

Optimalisasi Strategi Penempatan Karyawan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Untuk Meningkatkan Kinerja di PT Citra Baru Perkasa Jakarta Barat

Hilma Harmen¹ Alya Ridha Nasution² Clara Pratama³ Cut Nasiva Danil⁴ Jhonatan Fidei Lafau⁵ Sakila Putri⁶ Sampelia Christina⁷ Sundari Lisadin⁸ Syukria Resti Haq⁹

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Kota Medan,
Provinsi Sumatera Utara, Indonesia^{1,2,3,4,5,6,7,8,9}

Email: hilmaharmen@unimed.ac.id¹ alyaridha20@gmail.com² clarapratama200@gmail.com³
cutnasifa13@gmail.com⁴ jhonatanlafau04@gmail.com⁵ sakilaputri091@gmail.com⁶
sampeliasimbolon@gmail.com⁷ sundarilisadin@gmail.com⁸ syukriaresti@gmail.com⁹

Abstrak

Strategi penempatan karyawan yang optimal menjadi faktor penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam suatu perusahaan. PT Citra Baru Perkasa menghadapi tantangan dalam penempatan karyawan yang belum sepenuhnya mempertimbangkan latar belakang pendidikan, yang dapat berdampak pada produktivitas, motivasi, serta tingkat retensi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana strategi penempatan karyawan yang berbasis pada latar belakang pendidikan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode literature review terhadap berbagai penelitian sebelumnya yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesesuaian latar belakang pendidikan dengan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya pelatihan adaptif, sistem penempatan berbasis data, serta evaluasi berkala untuk mengoptimalkan strategi penempatan karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, PT Citra Baru Perkasa disarankan untuk menerapkan sistem seleksi dan penempatan berbasis kompetensi, meningkatkan program pelatihan bagi karyawan yang ditempatkan di luar bidangnya. Dengan mengoptimalkan strategi ini, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi tingkat turnover, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien.

Kata Kunci: Penempatan Karyawan, Latar Belakang Pendidikan, Kinerja Karyawan, Strategi Manajemen SDM

Abstract

Optimal employee placement strategies are important in increasing a company's work efficiency and effectiveness. PT Citra Baru Perkasa faces challenges in employee placement that do not fully consider educational background, which can have an impact on productivity, motivation, and job retention rates. This research aims to analyze how employee placement strategies based on educational background can improve company performance. The research method used is a qualitative approach with a literature review method of various relevant previous studies. The study results show that there is a positive relationship between educational background and employee productivity. Apart from that, this research also highlights the importance of adaptive training, data-based placement systems, and regular evaluations to optimize employee placement strategies. Based on these findings, PT Citra Baru Perkasa suggests implementing a competency-based selection and placement system, improving training programs for employees placed outside their field. By optimizing this strategy, companies can increase employee productivity, reduce turnover rates, and create a more effective and efficient work environment.

Keywords: Employee Placement, Educational Background, Employee Performance, HR Management Strategy



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor fundamental dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, mencerminkan efektivitas dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut (Karlina, 2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan strategi penempatan yang tepat. Lebih lanjut (Simanjuntak, 2020) juga menemukan bahwa karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kompetensinya cenderung memiliki kinerja lebih baik dibandingkan yang tidak. Penempatan karyawan sendiri merupakan proses menyesuaikan individu dengan posisi kerja berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan latar belakang pendidikan (Setiawan, 2015). Penempatan kerja yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, sementara kesalahan dalam penempatan dapat menyebabkan ketidakefektifan kerja serta meningkatkan turnover (Jamilus & Basri, 2024). Strategi penempatan karyawan menjadi langkah penting dalam meningkatkan efisiensi organisasi. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain sistem berbasis kompetensi, penggunaan teknologi dalam perekrutan (Supatra & Masya, 2020), serta evaluasi berkala terhadap efektivitas penempatan. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya (Fuadhi & Martanti, 2022). Penelitian di PT Citra Baru Perkasa menunjukkan bahwa banyak karyawan ditempatkan tanpa mempertimbangkan kesesuaian latar belakang pendidikan, yang berdampak pada produktivitas dan motivasi kerja (Simanjuntak, 2020). Ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan dapat menyebabkan stres kerja, penurunan motivasi, dan berujung pada menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, strategi penempatan yang optimal sangat diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kompetensi mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa strategi penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi karyawan dapat menurunkan efisiensi, meningkatkan tingkat stres, dan menyebabkan tingginya turnover (Bahri, 2019). Sebaliknya, karyawan yang ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya cenderung lebih cepat memahami tugasnya, lebih termotivasi, dan dapat bekerja dengan lebih produktif (Karlina, 2020). Kemudian (Simanjuntak, 2020) menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan strategi penempatan karyawan berbasis pendidikan mengalami peningkatan produktivitas sebesar 15%. Hal ini sejalan dengan penelitian (Pratiwi et al., 2023) yang menyatakan bahwa strategi penempatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan kinerja secara keseluruhan. Pentingnya kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan posisi kerja juga diperkuat oleh penelitian (Metra et al., 2023) serta (Mulyadi & Enas, 2023), yang menyatakan bahwa kebijakan perekrutan dan penempatan yang mempertimbangkan faktor pendidikan dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, (Yunita & Rosyidah, 2025) menemukan bahwa pengalaman dan disiplin kerja juga memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan ketika strategi penempatan dioptimalkan. Dalam skala yang lebih luas, (Panjaitan & Telaumbanua, 2023) menekankan bahwa strategi penempatan tenaga kerja yang efektif dapat mendukung kebijakan ketenagakerjaan di tingkat regional, yang menunjukkan bahwa faktor ini tidak hanya berdampak pada perusahaan, tetapi juga pada stabilitas tenaga kerja secara makro.

Penempatan karyawan yang tepat sangat penting dalam dunia kerja, terutama dalam organisasi yang memiliki sistem manajemen yang terstruktur. Karyawan yang ditempatkan di departemen yang sesuai dengan keahliannya cenderung memiliki produktivitas yang lebih

tinggi karena mereka dapat menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang telah diperoleh selama pendidikan dan pelatihan mereka. Selain itu, mereka lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai target kerja dengan lebih efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan di posisi yang paling sesuai dengan kompetensinya untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat turnover serta meningkatkan kepuasan kerja (Jamilus & Basri, 2024). Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan harus memaksimalkan potensi karyawannya agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan yang relevan dengan pekerjaan yang diemban cenderung lebih cepat memahami tugas dan mencapai target yang ditetapkan (Nursery & Lutfiati, 2013). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan latar belakang pendidikan dalam proses rekrutmen dan strategi penempatan karyawan guna meningkatkan efisiensi kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Baru Perkasa. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan perusahaan dapat melakukan penempatan karyawan yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi penempatan yang tepat berdasarkan latar belakang pendidikan. Ruang lingkup penelitian ini akan fokus pada karyawan di PT Citra Baru Perkasa, dengan mempertimbangkan berbagai jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, mulai dari Sekolah Dasar (SD) hingga Sarjana (S1). Analisis akan dilakukan untuk melihat bagaimana latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan, serta faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi penempatan yang lebih optimal. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi PT Citra Baru Perkasa dalam mengembangkan kebijakan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja yang lebih berbasis kompetensi serta sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan (Karlina, 2020). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Penempatan kerja – Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan keahliannya cenderung bekerja lebih efektif (Simanjuntak, 2020).
2. Motivasi kerja – Motivasi tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan (Bahri, 2019).
3. Latar belakang pendidikan – Pendidikan yang sesuai dengan tugasnya meningkatkan efisiensi kerja (Metra et al., 2023).

Menurut (Yunita & Rosyidah, 2025), kombinasi antara penempatan yang tepat, pengalaman kerja, dan disiplin dapat meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Strategi Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan

keterampilan dan latar belakang pendidikannya (Setiawan, 2015). Strategi penempatan yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi tingkat stres karyawan (Bahri, 2019). Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kualifikasi karyawan dan posisi kerja dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan turnover yang tinggi (Karlina, 2020). Menurut (Simanjuntak, 2020), perusahaan yang menerapkan strategi penempatan berbasis latar belakang pendidikan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 15%. Selain itu, penelitian oleh (Jamilus & Basri, 2024) menunjukkan bahwa penempatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan meningkatnya tingkat stres karyawan.

Dampak Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Latar belakang pendidikan berperan penting dalam menentukan tingkat kompetensi karyawan dalam menjalankan tugasnya (Nursery & Lutfiati, 2013). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan yang relevan dengan pekerjaannya lebih cepat memahami tugas dan dapat mencapai target dengan lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan pendidikannya (Pratiwi et al., 2023). Menurut (Metra et al., 2023), kebijakan perekrutan yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Kemudian (Mulyadi & Enas, 2023) menambahkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin juga berperan dalam menentukan keberhasilan karyawan di tempat kerja.

Hubungan Strategi Penempatan dengan Efisiensi Organisasi

Menurut (Panjaitan & Telaumbanua, 2023) menekankan bahwa strategi penempatan yang efektif tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga dapat mendukung kebijakan tenaga kerja secara lebih luas. Dengan menerapkan strategi penempatan berbasis kompetensi, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif (Setiawan, 2015). Penelitian oleh (Yunita & Rosyidah, 2025) juga menemukan bahwa kombinasi antara latar belakang pendidikan, pengalaman, dan disiplin kerja dapat meningkatkan efisiensi organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Supatra & Masya, 2020), yang menunjukkan bahwa sistem informasi dalam perekrutan dapat mendukung strategi penempatan karyawan yang lebih optimal.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam artikel ini yaitu melalui pendekatan kualitatif dengan melakukan literature review. Menurut (Sugiyono, 2018), literature review memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola dan tren dalam penelitian sebelumnya, serta menemukan celah penelitian yang dapat di eksplorasi lebih lanjut. Literatur yang dianalisis mencakup penelitian-penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara strategi penempatan karyawan, latar belakang pendidikan, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Artikel-artikel yang dijadikan referensi dipilih berdasarkan relevansi topik dan kredibilitas akademik yang tinggi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian-penelitian yang sudah kami kaji sebelumnya menunjukkan bahwa penempatan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kepuasan dan produktivitas kerja. Selain itu, pengalaman kerja, disiplin, dan penggunaan teknologi juga berkontribusi terhadap efektivitas strategi penempatan. Keselarasan antara pendidikan dan pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan operasional, meskipun tetap diperlukan pelatihan tambahan untuk mengoptimalkan produktivitas. Strategi efektif dalam penempatan karyawan mencakup penempatan berbasis

keahlian, pelatihan adaptif untuk mengatasi kesenjangan keterampilan, serta pemantauan berkala guna menilai kesesuaian posisi dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Selain itu, disiplin dan motivasi juga menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan akuntabilitas serta produktivitas karyawan, sehingga perusahaan disarankan menerapkan sistem reward-punishment untuk mendorong kinerja yang lebih baik (Bahri, 2019; Yusuf et al., 2024). Teknologi juga memiliki peran krusial dalam mendukung objektivitas penempatan karyawan melalui sistem pendukung keputusan seperti SMART dan Case-Based Reasoning. Untuk mengoptimalkan strategi ini, PT Citra Baru Perkasa disarankan menerapkan sistem hybrid yang menggabungkan penilaian manual HRD dengan algoritma berbasis teknologi, menyelenggarakan program pengembangan berkelanjutan yang sesuai dengan kebutuhan divisi, serta menerapkan kebijakan berbasis data untuk menganalisis kinerja historis dalam proses promosi dan rotasi karyawan.

Selain itu, peningkatan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi dapat meningkatkan motivasi serta mengurangi risiko turnover. Dengan mengadopsi strategi ini, PT Citra Baru Perkasa dapat meningkatkan efisiensi operasional melalui pengurangan waktu adaptasi dan biaya pelatihan ulang, meningkatkan kepuasan karyawan dengan menempatkan mereka sesuai kompetensi, serta meningkatkan produktivitas melalui kombinasi pendidikan, pelatihan, dan teknologi. Namun, perusahaan juga perlu menghindari ketergantungan berlebihan pada pendidikan formal dan tetap mempertimbangkan pengalaman kerja dalam proses penempatan. Selain itu, sistem pendukung keputusan berbasis teknologi harus dievaluasi secara berkala agar selalu sesuai dengan kebutuhan bisnis. Dengan pendekatan yang komprehensif, strategi penempatan karyawan di PT Citra Baru Perkasa dapat dioptimalkan untuk mendukung pertumbuhan dan daya saing perusahaan.

Pembahasan

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, strategi penempatan pegawai yang tepat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi pada kinerja karyawan, tepatnya pada karyawan PT Citra Baru Perkasa. Berikut adalah beberapa strategi penempatan pegawai yang dapat diterapkan di dalam PT Citra Baru Perkasa:

Penerapan Sistem Hybrid Dalam Proses Penempatan Pegawai

Penerapan sistem hybrid dalam proses seleksi menjadi langkah penting untuk memastikan objektivitas dalam penempatan tenaga kerja. Dengan mengombinasikan algoritma berbasis data untuk menyaring kandidat berdasarkan kriteria teknis serta wawancara manual untuk menilai aspek soft skills seperti komunikasi dan kerja tim, perusahaan dapat menempatkan pegawai pada posisi yang paling sesuai. Kemudian (Supatra & Masya, 2020) menyoroti penggunaan sistem berbasis web dalam perekrutan tenaga kerja outsourcing, sementara (Azhar, 2018) mengembangkan sistem pendukung keputusan menggunakan metode SMART untuk membantu menentukan posisi yang ideal bagi pegawai. Selain itu, penelitian oleh (Fauzan Latief, 2024) menunjukkan bahwa metode Naïve Bayes dapat digunakan untuk mengklasifikasikan pegawai outsourcing berdasarkan kecocokan mereka dengan berbagai posisi pekerjaan. Penerapan sistem hibrid dalam proses penempatan pegawai menggabungkan metode manual dengan teknologi berbasis data untuk memastikan objektivitas dan efektivitas dalam menempatkan tenaga kerja. Selanjutnya (Supatra & Masya, 2020) menyoroti pentingnya sistem berbasis web dalam proses perekrutan tenaga kerja outsourcing di PT BSI PRO, yang memungkinkan penyaringan kandidat berdasarkan kriteria teknis tertentu sebelum dilakukan seleksi lebih lanjut oleh tim HR. Sementara itu, (Azhar, 2018) mengembangkan sistem pendukung keputusan menggunakan metode SMART (Simple Multi-

Attribute Rating Technique) untuk membantu menentukan posisi ideal bagi pegawai baru, yang menunjukkan bahwa teknologi dapat menjadi alat bantu penting dalam memastikan kesesuaian antara pegawai dan tugas yang akan mereka emban.

Selain itu, (Fauzan Latief, 2024) mengusulkan penggunaan metode Naïve Bayes dalam mengklasifikasikan data karyawan outsourcing berdasarkan kecocokan mereka dengan berbagai posisi pekerjaan. Pendekatan ini dapat membantu mengurangi bias subjektif dalam proses seleksi awal, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada aspek-aspek yang benar-benar relevan dengan kebutuhan organisasi. Setelah tahap awal berbasis teknologi ini, langkah selanjutnya dalam sistem hibrid adalah wawancara dan asesmen manual untuk mengevaluasi soft skills, seperti kemampuan beradaptasi, kerja sama tim, dan etos kerja. Pendekatan sistem hibrid ini juga didukung oleh penelitian (Astrawinata et al., 2021), yang mengembangkan sistem pakar berbasis Case-Based Reasoning untuk menentukan bidang pekerjaan yang sesuai bagi karyawan di CV. Mitra Teknik. Dengan mengandalkan data historis serta pengalaman kasus sebelumnya, sistem ini mampu memberikan rekomendasi penempatan yang lebih akurat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara sistem berbasis teknologi dan penilaian langsung dari HR dapat meningkatkan efektivitas dalam proses penempatan pegawai.

Di samping itu, penerapan sistem hibrid juga dapat diintegrasikan dengan analisis kinerja pegawai secara berkala, seperti yang disarankan oleh (Metra et al., 2023). Dengan memanfaatkan data historis kinerja pegawai, perusahaan dapat mengidentifikasi pola keberhasilan dalam penempatan tenaga kerja dan menggunakan informasi ini untuk meningkatkan akurasi sistem seleksi di masa mendatang. Dengan demikian, sistem hibrid dalam penempatan pegawai memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan proses seleksi dengan memanfaatkan keunggulan teknologi dalam penyaringan awal, sekaligus mempertahankan sentuhan manusiawi dalam menilai aspek non-teknis yang krusial. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan objektivitas dalam rekrutmen dan penempatan, tetapi juga memastikan bahwa setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan keterampilan, pengalaman, dan potensi mereka untuk berkembang di dalam organisasi.

Program Pengembangan Berkelanjutan

(Setiawan, 2015) dan (Fuadhi & Martanti, 2022) menegaskan bahwa latar belakang pendidikan yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas pegawai, tetapi bagi mereka yang tidak memiliki kesesuaian akademik dengan posisi yang ditempati, pelatihan yang tepat dapat membantu mereka beradaptasi. Untuk mendukung hal ini, (Pitri & S.IP, 2021) menekankan pentingnya program pelatihan bagi karyawan yang minim pengalaman guna meningkatkan efektivitas kerja mereka. Lebih lanjut, (Yunita & Rosyidah, 2025) mengusulkan kerja sama antara perusahaan dan institusi pendidikan dalam menyusun kurikulum berbasis kebutuhan industri. Dalam praktiknya, program mentorship internal juga dapat menjadi solusi yang efektif untuk mempercepat adaptasi pegawai terhadap posisi baru. Program pengembangan berkelanjutan dalam penempatan pegawai harus dirancang agar sesuai dengan kebutuhan organisasi serta kompetensi individu, sehingga karyawan dapat berkembang secara optimal dalam posisi yang mereka tempati. Menurut (Pratiwi et al., 2023), strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Mereka menekankan bahwa perusahaan perlu menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan spesifik setiap divisi, terutama bagi karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya selaras dengan pekerjaan yang mereka jalani. Hal ini juga didukung oleh (Setiawan, 2015), yang menemukan bahwa pengalaman kerja dan pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga program pelatihan

sebaiknya difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis dan manajerial. Dalam konteks operasional, (Fuadhi & Martanti, 2022) meneliti hubungan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan di Yogyakarta International Airport. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa meskipun pendidikan formal penting, keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan kerja juga berkontribusi besar terhadap produktivitas. Oleh karena itu, program pengembangan harus mencakup pelatihan teknis bagi karyawan yang memiliki keterbatasan dalam pengalaman kerja sebelumnya. Selain pelatihan, pendekatan berbasis pengalaman juga menjadi faktor penting dalam program pengembangan. Kemudian (Karlina, 2020) menemukan bahwa penempatan kerja yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kinerja karyawan, tetapi untuk mempertahankan produktivitas, perusahaan harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar melalui pengalaman kerja langsung. Dalam hal ini, rotasi kerja menjadi salah satu strategi yang dapat diterapkan, sebagaimana disarankan oleh (Metra et al., 2023). Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja di berbagai posisi dalam organisasi, mereka dapat memperoleh wawasan yang lebih luas tentang operasional perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kompetensi mereka.

Evaluasi kinerja secara berkala juga merupakan elemen penting dalam program pengembangan berkelanjutan. Kemudian (Yusuf et al., 2024) menekankan bahwa data historis kinerja pegawai dapat digunakan untuk menyesuaikan program pelatihan yang lebih efektif. Dengan menganalisis pola kinerja dari waktu ke waktu, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan spesifik karyawan dan memberikan pelatihan yang sesuai. Lebih lanjut, pendekatan pengembangan yang berbasis motivasi kerja juga perlu diperhatikan. Sementara itu (Bahri, 2019) menyoroti bahwa selain pelatihan teknis, faktor motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, program pengembangan tidak hanya harus berfokus pada peningkatan keterampilan, tetapi juga pada upaya membangun budaya kerja yang positif, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Dengan demikian, program pengembangan berkelanjutan yang efektif harus mengintegrasikan pelatihan berbasis kebutuhan, pengalaman kerja langsung, sistem rotasi, evaluasi berbasis data, serta pendekatan motivasional. Dengan menerapkan strategi ini, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya ditempatkan pada posisi yang sesuai, tetapi juga memiliki kesempatan untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Kebijakan Berbasis Data untuk Optimalisasi Penempatan

Pemanfaatan kebijakan berbasis data menjadi elemen penting dalam memastikan efektivitas penempatan tenaga kerja. Dengan melakukan analisis kinerja historis, organisasi dapat mengidentifikasi pola keberhasilan pegawai dalam posisi tertentu dan menggunakan data tersebut sebagai dasar dalam menyusun kebijakan promosi atau rotasi jabatan. Kemudian (Metra et al., 2023) menunjukkan bahwa kombinasi antara pendidikan dan pengalaman kerja dapat menjadi indikator yang baik dalam memprediksi keberhasilan pegawai dalam suatu posisi. Hal ini diperkuat oleh temuan (Simarmata et al., 2023) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dapat menjadi faktor utama dalam menentukan kecocokan pegawai dengan bidang pekerjaan tertentu. Untuk memastikan optimalisasi kebijakan ini, (Azzahra, 2024) menyarankan agar perusahaan menggunakan sistem HR berbasis data guna melacak dan mengevaluasi kinerja pegawai secara berkala. Kebijakan berbasis data dalam optimalisasi penempatan pegawai bertujuan untuk memastikan bahwa keputusan terkait rekrutmen, promosi, dan rotasi kerja didasarkan pada analisis objektif, bukan hanya penilaian subjektif.

Berdasarkan jurnal-jurnal yang telah disebutkan, pendekatan ini melibatkan pemanfaatan data historis kinerja, analisis pola keberhasilan penempatan, serta penggunaan sistem teknologi dalam mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat.

Menurut (Yusuf et al., 2024), data kinerja pegawai dapat digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Dengan menganalisis riwayat kerja dan pencapaian karyawan, organisasi dapat memahami pola yang mendukung kesuksesan dalam suatu posisi dan menerapkan wawasan ini untuk membuat keputusan penempatan yang lebih baik. Demikian pula, penelitian oleh (Metra et al., 2023) menunjukkan bahwa pendidikan dan penempatan kerja yang tepat memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, data pendidikan dan pengalaman kerja sebaiknya digunakan sebagai dasar utama dalam menentukan posisi yang sesuai bagi setiap karyawan. Di sisi lain, teknologi informasi juga memainkan peran penting dalam penerapan kebijakan berbasis data. Kemudian (Supatra & Masya, 2020) meneliti sistem perekrutan berbasis web untuk tenaga kerja outsourcing dan menemukan bahwa penggunaan algoritma dalam penyaringan awal kandidat dapat meningkatkan objektivitas dalam pemilihan pegawai. Temuan serupa dikemukakan oleh (Astrawinata et al., 2021), yang mengembangkan sistem pakar berbasis case-based reasoning untuk menentukan penempatan karyawan berdasarkan keahlian mereka. Hal ini membuktikan bahwa integrasi sistem teknologi dapat membantu mengurangi bias dalam pengambilan keputusan dan memastikan bahwa pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi mereka.

Selain dalam perekrutan, kebijakan berbasis data juga relevan dalam strategi promosi dan rotasi karyawan. Lebih lanjut (Karlina, 2020) menyatakan bahwa promosi yang didasarkan pada kinerja historis karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, karena pegawai merasa bahwa pencapaian mereka diakui secara objektif. Dengan menerapkan sistem evaluasi yang menggunakan data riil, organisasi dapat memastikan bahwa hanya karyawan yang benar-benar memenuhi kriteria yang mendapatkan kesempatan promosi. Lebih lanjut, penggunaan metode analisis data juga dapat diterapkan dalam klasifikasi tenaga kerja. Kemudian (Fauzan Latief, 2024) meneliti metode Naïve Bayes dalam mengelompokkan karyawan outsourcing berdasarkan penempatan kerja mereka. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi pola distribusi tenaga kerja yang efektif dan menentukan strategi penempatan yang optimal. Demikian pula, (Azhar, 2018) mengembangkan sistem pendukung keputusan berbasis SMART (Simple Multi-Attribute Rating Technique) dalam menentukan penempatan karyawan baru, yang memungkinkan perusahaan untuk membandingkan berbagai faktor secara simultan dalam proses pengambilan keputusan.

Selain aspek teknis, kebijakan berbasis data juga dapat mendukung perencanaan tenaga kerja jangka panjang. Kemudian (Panjaitan & Telaumbanua, 2023) membahas strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam penempatan tenaga kerja di Kota Medan, yang mencakup pemanfaatan data untuk memetakan kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor industri. Pendekatan serupa dapat diterapkan dalam organisasi dengan melakukan analisis tren tenaga kerja dan menyesuaikan strategi rekrutmen serta pelatihan berdasarkan kebutuhan masa depan. Dengan demikian, kebijakan berbasis data dalam optimalisasi penempatan pegawai harus mencakup pemanfaatan data kinerja, integrasi sistem teknologi dalam pengambilan keputusan, analisis pola promosi dan rotasi, serta perencanaan tenaga kerja berbasis tren industri. Dengan menerapkan pendekatan ini, organisasi dapat memastikan bahwa setiap pegawai ditempatkan pada posisi yang paling sesuai dengan keterampilan dan potensinya, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Peningkatan Lingkungan Kerja untuk Meningkatkan Retensi dan Produktivitas

Lebih jauh, lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam mendukung produktivitas dan retensi pegawai. Kemudian (Bahri, 2019) menyoroti bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan didukung oleh tim yang solid dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dalam konteks ini, (Muhtadin et al., 2021) menekankan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan loyalitas pegawai serta dapat mengurangi tingkat keluar-masuk tenaga kerja. Selain itu, (Karlina, 2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang menyediakan fasilitas pendukung seperti area kerja yang nyaman dan fleksibilitas kerja akan meningkatkan kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Lebih lanjut (Yusuf et al., 2024) juga menemukan bahwa kombinasi antara penempatan yang tepat dan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Pemanfaatan lingkungan kerja yang baik memiliki efek signifikan terhadap efektivitas penempatan pegawai, terutama dalam meningkatkan kinerja, kepuasan, dan retensi karyawan. Menurut (Bahri, 2019), lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Studi ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa nyaman dengan kondisi kerja, baik dari aspek fasilitas, keamanan, maupun hubungan sosial dengan rekan kerja, maka mereka cenderung bekerja lebih efektif dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Demikian pula, penelitian oleh (Muhtadin et al., 2021) menemukan bahwa penempatan karyawan yang mempertimbangkan faktor kenyamanan dan kepuasan kerja dapat mengurangi tingkat stres serta meningkatkan produktivitas.

Selain faktor kenyamanan, lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi juga menjadi faktor kunci dalam penempatan pegawai. Menurut (Pratiwi et al., 2023) menekankan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung kerja tim dan komunikasi yang baik di antara karyawan agar dapat memaksimalkan potensi setiap individu. Hal ini juga selaras dengan penelitian (Karlina, 2020), yang menemukan bahwa penempatan kerja yang memperhitungkan kesesuaian individu dengan budaya organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Di sisi lain, penelitian oleh (Simanjuntak, 2020) dan (Jamilus & Basri, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti ketidaksesuaian antara pegawai dengan tugas yang diberikan, dapat menurunkan motivasi serta menghambat perkembangan karier mereka. Oleh karena itu, strategi penempatan pegawai harus mempertimbangkan keseimbangan antara keterampilan individu dan lingkungan kerja yang tersedia, sehingga setiap pegawai dapat berkembang secara optimal di tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik juga berperan dalam meningkatkan disiplin dan etos kerja karyawan. Kemudian (Azzahra, 2024) menyebutkan bahwa faktor lingkungan, termasuk struktur organisasi yang jelas, pengawasan yang baik, serta sistem penghargaan yang adil, dapat membantu menciptakan kedisiplinan dalam bekerja. Sementara itu, penelitian oleh (Alfian & Susanti, 2022) menyoroti bagaimana etos kerja pegawai dapat meningkat ketika mereka ditempatkan di lingkungan kerja yang menghargai kontribusi dan memberikan kesempatan bagi pengembangan diri. Selain aspek internal perusahaan, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan dukungan dari instansi ketenagakerjaan juga mempengaruhi efektivitas lingkungan kerja dalam penempatan pegawai. Kemudian (Panjaitan & Telaumbanua, 2023) serta (Anggraini & Tukiman, 2022) mengungkapkan bahwa kebijakan pemerintah dalam menciptakan kesempatan kerja yang lebih luas dan memastikan kondisi kerja yang layak bagi tenaga kerja merupakan bagian penting dalam memastikan pegawai dapat bekerja dengan optimal di lingkungan yang sesuai.

Secara keseluruhan, pemanfaatan lingkungan kerja yang baik dalam strategi penempatan pegawai memberikan berbagai dampak positif, seperti peningkatan motivasi, produktivitas,

kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penempatan pegawai, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal. Berdasarkan berbagai temuan ini, dapat disimpulkan bahwa strategi penempatan pegawai yang efektif tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus menjadi bagian dari pendekatan yang lebih holistik. Penerapan sistem hybrid dalam seleksi, program pengembangan berkelanjutan, kebijakan berbasis data, dan peningkatan lingkungan kerja merupakan empat elemen yang saling berkaitan dalam memastikan bahwa pegawai tidak hanya ditempatkan dengan tepat, tetapi juga didukung dengan ekosistem yang memungkinkan mereka untuk berkembang. Dengan mengadopsi pendekatan ini, organisasi dapat mengoptimalkan produktivitas pegawai sekaligus meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan bisnis mereka. Meskipun strategi penempatan pegawai yang efektif telah dirancang dengan berbagai pendekatan berbasis sistem hybrid, pengembangan berkelanjutan, kebijakan berbasis data, dan lingkungan kerja yang mendukung, ada dua hal penting yang harus diperhatikan agar proses penempatan berjalan optimal, yaitu menghindari ketergantungan berlebihan pada latar belakang pendidikan dan melakukan evaluasi teknologi secara berkala.

Pertama, menghindari over-reliance pada pendidikan sangat penting dalam proses penempatan pegawai. Beberapa penelitian menegaskan bahwa pengalaman kerja dan keterampilan praktis sering kali lebih menentukan kinerja dibandingkan hanya mengandalkan latar belakang pendidikan formal. Misalnya, penelitian oleh (Setiawan, 2015) dan (Fuadhi & Martanti, 2022) menunjukkan bahwa meskipun pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja yang relevan dapat mengkompensasi kekurangan dalam aspek akademik. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Pitri & S IP, 2021) serta (Alfian & Susanti, 2022), yang menekankan bahwa pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih panjang cenderung memiliki etos kerja dan keterampilan adaptasi yang lebih baik, meskipun tidak memiliki pendidikan formal yang tinggi. Oleh karena itu, dalam penempatan pegawai, perusahaan tidak boleh hanya berfokus pada pendidikan akademik semata, tetapi juga mempertimbangkan pengalaman dan keterampilan praktis yang telah terbukti dalam dunia kerja. Sebaliknya, studi oleh (Simarmata et al., 2023) serta (Mulyadi & Enas, 2023) mengungkapkan bahwa terlalu bergantung pada pendidikan tanpa mempertimbangkan aspek lain, seperti motivasi dan kesiapan kerja, dapat menghambat produktivitas pegawai. Bahkan, penelitian oleh (Nursery & Lutfiati, 2013) menyoroti bagaimana kombinasi antara pengalaman, motivasi, dan keterampilan dapat lebih menentukan kesuksesan seseorang dalam pekerjaan daripada sekadar tingkat pendidikan. Dengan demikian, pendekatan dalam menempatkan pegawai harus lebih fleksibel dan mempertimbangkan berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja mereka.

Kedua, evaluasi teknologi secara berkala juga merupakan aspek penting dalam proses penempatan pegawai, terutama dalam penerapan sistem pendukung keputusan berbasis teknologi. Menurut penelitian oleh (Supatra & Masya, 2020) serta (Azhar, 2018), sistem berbasis teknologi seperti sistem pendukung keputusan (Decision Support System/DSS) dan algoritma kecerdasan buatan dapat membantu mengoptimalkan proses seleksi dan penempatan karyawan. Namun, seperti yang diungkapkan oleh (Fauzan Latief, 2024), sistem ini harus diperbarui secara berkala agar tetap relevan dengan perkembangan organisasi dan kebutuhan industri. Selain itu, penelitian oleh (Astrawinata et al., 2021) menunjukkan bahwa sistem pakar berbasis web dalam penentuan penempatan karyawan dapat meningkatkan objektivitas proses seleksi, tetapi tetap memerlukan evaluasi terhadap akurasi algoritma yang digunakan. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa sistem tidak hanya mengandalkan data historis yang mungkin sudah usang, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor baru

seperti perubahan dalam budaya kerja, tren industri, dan keterampilan yang sedang berkembang. Lebih lanjut, penelitian oleh (Panjaitan & Telaumbanua, 2023) serta (Anggraini & Tukiman, 2022) menyoroti bahwa kebijakan ketenagakerjaan di tingkat regional dan nasional juga harus selaras dengan teknologi yang digunakan dalam sistem perekrutan dan penempatan tenaga kerja. Jika perusahaan tidak melakukan pembaruan teknologi sesuai dengan kebijakan terbaru atau tren tenaga kerja yang berkembang, maka proses penempatan pegawai bisa menjadi kurang efektif dan tidak sesuai dengan kebutuhan industri saat ini. Secara keseluruhan, menghindari ketergantungan berlebihan pada latar belakang pendidikan serta melakukan evaluasi teknologi secara berkala adalah dua langkah strategis yang harus diperhatikan dalam proses penempatan pegawai. Dengan pendekatan yang lebih holistik, perusahaan dapat memastikan bahwa pegawai yang ditempatkan benar-benar memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sementara sistem pendukung keputusan tetap relevan dan optimal dalam mendukung proses rekrutmen serta pengelolaan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dikaji, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Simanjuntak, 2020; Karlina, 2020; Yusuf et al., 2024; Bahri, 2019). Penelitian oleh (Setiawan, 2015) dan (Fuadhi & Martanti, 2022) menunjukkan bahwa karyawan dengan latar belakang pendidikan yang relevan cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Selain itu, strategi penempatan tenaga kerja yang efektif juga berkontribusi dalam peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja (Panjaitan & Telaumbanua, 2023; Anggraini & Tukiman, 2022; Muhtadin et al., 2021). Dengan demikian, perusahaan dan instansi perlu mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam manajemen sumber daya manusia guna mencapai kinerja yang maksimal (Jamilus & Basri, 2024; Yunita & Rosyidah, 2025). Strategi penempatan karyawan yang efektif di PT Citra Baru Perkasa sangat bergantung pada keselarasan antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, disiplin, dan teknologi pendukung. Penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian terbukti meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja karyawan. Namun, pendidikan formal saja tidak cukup; pelatihan lanjutan dan pengalaman praktis menjadi faktor penting untuk memaksimalkan kinerja. Selain itu, disiplin dan motivasi karyawan berperan besar dalam menjaga konsistensi produktivitas. Oleh karena itu, sistem reward-punishment yang transparan disarankan untuk membangun budaya kerja yang positif. Teknologi pendukung keputusan, seperti Case-Based Reasoning dan SMART, membantu mengurangi bias dalam penempatan dan memastikan objektivitas berdasarkan kriteria yang terukur. Untuk optimalisasi strategi ini, PT Citra Baru Perkasa disarankan mengadopsi sistem hybrid yang menggabungkan penilaian manual dan teknologi, mengembangkan program pelatihan berkelanjutan, menyusun kebijakan berbasis data, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, kepuasan karyawan, dan produktivitas secara signifikan. Namun, penting untuk menghindari ketergantungan berlebihan pada latar belakang pendidikan semata dan tetap mempertimbangkan pengalaman serta keterampilan praktis. Evaluasi berkala terhadap sistem pendukung keputusan juga dibutuhkan agar tetap relevan dengan perkembangan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

Alfian, A., & Susanti, R. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Air Bangis. *Jurnal Economina*, ISSN: 2963-1181. Vol. 1(4), Hal. 740-750

- Anggraini, S. Z., & Tukiman, T. (2022). Strategi dinas tenaga kerja dalam meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di kabupaten sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, ISSN: 1411-8939. Vol. 22(3), Hal. 2220-2226
- Astrawinata, Y. F., Triono, J., & Utomo, P. (2021). Sistem Pakar Penentuan Penempatan Karyawan Terhadap Bidang Pekerjaan Berbasis Web Dengan Metode Case Based Reasoning Studi Kasus CV. Mitra Teknik. *Journal of Information Technology Ampera*, ISSN: 2774-2121. Vol. 2(2), Hal. 90-104
- Azhar, Z. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Penempatan Karyawan Baru Di Pdam Kisaran Dengan Metode Smart. *JURTEKSI (Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi)*, ISSN: 2550-0201. Vol. 4(2), Hal. 179-184
- Azzahra, F., & Kamil, M. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Shafwan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi (JUMAKET)*, ISSN: 3047-8979. Vol. 1(2), Hal. 121-132
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, ISSN: 2623-2634 . Vol. 2(1), Hal. 16-30
- Basri, H. H., & Jamilus. (2024). Pengaruh penempatan tenaga kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, ISSN: 2808-5078. Vol. 5(2), Hal. 2110-2121
- Fauzan Latief, M. U. K. M. I. N. (2024). Klasifikasi Data Karyawan Outsourcing Berdasarkan Penempatan Menggunakan Metode Naive Bayes Pada Pt. Solusi Gemilang Persada (Doctoral dissertation, Universitas Dehasen Bengkulu). *Jurnal Media Infotama*, ISSN: 2723-4673. Vol. 20(2), Hal. 632-637
- Fuadhi, N. R., & Martanti, I. F. R. (2022). Analisis latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan operasional di Yogyakarta International Airport. *Jurnal Kewarganegaraan*, ISSN: 2723-2328. Vol. 6(2), Hal. 3414-3420
- Jamilus, J., & Basri, H. H. (2024). Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, ISSN: 2808-5078. Vol. 5(2), Hal. 2110-2121
- Karlina, D. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manggala Prima Sejahtera Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, ISSN: 2622-9935. Vol. 2(4), Hal. 520-526
- Metra, W., Idayati, I., Mulyono, H., & Syahrani, T. (2023). Pengaruh pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, ISSN: 3032-0682. Vol. 1(3), Hal. 207-222
- Muhtadin, M. A., Wahyudi, M. A., & Hutapea, R. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POC Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, ISSN: 2716-3695. Vol. 2(2), Hal. 68-74
- Mulyadi, I., & Enas, E. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja:(Studi pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran). *MASMAN: Master Manajemen*, ISSN: 3025-7433. Vol. 1(2), Hal. 32-41
- Nursery, I., & Lutfiati, D. (2013). Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Dengan Pendapatan Usaha Pada Tailor (Studi di Kecamatan Wonokromo Kota Surabaya). *e-Journal*, Vol. 2(3), Hal. 182-186
- Panjaitan, D. T., & Telaumbanua, S. M. (2023). Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penempatan Tenaga Kerja Dikota Medan. *Jurnal Governance Opinion*, Vol. 8(2), Hal. 95-103
- Pitri, T., & S IP, M. M. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ikonoa Warehouse: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, ISSN: 2798-1851. Vol. 2(1), Hal. 67-86

- Pratiwi, N., Octaviana, A., Yulia, L., Rahmadani, P., nofiti Arna, S., & Putri, T. (2023). Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Ayam Tonk Cabang Andalas Padang. *Inovasi Jurnal Pengabdian Masyarakat*, ISSN: 2986-6308. Vol. 1(2), Hal. 101-108
- Setiawan, I. K. Y. (2015). Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, Vol. 5(1), Hal. 1-11
- Simanjuntak, R. (2020). Pengaruh penempatan kerja dan kinerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Harini Mandiri Medan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, ISSN: 2809-9419. Vol. 2(2), Hal. 32-4
- Simarmata, H. M. P., Simarmata, P. P., & Saragih, D. Y. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, ISSN: 2809-8099. Vol. 2(1), Hal. 85-92
- Supatra, N. O., & Masya, F. (2020). Analisa perancangan sistem informasi perekrutan karyawan outsourcing berbasis web pada PT BSI PRO. *JUSIBI (Jurnal Sistem Informasi dan E-Bisnis)*, ISSN: 2655-7541. Vol. 2(1), Hal. 256-262
- Yuliani, & Saroyo. (2024). Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maju Bersama Kopkarindo Kabupaten Tabalong. *JAPB (Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis)*, ISSN: 2723-0937. Vol. 7(1), Hal. 347-353
- Yunita, S., & Rosyidah, R. (2025, February). Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja yang Tepat, Kualifikasi Pendidikan, Pengalaman, dan Disiplin Kerja: Literature Review. In *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) Kesmas Respati*, ISSN: 2550-0864. Vol. 10(1), Hal. 97-106
- Yusuf, S., Sudirman, S., & Jumarni, J. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, ISSN: 2721-4907. Vol. 5(1), Hal. 120-128