

Sinergi Perencanaan, Perekrutan, dan Penempatan SDI untuk Meningkatkan Daya Saing di PT. Diraya Multi Pedia Patrang Jember

Nurul Setianingrum, Muhammad Abdul Malik Hakim, Fitriyah Handayani, Indriana Laila Santi, Widah Hatini Magfiroh

Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

nurulsetia02@gmail.com, mabdulmalikhakim7@gmail.com, handafitry897@gmail.com, indrianalssanti23@gmail.com, widahhatini02@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran penting sinergi antara perencanaan, perekrutan, dan penempatan sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan daya saing organisasi, dengan studi kasus pada PT Diraya Multi Pedia Patrang Jember. Masalah utama yang diidentifikasi adalah belum optimalnya pengelolaan SDI yang dilakukan secara manual dan tanpa perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang sistematis. Hal ini menyebabkan penempatan tenaga kerja yang tidak selalu sesuai dengan kompetensi, serta menurunnya efisiensi operasional perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode tinjauan pustaka dan analisis data sekunder dari dokumen internal perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pelatihan yang terstruktur, proses rekrutmen yang transparan, serta penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi individu mampu meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Selain itu, sinergi antara ketiga aspek ini terbukti mendukung pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan dan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global.

Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan SDI yang efektif dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan kompetitif. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen SDI yang lebih optimal di masa mendatang.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Insani, Perencanaan Tenaga Kerja, Perekrutan, Penempatan, Daya Saing Perusahaan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Insani (SDI) merupakan aset strategis dalam organisasi yang memiliki peran krusial dalam mendukung pencapaian visi dan misi institusi. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, pengelolaan SDI tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui pendekatan yang sinergis antara perencanaan, perekrutan, dan penempatan tenaga kerja. Sinergi yang kuat dalam ketiga aspek ini akan menciptakan alur kerja yang terintegrasi, sehingga menghasilkan individu-individu yang tidak hanya kompeten, tetapi juga sesuai dengan kebutuhan dan arah strategis organisasi. Menurut Simamora (2004), efektivitas pengelolaan SDI sangat bergantung pada kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kualitas individu yang direkrut dan ditempatkan. Dengan demikian, sinergi dalam manajemen SDI menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing organisasi, baik di tingkat nasional maupun global.

Di tengah era persaingan industri yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya insani (SDI) secara efektif dan efisien (Marlina, dkk (2022)). SDI merupakan aset strategis yang sangat penting dalam mendukung produktivitas serta keberhasilan strategi bisnis perusahaan. Oleh karena itu, proses perekrutan dan penempatan tenaga kerja menjadi aspek krusial dalam manajemen SDI modern (Hardana, H. A. (2025)).

Perencanaan perekrutan merupakan langkah awal yang penting untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tanpa perencanaan yang matang, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan operasional secara cepat dan tepat. Di sisi lain, penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi dapat menurunkan kinerja individu maupun tim, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap daya saing perusahaan secara keseluruhan. (Yuan Badrianto et al. (2022))

PT Diraya Multipedia Patrang Jember adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan multimedia dan teknologi. Dalam operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada ketepatan proses perekrutan serta penempatan SDI. Berdasarkan temuan awal di lapangan, perusahaan cenderung merekrut tenaga kerja secara langsung atau manual ketika kebutuhan muncul, tanpa melalui proses perencanaan kebutuhan yang sistematis dan terdokumentasi. PT. Diraya Multi Pedia menyadari bahwa keberhasilan bisnis tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal, tetapi juga oleh kualitas dan pengelolaan SDM. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM yang terstruktur dan terukur menjadi kebutuhan mendesak untuk menunjang pencapaian visi dan misi perusahaan. Pendekatan ini diharapkan dapat menciptakan sumber daya insani yang kompeten, adaptif, dan siap berkontribusi secara optimal dalam menghadapi tantangan bisnis modern.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, seperti yang dijelaskan oleh Wahyuni dkk. (2023), perencanaan kinerja, rekrutmen, dan seleksi memiliki pengaruh positif terhadap hasil audit SDM dan kinerja karyawan. Penelitian Apiyani (2024) juga menekankan pentingnya pengembangan manajemen SDM secara berkelanjutan dalam menghadapi tantangan globalisasi. Selain itu, analisis jabatan dan penempatan yang tepat menjadi faktor pendukung dalam memastikan efektivitas tenaga kerja (Khoiroh dkk., 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara menyeluruh proses perencanaan perekrutan dan penempatan SDI di PT Diraya Multipedia Patrang Jember, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja, metode perekrutan yang digunakan, hingga mekanisme penempatan karyawan yang disesuaikan dengan kompetensi dan kebutuhan jabatan. Selain itu, penelitian ini juga mengulas berbagai hambatan dalam praktik perekrutan dan penempatan, baik dari sisi teknis, administratif, maupun keterbatasan SDM. Hambatan tersebut mencakup kesulitan dalam menilai karakter tenaga kerja dalam waktu singkat, ketidaksesuaian antara minat dan kemampuan, serta kurangnya pemahaman terhadap SOP dan teknik kerja yang berlaku.

Lebih lanjut, penelitian ini juga mengeksplorasi bagaimana sinergi antara perencanaan perekrutan dan penempatan SDI dapat dioptimalkan sebagai strategi kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Sinergi ini diharapkan dapat menciptakan proses kerja yang lebih efisien, distribusi tugas yang lebih tepat, serta peningkatan produktivitas yang berkelanjutan. Dalam konteks industri yang terus berkembang dan kompetitif, integrasi yang solid antara proses perekrutan dan penempatan bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga keharusan strategis agar perusahaan mampu mempertahankan eksistensinya dan terus bertumbuh.

Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai praktik manajemen SDI di PT Diraya Multipedia Patrang Jember diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis, baik bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, maupun sebagai masukan konstruktif bagi perusahaan dalam penyempurnaan sistem manajemen SDI-nya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode literature review, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan menyeluruh mengenai konsep manajemen sumber daya insani (SDI), baik dari sisi teoritis maupun praktik lapangan. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali makna, nilai, dan konteks yang tidak dapat dijelaskan secara kuantitatif, terutama dalam hal pengelolaan manusia sebagai subjek yang kompleks dan multidimensional.

Metode literature review yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menelaah berbagai sumber bacaan yang relevan dan kredibel, seperti artikel jurnal ilmiah, buku-buku manajemen, laporan hasil penelitian sebelumnya, dokumen-dokumen resmi, serta referensi lain yang membahas tema manajemen SDI, baik dari perspektif konvensional maupun Islam. Literatur-literatur tersebut dipilih secara purposif, yaitu berdasarkan relevansi dengan fokus kajian, keterkinian data, serta kesesuaian dengan konteks penelitian.

Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari PT Diraya Multi Pedia Patrang Jember sebagai studi kasus. Data sekunder tersebut berupa dokumen internal perusahaan, seperti laporan kegiatan perekrutan dan penempatan tenaga kerja, catatan perencanaan SDI, serta kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang telah diterapkan. Dengan memasukkan data dari konteks organisasi nyata, penelitian ini berupaya menjembatani antara konsep teoritis dan realitas praktik yang terjadi di lapangan.

Analisis dilakukan secara deskriptif-kualitatif, yakni dengan menginterpretasikan data dari literatur dan dokumen perusahaan, kemudian dikategorikan berdasarkan tema-tema penting dalam manajemen SDI, seperti perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen, sistem penempatan, dan integrasi nilai-nilai etika Islam dalam pengelolaan SDI. Penelitian ini tidak hanya bertujuan menggambarkan teori, melainkan juga mengkritisi dan mengevaluasi bagaimana teori-teori tersebut diaplikasikan dalam konteks organisasi yang diteliti.

Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan kontribusi teoritis sekaligus praktis. Dari sisi akademik, penelitian ini memperkaya literatur manajemen SDI dengan perspektif kontekstual Indonesia dan pendekatan Islam. Sementara dari sisi praktis, hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan SDI yang lebih efektif, manusiawi, dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Kegiatan Pelatihan

Dalam dunia manajemen, perencanaan (*planning*) dikenal sebagai fondasi utama yang menentukan arah dan efektivitas dari seluruh proses kegiatan. Hal ini juga berlaku dalam pelaksanaan program pelatihan kerja, di mana kualitas dari suatu pelatihan sangat ditentukan oleh seberapa matang dan terstrukturinya tahap perencanaannya. Perencanaan yang baik tidak hanya mencakup tujuan pelatihan, tetapi juga menyangkut pemilihan materi, metode, instruktur, serta kesiapan peserta yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja. Keberhasilan program pelatihan dapat diukur dari seberapa besar kontribusinya dalam membantu para alumni untuk masuk ke dunia kerja. Indikator keberhasilan tersebut mencakup jumlah lulusan pelatihan yang berhasil memperoleh pekerjaan di sektor formal seperti perusahaan, maupun yang mampu menciptakan peluang usaha secara mandiri melalui wirausaha. Dengan demikian, pelatihan yang dirancang secara sistematis melalui perencanaan yang matang akan lebih berpeluang mencetak lulusan yang produktif dan siap bersaing di pasar kerja. (Kurniawan dkk, 2023)

Tahap awal berupa analisis kebutuhan pelatihan dilakukan untuk mengetahui kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja saat ini dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi. Langkah ini dapat dilakukan melalui wawancara, observasi, dan penilaian kinerja. Selanjutnya, perumusan tujuan pelatihan harus mengikuti prinsip SMART (*specific, measurable, achievable, relevant, time-bound*), sehingga pelatihan memiliki arah yang jelas dan dapat diukur keberhasilannya (Werner & DeSimone, 2011).

Setelah tujuan ditetapkan, kurikulum dan materi pelatihan disusun berdasarkan kebutuhan aktual di lapangan dan perkembangan industri terkini, termasuk teknologi dan tren global. Metode pelatihan yang digunakan dapat bervariasi, mulai dari ceramah, simulasi, diskusi, hingga pelatihan berbasis kerja langsung (*on-the-job training*) atau *digital learning*. Pemilihan metode ini disesuaikan dengan jenis kompetensi yang ingin dibentuk dan karakteristik peserta pelatihan (Noe, 2020). Instruktur atau fasilitator yang berpengalaman dan mampu menyampaikan materi secara interaktif juga menjadi kunci dalam keberhasilan pelatihan. Untuk memastikan efektivitas program, evaluasi pelatihan dilakukan dengan mengacu pada model evaluasi empat tingkat Kirkpatrick, yaitu reaksi peserta, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil terhadap kinerja organisasi. Dengan perencanaan pelatihan yang matang dan sistematis, perusahaan seperti PT Diraya Multi Pedia dapat mencetak tenaga kerja yang lebih siap pakai, adaptif, serta mampu bersaing dalam dunia kerja yang kompetitif.

Perekrutan Tenaga Kerja

Rekrutmen karyawan merupakan tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup aktivitas pencarian, pemilihan, dan pengangkatan tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Tujuan utamanya adalah memperoleh individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan (Dessler, 2023). Setelah resmi bergabung, karyawan diharapkan mampu memberikan kontribusi positif dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Seleksi karyawan adalah proses penyaringan guna menentukan kandidat yang paling sesuai dengan kriteria pekerjaan yang telah ditetapkan. Meskipun setiap perusahaan memiliki tahapan seleksi yang berbeda, tujuan akhirnya tetap sama, yaitu menjaring calon tenaga kerja terbaik yang mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi (Dessler, 2023). Proses perekrutan yang efektif tidak hanya berfokus pada pemenuhan kuantitas tenaga kerja, tetapi juga kualitas dan kesesuaian dengan budaya organisasi. Seleksi yang tepat akan menghasilkan SDI yang mampu berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, penempatan SDI yang sesuai dengan kompetensi dan potensi individu akan meningkatkan produktivitas serta mengurangi tingkat *turnover* karyawan. (Elmanisar, 2024)

Sementara itu, orientasi karyawan merupakan proses pembekalan awal yang dilakukan perusahaan kepada pegawai baru, agar mereka memahami struktur organisasi, budaya kerja, aturan, prosedur operasional, serta tanggung jawab yang akan diemban. Selain itu, orientasi juga menjadi sarana mengenalkan lingkungan kerja serta menjalin interaksi awal dengan rekan kerja yang sudah ada (Lussier & Hendon, 2021). Proses ini penting untuk mempercepat adaptasi, meningkatkan kenyamanan kerja, serta mendorong peningkatan produktivitas sejak awal masa kerja. Proses rekrutmen karyawan meliputi beberapa tahap, di antaranya (Dessler, 2023)



Gambar 1.1. Proses Rekrutmen Karyawan

Proses rekrutmen karyawan umumnya terdiri dari beberapa tahapan yang dirancang untuk mendapatkan kandidat terbaik sesuai kebutuhan organisasi. Langkah pertama adalah perencanaan rekrutmen, yang mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja serta penyusunan strategi perekrutan yang tepat dan efisien. Selanjutnya, perusahaan akan mengumumkan lowongan pekerjaan melalui berbagai kanal seperti situs web rekrutmen, media sosial, atau platform profesional lainnya untuk menjangkau calon pelamar.

Tahap berikutnya adalah seleksi awal, di mana perusahaan melakukan penyaringan berdasarkan kriteria dasar seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kesesuaian posisi yang dilamar. Jika lolos, kandidat akan masuk ke tahap seleksi lanjutan yang biasanya mencakup wawancara, tes kompetensi, tes psikologi, hingga pengecekan referensi guna memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kualitas calon karyawan (Katou & Anderson, 2017).

Apabila kandidat dinyatakan lolos seluruh tahapan seleksi, maka perusahaan akan memberikan penawaran kerja yang mencakup informasi mengenai posisi, gaji, dan berbagai fasilitas lainnya. Setelah menerima tawaran, karyawan baru akan mengikuti tahap onboarding, yaitu proses orientasi dan pelatihan awal yang bertujuan untuk memfasilitasi adaptasi di lingkungan kerja baru.

Terakhir, perusahaan akan melakukan evaluasi proses rekrutmen untuk menilai sejauh mana metode dan sumber perekrutan yang digunakan berhasil mencapai tujuan yang diharapkan. Meskipun setiap perusahaan dapat menerapkan proses yang berbeda sesuai dengan kebijakan dan strategi masing-masing, tahapan-tahapan tersebut secara umum mencerminkan kerangka kerja dari proses rekrutmen yang efektif.

Dalam beberapa perusahaan ternyata mereka juga melakukan sistem perekrutan yang sama, bahwa proses perekrutan tenaga kerja dilakukan dengan pendekatan konvensional, yaitu dengan melalui wawancara dan seleksi berkas. Hal tersebut dikarenakan perusahaan belum memiliki sistem perekrutan berbasis teknologi yang mumpuni, sehingga prosesnya masih bersifat manual. Hal ini menyebabkan proses rekrutmen menjadi kurang efisien dan memerlukan waktu yang lebih lama. (Muhammad Hadyanshah Mahendra, 2025)

Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya merupakan keinginan perusahaan, tetapi juga menjadi harapan dari tenaga kerja itu sendiri. Penempatan yang sesuai tidak hanya berkaitan dengan efektivitas organisasi, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan. Ketika seorang pekerja merasa bahwa posisinya mencerminkan potensi dan kompetensi yang dimiliki, maka akan timbul rasa tanggung jawab, komitmen, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Di sisi lain, penempatan yang tidak sesuai dapat menimbulkan stres kerja, ketidakpuasan, hingga tingginya tingkat turnover karyawan.

Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, memperoleh, atau berpindah pekerjaan, baik di dalam maupun luar negeri. Mereka juga berhak mendapatkan penghasilan yang layak dan perlakuan yang adil di tempat kerja. Oleh karena itu, proses penempatan tenaga kerja harus dilaksanakan secara terbuka, bebas, objektif, adil, dan tanpa diskriminasi, serta mempertimbangkan prinsip-prinsip kesetaraan dan keadilan sosial. Proses ini harus memperhatikan keahlian, keterampilan, minat, bakat, dan pengalaman kerja individu agar posisi yang diberikan dapat dikerjakan secara maksimal dan mendatangkan hasil yang optimal bagi kedua belah pihak.

Selain itu, penempatan juga perlu mempertimbangkan aspek psikologis dan lingkungan kerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta dinamika tim. Faktor-faktor ini turut memengaruhi sejauh mana seorang karyawan dapat beradaptasi dan berkembang di posisi barunya. Penempatan yang tepat bukan hanya soal menempatkan seseorang berdasarkan data administratif atau pendidikan semata, tetapi juga menyangkut penilaian yang holistik terhadap potensi individu. Dengan penempatan yang ideal, diharapkan gairah kerja meningkat, prestasi kerja lebih tinggi, hubungan antarpegawai harmonis, dan kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi lebih baik. (Kurniawan dkk, 2023)

Penempatan tenaga kerja yang ideal merupakan sinergi antara kepentingan organisasi dan kebutuhan individu. Menurut Yustika (2020), kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan akan meningkatkan efisiensi serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, proses penempatan tidak hanya cukup mengandalkan kualifikasi formal seperti ijazah atau pengalaman kerja, melainkan perlu didukung oleh pemetaan potensi, minat, dan kepribadian tenaga kerja secara menyeluruh.

Lebih lanjut, Wibowo dan Hartati (2021) menegaskan bahwa keberhasilan penempatan juga dipengaruhi oleh sistem informasi ketenagakerjaan yang transparan dan responsif terhadap dinamika kebutuhan industri. Pendekatan berbasis teknologi informasi memungkinkan pencocokan antara lowongan kerja dan kompetensi pencari kerja secara lebih cepat dan tepat sasaran.

Di samping itu, adanya pelatihan kerja yang adaptif terhadap perkembangan industri turut mendukung kesiapan tenaga kerja dalam mengisi posisi strategis. Dalam konteks ini, keterlibatan dunia industri, lembaga pendidikan, dan pemerintah menjadi sangat penting untuk menjembatani kesenjangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Penempatan yang dilakukan secara sistematis dan berbasis data tidak hanya mengurangi angka pengangguran, tetapi juga memperkuat daya saing ekonomi nasional secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan dalam jurnal ini, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDI) memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan karyawan secara optimal. MSDI tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai aset utama perusahaan. Dengan pendekatan yang holistik, MSDI mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat turnover.

Implementasi MSDI yang baik juga memperkuat budaya organisasi, memperbaiki komunikasi internal, serta mendorong inovasi dan kreativitas. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan daya saing perusahaan di pasar global. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan perencanaan strategi yang tepat, evaluasi berkelanjutan, serta keterlibatan seluruh lapisan organisasi dalam proses pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sinergi antara perencanaan, perekrutan, dan penempatan tenaga kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Perencanaan pelatihan yang terstruktur, proses rekrutmen yang transparan, serta penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi individu terbukti dapat meningkatkan motivasi karyawan, mengurangi turnover, dan memperkuat daya saing perusahaan.

Dengan demikian, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif bukan hanya menjadi tanggung jawab departemen HR, tetapi juga merupakan bagian integral dari strategi bisnis perusahaan secara keseluruhan. Sinergi yang kuat dalam pengelolaan SDI akan menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga siap beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di dunia kerja modern.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan jurnal ilmiah yang berjudul *“Sinergi Perencanaan, Perekrutan, dan Penempatan SDI untuk Meningkatkan Daya Saing di PT. Diraya Multi Pedia Patrang Jember”* ini dengan baik. Penulisan jurnal ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga tercinta yang selalu memberikan semangat, dorongan, dan doa yang tulus dalam setiap proses akademik yang penulis jalani.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan serta seluruh jajaran manajemen PT Diraya Multi Pedia Patrang Jember atas kesempatan dan kepercayaan yang diberikan kepada penulis untuk menjadikan perusahaan sebagai objek kajian dalam penelitian ini. Penulis sangat menghargai kerja sama, keterbukaan, dan bantuan dari staf perusahaan yang telah menyediakan data dan informasi yang sangat berharga.

Selain itu, penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada para dosen dan pengajar yang telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan, serta kepada rekan-rekan mahasiswa yang telah menjadi mitra diskusi dan sumber inspirasi selama proses penulisan jurnal ini berlangsung. Tidak lupa, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas segala bentuk dukungan, baik moril maupun materil. Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan di masa yang akan datang. Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya insani di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Apiyani, A. (2024). Optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 499–511.
- Dessler, Gary. (2023). *Human Resource Management*. New York City: Pearson
- Elmanisar, V., Nellitawati, & Alkadri, H. (2024). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 5(3), 2746–2753. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1009>
- Hardana, H. A. (2025). Manajemen sumber daya insani. *Jurnal Al-Mahsharif*, 3(1), 116.
- Khoiroh, A. Z., Afiana, I. O., & Mardiyah. (2024). Analisis jabatan sebagai optimalisasi penempatan sumber daya manusia. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*, 8(12), 59–70.
- Kurniawan, Z., Saleh, M., & Oktaviani, S. (2023). Optimalisasi serapan alumni pelatihan melalui peningkatan sinergitas balai latihan kerja dengan lembaga penempatan tenaga kerja dan industri. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Teknologi Sumbawa*, 289–293.
- Kurniawan, R., Safitri, D., & Maulana, H. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan dan Produktivitas Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 20(1), 34–46. <https://doi.org/10.25077/jmo.2023.v20.i1.p34-46>
- Marlina, D., Harmadji, D. E., & Trinada, O. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi. hlm 3
- Muhammad Hadyanshah Mahendra, Ahmad Ibnu Mas'ud, and Adil Siswanto. "Analysis of Production System in the Food Plan Section at PT. Benih Citra Asia Indonesia." *Journal of Commerce, Management, and Tourism Studies* 3, no. 2 (n.d.).
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wahyuni, S., Yulia, T. C., Maulana, I., & lainnya. (2023). *Perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi terhadap audit SDM*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunungjati
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2011). *Human Resource Development* (6th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Wibowo, H., & Hartati, T. (2021). Peran Sistem Informasi Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Efektivitas Penempatan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 18(1), 45–59. <https://doi.org/10.30586/jki.v18i1.2021>
- Yuan Badrianto et al., *Pelatihan Dan Pengembangan SDM* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), hlm. 3-4
- Yustika, A. E. (2020). Efektivitas Penempatan Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 11(2), 125–135. <https://doi.org/10.22212/jekp.v11i2.2020>