedudukan yang paling baik dan paling sesuai dengan didasarkan pada rekrutmen, kualifikasi pegawai dan kebutuhan pribadi. Sedangkan maksud diadakan penempatan pegawai atau karyawan adalah untuk menempatkan pegawai atau karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan.

Terdapat beberapa kendala atau masalah yang dihadapi pihak personalia dalam menempatkan karyawan, yaitu :

- a. Tingkat Validitas yang berbeda dan keterkaitan kerja yang berbeda
- b. Metode memiliki tingkat reliabilitas atau konsistensi anga masing-masing bagi seorang pelamar dibandingkan waktu.
- c. Metode tersebut memiliki tingkat biaya yang bervariasi, dari yang mulai tidak mahal hingga biaya yang sangat mahal.
- d. Orientasi nilai (efisiensi, kepentingan, keadilan) dari sebuah organisasi juga mempengaruhi dalam pemilihan metode penempatan

2. Orientasi Kerja

Orientasi dapat digambarkan dengan setiap pegawai dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya memiliki perbedaan, apabila dapat diimplementasikan secara baik akan berdampak positif bagi para pekerja baru khususnya dalam meraih kepuasan kerja dan dapat bekerja dengan maksimal, terdapat konsep dari orientasi yang menunjukkan adanya suatu yang dapat menciptakan harmoni atau kesatuan dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam suatu organisasi.

Orientasi kerja dalam sebuah organisasi diberikan agar pegawai mampu mengenal dan beradaptasi dengan organisasi, serta mengetahui dan terampil saat menjalankan tugas dan pekerjaan dari organisasi. Orientasi tersebut biasanya diberikan kepada karyawan baru. setiap karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar karyawan satu dan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula.

Orientasi merupakan aktivitas yang melibatkan pengenalan karyawan baru kepada keluarga besar dari organisasi dan unit kerja mereka. Orientasi berarti penyediaan informasi bagi pegawai baru, yaitu informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan hingga mencapai suatu keberhasilan yang memuaskan. Proses untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya (Sedarmayanti, 2017).

Beberapa alasan mengapa orientasi perlu dilakukan oleh suatu perusahaan, sebagai berikut :

- a. Rasa cemas yang mendalam pada diri karyawan/pegawai baru, harapan yang tidak pasti atau tidak realistis.
- b. Gegar budaya (Perbedaan lingkungan, mengikuti aturan perusahaan), perbedaan kepribadian (proses pengenalan)

- c. Menumbuhkan dinamika karyawan untuk berfikir positif dan menuju kearah positif.

Karyawan baru secara umum akan merasa sedikit was-was Ketika hari pertama kerja, terdapat alasan lain mengapa karyawan akan merasa gugup di awal pertama masuk kerja, antara lain :

- a. Situasi baru yang melibatkan perubahan dan perbedaan dalam beberapa hal, akan menyebabkan karyawan baru harus menghadapi ketidakpastian.
- b. Harapan yang tidak realistis, karyawan baru sering mempunyai harapan tinggi yang tidak realistis terkait keuntungan yang akan didapatkan dalam pekerjaan baru dan hal ini sering terbentur pada kenyataan bahwa yang akan mereka dapatkan tidak seperti yang mereka harapkan semula.
- c. Kejutan yang mampu menyebabkan kecemasan. Kejutan dapat terjadi apabila harapan mengenai pekerjaan atau diri sendiri tidak terpenuhi.

Tidak ada format yang menjelaskan secara rinci terkait materi dari orientasi, akan tetapi berdasarkan pada Astra Internasional dalam buku panduannya menyebutkan bahwa program orientasi meliputi :

- a. *Company*, memahami visi, misi, nilai inti, organisasi dan system manajemen yang digunakan.
- b. *Customer dan competitor*, berfokus pada materi terkait pengenalan siapa pelanggan dan pesaing perusahaan.
- c. *Customer dan manners*, yaitu terdiri dari kebiasaan dan peraturan tak tertulis
- d. *Teams*, materi pengenalan karyawan dan pekerjaan atau proses kerja dibagiannya
- e. *Company regulations*, yaitu pengenalan etika kerja, serta peraturan-peraturan perusahaan yang tertulis/
- f. *Job*, yaitu pengenalan pekerjaan yang akan dilakukan
- g. *Facilities*, pengenalan tentang segala macam fasilitas perusahaan dalam rangka menunjang kerja

Format orientasi bersifat unik untuk setiap organisasi atau perusahaan. Namun beberapa kegunaan dasar dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Situasi kerja, karyawan baru perlu mengetahui bagaimana jabatannya disesuaikan ke dalam struktur organisasi dan tujuan-tujuan perusahaan.
- b. Kebijakan dan aturan perusahaan. Karyawan harus memahami kebijakan dan aturan yang berlaku dan sesuai dengan jabatan masing-masing.
- c. Kompensasi, karyawan memiliki minat khusus dalam memperoleh informasi mengenai system imbalan.
- d. Budaya perusahaan, budaya perusahaan mencerminkan panduan perilaku bagi para karyawan yang meliputi segala sesuatu mulai dari cara berpakaian hingga cara berbicara.
- e. Keanggotaan tim, kemampuan dan keinginan seorang karyawan baru unruk bekerja dan berkontribusi dalam tim perlu diperkuat.
- f. Pengembangan karyawan, beberapa karyawan perlu disadarkan akan pentingnya kemampuan untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan yang terus-menerus berubah.
- g. Sosialisasi, untuk mengurangi kecemasan yang mungkin dialami para karyawan baru, perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk mengintegrasikan mereka ke dalam organisasi informal.

Mengenai program orientasi relatif cukup terbatas, namun beberapa manfaat secara umum sering dirasakan. Salah satu dari bentuk manfaat program orientasi adalah

pengurangan kekhawatiran pada karyawan baru, terdapat beberapa manfaat dilaksanakannya orientasi. Diantaranya (Amaludin et., al,2024) :

- a. Mengurangi Kekhawatiran Karyawan
- b. Karyawan baru bisa mempelajari tugasnya dengan lebih baik
- c. Karyawan memiliki ekspektasi yang lebih realistis mengenai pekerjaannya
- d. Mencegah pengaruh buruk dari rekan kerja atau atasan yang kurang mendukung
- e. Karyawan baru menjadi lebih mandiri
- f. Karyawan baru menjadi lebih baik
- g. Mengurangi kecenderungan karyawan baru yang memilih mengundurkan diri dari pekerjaan

3. Kinerja Karyawan

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyaeannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga didefinisikan sebagai hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi dimana dirinya bekerja sebagai karyawan, hasil yang didapatkan oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* atau tidak selama satu periode waktu dijalankan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam perencanaan strategi perusahaan dan kinerja dalam organisasi dianggap sebagai efektivits organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dsri kelompok yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan, seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan adalah keseluruhan dari kuantitas dan kualitas hasil kerja seseorang didalam sebuah organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas pokokdan semua fungsi yang memiliki pedoman pada aspek mulai dari norma, SOP (*Standard Operational Procedure*), kriteria maupun pengukuran yang sudah ditetapkan sebelumnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, etika kerja, desain pekerjaan, rekan kerja, dan dukungan dari organisasi yang mencakup pelatihan dan pengembangan. Menurut Ivancevich, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adlah variable individu seperti mental, pengalaman, dan latar belakang, variable psikologi seperti sikap dan perilaku, maupun variable organisasi seperti jenis pekerjaan dan gaya kepemimpinan.

Kinerja karyawan diukur sesuai standar dari organisasi tersebut menyatakan pengukuran kinerja dapat dilihat dan dilakukan dengan beberapa dimensi, diantaranya :

- a. Kualitas kerja, meliputi ketelitian, kerapihan, ketepatan, dan keterampilan
- b. Kuantitas kerja, meliputi kemampuan dalam menghasilkan volume atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c. Pengetahuan, berhubungan dengan pengetahuan individu dalam pekerjaannya
- d. Keandalan, berhubungan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya.

- e. Kerjasama, meliputi kemampuan menyelesaikan tugas Bersama-sama.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif menurut sugiyono dapat didefinisikan sebagai suatu metode yang bertumpu dari filsafat postpositivisme, metode penelitian kualitatif digunakan untuk penelitian yang berfokus kepada kondisi obyek yang alamiah. Selain itu, penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan deskripsi, penjelasan, dan validasi mengenai fenomena yang diteliti (Ramdhan, 2021). Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan data primer maupun sekunder. Hasil yang diperoleh dari menggunakan penelitian kualitatif sendiri adalah menekankan pada makna dan generalisasi.

Metode penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini, diharapkan mampu mendapatkan informasi secara detail terkait penelitian yang dilakukan oleh peneliti menjelaskan peran orientasi dan penempatan kerja dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Jatim.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Orientasi Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) dalam mewujudkan karyawan yang adaptif

Sebelum adanya orientasi, tentu ada proses rekrutmen bagi karyawan baru. Akan tetapi, Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) cabang Jatim lebih menekankan dan memfokuskan pada pengembangan Sumber daya manusia yang ada atau SDM yang pernah berpartisipasi dan berkontribusi pada LAZ IZI Jatim ini. Terdapat beberapa alasan mengapa LAZ Inisiatif Zakat Indonesia Jatim untuk tidak melakukan rekrutmen yaitu menekankan atau meminimalisir biaya *open recruitment* seperti biaya info rekrutmen, biaya untuk wawancara, biaya training, dan biaya untuk membangun komitmen dan loyalitas. Maka dari itu, dengan strategi rekrutmen karyawan tersebut juga memudahkan bagi IZI, karena memilih atau mengangkat seseorang yang telah berkontribusi untuk IZI baik sebelumnya menjadi staff atau menjadi peserta program magang yang diadakan oleh LAZ IZI, tapi tidak menutup kemungkinan IZI Jatim terdapat karyawan baru hasil dari mutasi karyawan dari cabang lainnya.

System rekrutmen tersebut juga mempengaruhi proses orientasi didalamnya, adanya program magang yang diselenggarakan oleh IZI setiap tahunnya dengan peserta yang berjumlah puluhan, maka IZI Jatim secara tidak langsung juga telah melakukan proses orientasi bagi peserta magang yang memiliki kemungkinan untuk direkrut. Program magang ini diisi bukan hanya materi tentang lembaga amal zakat atau sebagainya, melainkan dari IZI juga memaparkan beberapa materi tentang LAZ IZI sendiri seperti profil lembaga, struktur organisasi didalamnya, tata kelola sumber daya manusia (tata tertib, karakter, penilaian kerja dan sebagainya). Hal tersebut membuat lembaga amal zakat IZI selangkah lebih maju untuk memberikan kegiatan orientasi bagi peserta magang tersebut.

Kegiatan orientasi ini ditujukan kepada seluruh karyawan baru di IZI, baik dari hasil mutasi dari cabang lain, karyawan baru dari hasil promosi, dan sebagainya. Orientasi ini juga dipaparkan materi yang kurang lebih sama dengan yang dipaparkan dalam program magang, dimana terdiri dari profil lembaga, tata Kelola SDM, diperkenalkan dengan karyawan lama, pemaparan deskripsi pekerjaan, dan lainnya yang berkaitan dengan hal penunjang dasar bagi karyawan baru. Hal tersebut dilakukan untuk mendorong karyawan baru agar dapat beradaptasi lebih cepat dengan lingkungan kerja yang baru.

Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Jatim memiliki kebudayaan organisasi yang diterapkan dalam proses orientasi ini, terdapat beberapa poin diantaranya :

a) Inisiatif

Seperti yang diketahui, inisiatif merupakan kemampuan untuk mengambil tindakan tanpa perlu dipandu secara khusus, inisiatif dapat dilakukan dalam berbagai cara, seperti antusias, proaktif, menganalisis adanya peluang, berinovasi, dan berlatih. Berbagai hal tersebut dapat dilakukan oleh karyawan baru untuk membantunya adaptasi pada lingkungan.

b) Memudahkan

Prinsip ini dapat dimaknai dalam pemaparan materi yang mudah dipahami, dimana pemateri yang ditunjuk dalam kegiatan ini mengusahakan menjelaskan materi dengan konsep yang mudah dipahami dan tidak berbelit-belit, dan prinsip ini ditunjukkan pada seluruh keluarga IZI yang lama untuk membimbing dan membantu karyawan baru untuk beradaptasi di lingkungan tersebut.

c) Integritas

Integritas adalah sifat yang harus dimiliki seseorang, dapat ditunjukkan dengan sifat moral yang baik, berpegang teguh pada kejujuran, dan lainnya. Sifat ini dapat diperuntukkan dan diterapkan mulai dari masa orientasi dan setelahnya, hingga karyawan baru tersebut dapat beradaptasi pada lingkungan dengan memiliki sifat integritas tersebut.

d) Terlibat dalam jabatan

Seorang karyawan baru tentu dipaparkan terkait *job description* saat masa orientasi, dimana karyawan tersebut juga diberikan suatu tempat dalam pekerjaan tersebut seperti staff divisi tertentu. Oleh karena itu, dengan adanya jabatan baru yang diemban, karyawan tersebut akan mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan posisi tersebut baik berupa materi atau cara agar dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya khususnya yang satu divisi.

Tentu beberapa poin diatas diperuntukkan untuk karyawan baru yang sedang menjalankan masa orientasi atau pengenalan. Akan tetapi, peran karyawan lama untuk membantu kegiatan ini juga menjadi poin tambahan untuk keberhasilan atau mendorong karyawan baru bisa beradaptasi lebih cepat dan baik. Ketika orientasi berjalan lancar dan dianggap berhasil, akan memengaruhi terhadap kualitas kerja seorang karyawan.

Orientasi yang berjalan dengan lancar akan dapat menggali dan membantu seorang karyawan baru tersebut mengeluarkan dan menunjukan potensi diri yang dimilikinya karena lingkungan kerja yang sangat membantu dalam proses kegiatan orientasi dan Ketika bekerja selanjutnya. Hasil kerja yang diberikan oleh karyawan tersebut juga dapat optimal, dan dapat dilihat dari peran karyawan lama yang memberikan kemudahan dalam menjelaskan pertanyaan yang masih dibingungkan oleh karyawan baru tersebut.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi rasa kenyamanan bagi para pekerja dalam melakukan dan mengerjakan pekerjaan, Ketika lingkungan yang positif tersebut membuat kinerja karyawan akan terstruktur baik dimulai dari segi perencanaan, mengeluarkan ide-ide yang inovatif, hingga mengadakan evaluasi guna menilai hasil yang telah diperoleh dan melakukan perbaikan atas kekurangan yang masih ada.

2. Strategi Penempatan Kerja Inisiatif Zakat Indonesia (IZI)

Penempatan kerja merupakan proses untuk menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, dilihat dari seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya yang nantinya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Inisiatif zakat Indonesia (IZI) cabang Jatim melakukan pola penempatan kerja yang sama dengan umumnya yaitu menempatkan karyawan yang sesuai dengan kompeten dan kualifikasi yang sesuai dengan posisi jabatan tersebut, Adapun struktur organisasi IZI cabang Jatim di tahun ini, sebagai berikut:



Terdapat beberapa devisi yang ada di tubuh structural IZI. Adapun tata Kelola SDM di internal IZI merupakan tugas dari tim khusus yang berkaitan dengan penilaian kerja yang dilakukan 1 semester atau 6 bulan sekali, dimana dalam penilaian tersebut IZI dapat melakukan promosi, demosi, mutasi, atau rotasi jika dirasa harus dilakukan. Seperti kepala bidang yang dapat diganti oleh staff, posisi staff yang kosong tersebut akan diisi oleh staff lain jika perlu dirotasi, mitra akan dapat dipromosikan sebagai staff, dan relawan atau peserta magang yang dapat dipromosikan sebagai relawan dan sebagainya.

Penilaian tiap semester tersebut juga memberikan kesempatan karyawan untuk memperoleh kenaikan jabatan, seperti staff bidang menjadi kepala bidang, kepala bidang menjadi kepala cabang dan sebagainya dengan adanya beberapa proses pengujian yang bertahap, dimana nantinya akan lolos atau tidak. Bisa jadi adanya mutasi atau pergantian karyawan antar cabang lain jika dirasa di cabang tersebut sedang membutuhkan tenaga ahli.

Hal semacam tersebut merupakan implementasi dari polarisasi rekrutmen yang dilakukan oleh Lembaga Amil Zakat Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) cabang Jatim dalam melakukan promosi atau menempatkan karyawan. Penempatan karyawan dengan system tersebut akan memudahkan bagi IZI untuk tetap mendapatkan karyawan yang kompeten dan berpengalaman, dengan adanya pengalaman karyawan tersebut akan berpengaruh juga pada kualitas kerja karyawan, dimana setiap semester terdapat penilaian dan evaluasi secara rutin.

System penempatan kerja tersebut akan menjadi kesempatan bagi karyawan untuk mengeluarkan potensi diri yang masih terpendam, adanya kemungkinan untuk promosi, mutasi, demosi, dan rotasi mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan amat

baik, antusias karyawan dalam mengerjakan tugas akan membawa keberhasilan dalam proses kerja yang telah ditetapkan, dan nantinya akan menjadi faktor untuk meraih kualitas kerja yang diharapkan oleh lembaga atau perusahaan.

KESIMPULAN

Orientasi yang berjalan dengan lancar akan dapat menggali dan membantu seorang karyawan baru tersebut mengeluarkan dan menunjukan potensi diri yang dimilikinya karena lingkungan kerja yang sangat membantu dalam proses kegiatan orientasi dan Ketika bekerja selanjutnya. Hasil kerja yang diberikan oleh karyawan tersebut juga dapat optimal, dan dapat dilihat dari peran karyawan lama yang memberikan kemudahan dalam menjelaskan pertanyaan yang masih dibingungkan oleh karyawan baru tersebut.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi rasa kenyamanan bagi para pekerja dalam melakukan dan mengerjakan pekerjaan, Ketika lingkungan yang positif tersebut membuat kinerja karyawan akan terstruktur baik dimulai dari segi perencanaan, mengeluarkan ide-ide yang inovatif, hingga mengadakan evaluasi guna menilai hasil yang telah diperoleh dan melakukan perbaikan atas kekurangan yang masih ada.

Penempatan kerja merupakan proses untuk menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, dilihat dari seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya yang nantinya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Inisiatif zakat Indonesia (IZI) cabang Jatim melakukan pola penempatan kerja yang sama dengan umumnya yaitu menempatkan karyawan yang sesuai dengan kompeten dan kualifikasi yang sesuai dengan posisi jabatan tersebut.

System penempatan kerja tersebut akan menjadi kesempatan bagi karyawan untuk mengeluarkan potensi diri yang masih terpendam, adanya kemungkinan untuk promosi, mutasi, demosi, dan rotasi mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan amat baik, antusias karyawan dalam mengerjakan tugas akan membawa keberhasilan dalam proses kerja yang telah ditetapkan, dan nantinya akan menjadi faktor untuk meraih kualitas kerja yang diharapkan oleh lembaga atau perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Alin, Bintana Hilwah,(2020), Orientasi, Penempatan dan Pemberdayaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Riyaduth Tholibin Jember, *IJIT*, 3(1).
- Amalia, Rizki, (2017), *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*, (Jakarta : IPDN).
- Amaludin Sikumbang, Anna Basriyani, Heriawan Hutagulang, Muhammad Iqbal Batubara, dan Hendra Sahputra (2024), Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah, *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 7(2).
- Arif, M. (2018), Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase, *Al-Hikmah : Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1).
- Arrafiqur Rahman (2017), Kualitas Kehidupan Kerja : Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan Dalam Konsep Islam, *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1).

- Divan, Wahyu Fauzi, Sarah Imelda, Bunga Aditi. (2022), Pengaruh Kepribadian dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Penempatan Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan, *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(3).
- Edward S, Maabuat. (2016), Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Hidayat, Muhammad, Mukhtar Galib, (2022), Pengaruh Perilaku Adaptif dan Budaya Organisasi pada Perusahaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Sukses Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening, *Akuntansi dan Manajemen*, 19(2).
- Montolalu, Ricky, Lotje Kawet, dan Olivia Nelwan, (2016), Pengaruh Kepribadian, Orientasi kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara, *emba*, 4(1).
- Muhammad Ramdhan, (2021), Metode Penelitian, (Surabaya: Cipta Media Nusantara).
- Mulyadi, Tirta, Muhammad Fatkhurrohman Albashori, Pandu Adi Cakranegara, Muh.Abdul Anwar, dan Darmawati Manda, (2022), Peran Kebijakan Mutasi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan dan Kualitas Kerja Karyawan *Outsourcing* Perusahaan Review Literature, *Jurnal Darma Agung*, 30(3).
- Novrianto, Andry, (2019), Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang, *Jurnal Ekobistek*, 8(1).
- Nugraha, Alvi, dan Sri Surjani Tjahjawati, (2017), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3).
- Revi Nur Fajar dan Febri Susanti (2023), Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan, *Jurnal Economia*, 2(6).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Bandung : Refika Aditama).
- Septa, Dhiyan wihara, (2020), Studi Fenomenologis : Perilaku Adaptif Karyawan Lembaga Keuangan Mikro dimasa Pandemi, *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 13(2).
- Setyo, Djoko Widodo, dan Andri Yandi, (2022), Model Kinerja Karyawan : Kompensasi, dan Motivasi (Literature Review MSDM), *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1).
- Sri Langgeng Ratnasari dan Mutia Septiani. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai, *JGBMR*, 2(1).