Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)
Vol. 3, No. 5 2024: 1657-1666

Human Resource Planning, Employee Placement, Job Analysis of Employee Performance (Literature Review)

Muhammad Arif Sardi[1*] Apriana Novita Yoman Galinging[2]
Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Pamulang
Corresponding Author: Muhammad Arif Sardi arifsardi85@gmail.com

A R T I C L E I N F O

Keywords: Employee Placement, Human Resource Planning, Job Analysis, Employee Performance

Received : 23, March
Revised : 25, April
Accepted: 27, MAy

©2024 Sardi, Galinging: This is an open-access article distributed under the termsof the Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

A B S T R A C T

Human resource planning is crucial for companies to optimize performance, both for the company and for employees. Job analysis is one of the strategies and benchmarks for optimizing employee performance. This research is based on literacy studies from several journals and articles reviewed by the research team. The research results prove that based on studies human resource planning has a significant positive effect on employee performance. However, it turns out that job analysis has a positive but not crucial effect on employee performance. There are other factors that cause this.

DOI prefik: https://doi.org/10.55927/fjas.v3i5.9060
ISSN-E: 2962-6447
https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjas

Perencanaan Sumberdaya Manusia, Penempatan Karyawan, Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review)

Muhammad Arif Sardi[1*] Apriana Novita Yoman Galinging[2]
Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Pamulang
Corresponding Author: Muhammad Arif Sardi arifsardi85@gmail.com

A R T I C L E I N F O

Kata Kunci: Perencanaan Sumberdaya Manusia, Penempatan Karyawan, Analisis Pekerjaan Dan Kinerja Karyawan

Received : 23, Maret
Revised : 25, April
Accepted: 27, Mei

©2024 Sardi, Galinging: This is an open-access article distributed under the termsof the Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

A B S T R A K

Perencanaan Sumber daya manusia merupakan hal yang krusial bagi Perusahaan untuk optimalisasi kinerja baik itu Perusahaan maupun dari sisi pegawai. Analisis pekerjaan menjadi salah satu strategi dan tolak ukur dalam mengoptimalisasikan kinerja pegawai. Penelitian ini berdasarkan studi literasi dari beberazpa jurnal dan artikel yang diulas oleh tim peneliti. Hasi penelitian membuktikan bahwa berdasarkan studi perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif sigifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, ternyata analisis pekerjaan berpengaruh positif namun tidak begitu krusial terhadap kinerja karyawan. Ada faktor – faktor lain yang menjadikan hal tersebut.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai salah satu kunci dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Bagaimana sebuah perusahaan merencanakan, menempatkan, dan menganalisis pekerjaan yang mampu memberikan manfaat yang signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Menurut Prabowo (2023) memiliki pendapat sumber daya manusia yaitu elemen yang sangat krusial dbagi perusahaan. Perusahaan yang mampu merubah tantangan menjadi peluang merupakan perusahaan yang tingkat produktivitas tinggi, inovasi tinggi dan mempunyai kemampuan adaptasi yang tinggi dalam setiap perkembangan zaman. Sumber daya manusia hal yang sangat penting di perusahaan untuk menghadapi era Revolusi Industri Keempat.

Maka didalam suatu perusahaan memerlukan perencanaan yang efektif serta efisien dalam merekrut sumber daya manusia yang memiliki kualitas sebagai upaya memiliki kebutuhan sumber daya manusia yang sealur dengan strategi bisnisnya. Perencanaan sumber daya manusia berperan penting dalam mendapatkan kinerja optimal sebuah organisasi. Menurut Roberto et al., (2022) menjelaskan bahwa perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memandang karyawan sebagai aset utama dan penting dalam kegiatan perusahaan tersebut sehingga dibutuhkan perencanaan sumberdaya manusia terstruktur dengan baik dan benar. Dalam melakukan perencanaan SDM tentunya kualitas serta kuantitas dari sumber daya manusia sangatlah diperlukan hal ini sebagai upaya untuk mendukung perusahaan dalam meraih tujuan yang telah ditentukan. Menurut Savitri, F. M. et all, (2022) menjelaskan bahwa kualitas sebuah perusahaan ditentukan oleh kapasitas sumber daya manusia sebagai subjeknya, sehingga untuk mencapai sistem perusahaan yang kompetitif, diperlukan keterlibatan sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas dalam organisasi tersebut.

Penempatan karyawan yang tepat meyakinkan bahwa karyawan yang ditempatkan pada peran sudah sesuai dengan keterampilan, keahlian, serta minat karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi, semangat dan hasil evaluasi kinerja mereka. Menurut Mulyadi et al., (2022) penempatan karyawan haruslah sejalur dengan job description sekaligus job specification dari perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai. Sementara analisis pekerjaan membantu perusahaan untuk memahami tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang diperlukan untuk setiap posisi, sehingga memungkinkan pihak manajemen untuk menentukan keputusan yang lebih baik didalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Namun, kerap kali masih banyak perusahaan yang belum memahami pentingnya integrasi antara perencanaan SDM, analisis pekerjaan dan penempatan pada kinerja karyawan mereka. Beberapa perusahaan mungkin mengalami kesulitan dalam hal menyusun perencanaan sumber daya manusia agar sesuai berdasarkan kebutuhan bisnis mereka atau mungkin tidak memiliki proses penempatan yang efektif sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara optimal sesuai dengan potensi mereka. Selain itu, kurangnya analisis pekerjaan yang mendalam dapat menyebabkan kesenjangan antara kebutuhan perusahaan

dan kemampuan karyawan yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, artikel ini disusun berdasarkan review jurnal mengenai berkaitan dengan topik artikel yang diharapkan dapat memberi pembaca pemahaman lebih lanjut tentang pentingnya pengaruh perencanaan sumberdaya manusia, penempatan, dan analisis pekerjaan terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas sumberdaya manusia di perusahaan sebagai upaya untuk mencapai tujuan bisnis secara optimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, artikel ini akan membahas rumusan masalah sebagai berikut:

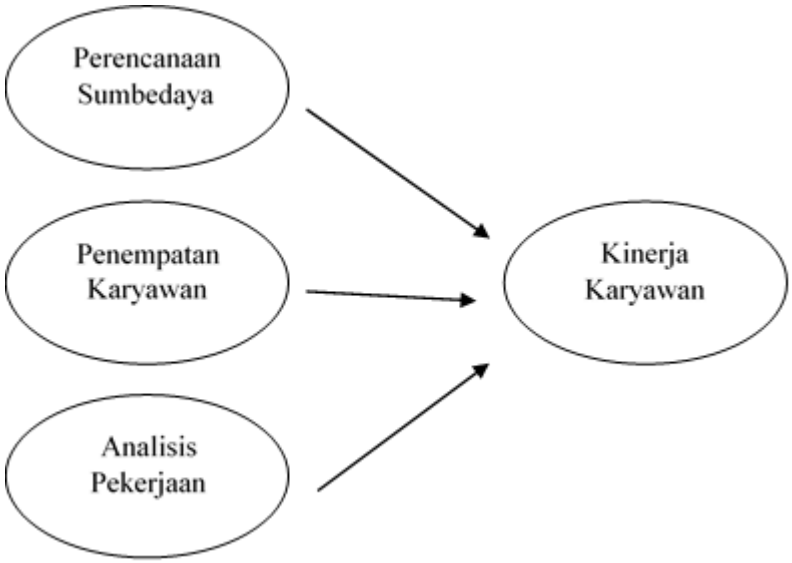
1. Apakah sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?
2. Apakah penempatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?
3. Apakah analisis pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Penempatan karyawan yang tepat meyakinkan bahwa karyawan yang ditempatkan pada peran sudah sesuai dengan keterampilan, keahlian, serta minat karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi, semangat dan hasil evaluasi kinerja mereka. Menurut Mulyadi et al., (2022) penempatan karyawan haruslah sejalur dengan job description sekaligus job specification dari perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai.

Kerangka Konsep

Kerangka konseptual ini dikembangkan dari penelitian sebelumnya yang menggambarkan hubungan antara variabel yang yang ditunjukkan dalam gambar 1.



Gambar.1 Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian dari kerangka konsep diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H1 : Perencanaan sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Analisis pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI

Menurut Saleh, A. R. et all, (2022), menjelaskan bahwa literature review berisikan ulasan, pemikiran, rangkuman dan penulis dari beberapa sumber pustaka mengenai topik yang akan dibahas, selain itu untuk membangun kegiatan penelitian ulasan literatur mencakup penjelasan tentang teoritis, , bahan dan hasil penelitian lain yang didapatkan dari bahan literasi. Review jurnal yaitu suatu aktivitas menulis atau memberikan sebuah ulasan pendapat atau hasil tinjauan dari artikel atau jurnal untuk menemukan kekurangan, kelebihan, ataupun kualitas. Aktivitas mengulas sebuah jurnal memiliki tujuan yaitu menggali informasi, ide, gambaran, atau gagasan mengenai artikel atau jurnal yang sudah dibuat, sehingga dapat menyajikan pemahaman lebih baik tentang tema tertentu. Literatur review menggunakan pendekatan review jurnal dapat diartikan juga sebagai metode yang digunakan penulis pada research kali ini. Metode ini digunakan melalui analisa data dan hasil yang diperoleh dari artikel/jurnal berdasarkan tema yang tim penulis ambil yaitu perencanaan SDM, penempatan karyawan, dan analisis pekerjaan serta kinrja karyawan yang bersumber pada 5 jurnal utama yang memuat tema penelitian yang sudah disebutkan sebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan Perencanaan Sumberdaya Manusia dengan Kinerja Karyawan

Perencanaan Sumber Daya Manusia termasuk proses penting dalam pengelolaan tenaga kerja suatu organisasi yang bertujuan untuk memastikan kebutuhan sumberdaya manusia terpenuhi sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi. Menurut Manu (2022) menyatakan bahwa perencanaan sumberdaya manusia adalah tahapan dalam manajemen perusahaan yang mengidentifikasi sumberdaya manusia dari masa sekarang ke masa mendatang sesuai dengan perencanaan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh Sofiana *et al* (2022) yang menjelaskan bahwa Perencanaan sumber daya adalah salah satu proses penting dalam memilih kandidat calon karyawan. Proses ini dilakukan dengan tujuan memilih sumber daya manusia yang sesuai dengan visi dan misi di perusahaan.

Perusahaan yang melakukan perencanaan sumberdaya manusia harus dapat mempertimbangkan faktor eksternal dan internal yang dapat memengaruhi kebutuhan tenaga kerja. Faktor-faktor eksternal seperti trend industrie, perkembangan teknlogi, dan regulasi, serta faktor internal seperti pertumbuhan organisasi dan perubahan struktur kerja, semuanya harus dipertimbangkan dalam proses perencanaan. Dengan memperhitungkan faktor-faktor ini, organisasi dapat mengantisipasi perubahan di lingkungan kerja dan merencanakan strategi sumberdaya manusia yang adaptif dan responsif.

Perencanaan sumber daya manusia juga mencakup pengembangan rencana tindakan untuk mengisi kekosongan dalam tenaga kerja yang diperlukan. Ini melibatkan strategi perekrutan, pengembangan, dan retensi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rencana tindakan ini juga dapat mencakup program pengembangan dan pelatihan karyawan guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai ysng diperlukan saat mencapai tujuan organisasi. Selain itu, perencanaan sumberdaya manusia tidak hanya terbatas pada pengelolaan kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga melibatkan pengembangan strategi jangka panjang untuk memastikan ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas dan kompeten di masa depan. Ini termasuk program penggajian dan insentif, pengembangan karir, dan perencanaan suksesi untuk memastikan kontinuitas kepemimpinan dan keberlanjutan organisasi dalam jangka Panjang.

Variabel pengaruh perencanaan sumber daya terhadap kinerja karyawan pernah di teliti sebelumnya oleh Blikololong *et al,* (2022) yang melakukan penelitian terhadap 30 orang pegawai. didapatkan hasil sebesar 0,825 yang artinya hasil itu menjelaskan bila proses perencanaan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan penting bagi kinerja para pegawai,. jika perencanaan sumber daya manusia diperbaiki atau ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan bergerak ke arah peningkatan. Dalam penelitian Prabowo, dkk (2023) memiliki pendapat yang serupa, ia berkata "Berdasarkan penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang strategis dapat meningkatkan kinerja karyawan termasuk proses rekrutmen, perencanaan kerja dan evaluasi dari pegawai. Selain itu, menjadi hal yang penting untuk mengenal personalia agar tercapainya kesesuaian antara pegawai dengan ruang lingkup kemampuannya.

Roberto dkk, (2022) menyatakan bahwa perencanaan dari sumber daya manusia memiliki dampak terhadap kinerja pegawai disebuah organisasi, yaitu dengan mengambil langkah – langkah untuk pelatihan dan pengembangan pegawai guna meningkatkan tingkat keterampilan dan produktivitas pegawai. Efisiensi kinerja pun meningkat setelah pelatihan. Sarkodie WG dalam Roberto dkk, (2022) telah mengungkapkan dalam studi tesisnya bahwa organisasi jika tanpa sebuah perencanaan sumaber daya manusia sulit untuk mencapai tujuannya. Didalam sebuah instansi bersama dengan pegawai yang memiliki keragaman keahlian, kemampuan, dan pengetahuan , perlu dilakukan sebuah perencanaan dan strategis yang baik untuk mencapai tujuannya. Disamping itu Savitri, dkk (2022) penelitiannya menunjukan perencanaan sumber daya manusia berperan krusial dalam menciptakan Sumber Daya Manusia sebagai bagian organisasi yang memiliki kualitas. Dengan perencanaan SDM yang efektif dan optimal maka secara tidak langsung akan mempengaruhi terbentuknya sebuah budaya yang kompetitif dalam perusahaan secara keseluruhan. Dengan begitu perencanaan SDM sebagai tolak ukur dalam mencapai keberhasilan didalam sebuah organisasi.

Dari hasil penelitian beberapa jurnal diatas makan dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia sangatlah utama guna mencapai efisiensi kinerja dan produktifitas yang pada akhirnya untuk mencapai sasaran dan tujuan dari Perusahaan/organisasi tersebut.

Hubungan Penempatan Karyawan Manusia dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara penempatan karyawan manusia dan kinerja karyawan telah menjadi subjek penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Penempatan yang tepat mencakup aspek pencocokan antara kualifikasi karyawan dengan tugas yang diemban, serta lingkungan kerja yang sesuai. Menurut Putri (2022) menjelaskan bahwa manusia yang sudah tepat di tempat yang tepat dan manusia yang tepat di balik jabatan yang tepat" atau "manusia yang tepat ditempat yang tepat dan manusia yang tepat dibalik jabatan yang tepat" harus menjadi dasar penempatan dalam suatu perusahaan atau organisasi agar tujuan Bersama dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Penelitian-penelitian sebelumnya menegaskan bahwa penempatan yang tepat secara positif berkorelasi dengan kinerja karyawan. Pencocokan yang baik antara karyawan dan pekerjaan mereka tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga dapat memperkuat rasa kepuasan dan motivasi dalam pekerjaan, sehingga berpotensi untuk meningkatkan kinerja individu secara keseluruhan.

Pentingnya penempatan karyawan manusia dapat dilihat dari perspektif teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah dikembangkan. Teori penempatan karyawan menyoroti pentingnya keseimbangan antara kualifikasi individu dengan tugas yang diemban untuk mencapai kinerja optimal. Selain itu, teori motivasi juga menunjukkan bahwa penempatan yang sesuai dengan preferensi dan kemampuan karyawan dapat memperkuat motivasi intrinsik mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Namun, penempatan yang tidak tepat dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Ketidakcocokan antara karyawan dan pekerjaan mereka dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan bahkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan yang tidak sesuai tidak hanya merugikan individu, tetapi juga dapat merugikan organisasi dengan menurunkan produktivitas dan retensi karyawan.

Implikasi manajerial dari hubungan antara penempatan karyawan manusia dan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Manajer sumber daya manusia perlu memperhatikan secara cermat proses penempatan untuk memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada peran yang sesuai dengan kualifikasi, keahlian, dan preferensi mereka. Pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan individu dan karakteristik pekerjaan dapat membantu manajer dalam mengoptimalkan penempatan untuk mencapai kinerja yang maksimal bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pengelolaan penempatan karyawan merupakan salah satu strategi penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Dari hasil penelitian sebelumnya mengenai variabel pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan oleh Blikololong dkk, (2022) didapatkan hasil sebesar 0,0624 yang artinya bahwa penempatan tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. hal ini bisa disebabkan oleh tidak tepatnya penempatan yang dilakukan oleh organisasi tersebut. pernyataan ini didukung oleh Sumarjo (2022) yang menyatakan bahwa didalam suatu organisasi penempatan karyawan merupakan hal yang sangat penting karena apabila menempatkan karyawan yang tidak tepat maka kinerja karyawan tersebut tidak akan maksimal yang akan menyebabkan tujuan organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai dengan efektif dan efisien.

Hubungan Analisis Pekerjaan dengan Kinerja Karyawan

Analisis pekerjaan merupakan proses penting dalam perencanaan sumber daya manusia, bertujuan untuk memahami secara mendalam tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang di perlukan dalam pekerjaan. Hubungan antara analisis pekerjaan dan kinerja karyawan menjadi subjek penelitian yang menarik dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Pertama-tama, analisis pekerjaan memberikan pemahaman yang jelas tentang tugas-tugas yang diemban oleh karyawan, sehingga memungkinkan manajer untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Dengan demikian, analisis pekerjaan yang komprehensif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan bahwa mereka ditempatkan pada peran yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi mereka. Menurut Saleh dkk, (2022) menyatakan bahwa dengan adanya analisis pekerjaan yang baik, perusahaan dapat menetapkan strategi yang tepat yang memberikan kontribusi akan informasi kebutuhan dari masing-masing jenis atau spesifikasi pekerjaan.

Nawawi dalam Blikololong (2022) mendefinisikan analisis pekerjaan dapat disebut sebuah proses penghimpunan informasi tentang jabatan/pekerjaan yang berguna dalam mewujudkan tujuan sebuah perusahaan. Dessler dalam Blikololong (2022) juga menjelaskan bahwa job analys adalaH serangkaian proses dalam menentukan tanggung jawab dan juga persyaratan keterampilan pegawai yang dibutuhkan bagi pekerjaan serta jenis pegawai yang harus dipekerjakan. Selain itu, analisa pekerjaan juga membantu dalam merancang sistem penggajian yang adil dan transparan. Dengan memahami tugas-tugas yang diperlukan dalam suatu pekerjaan, manajer dapat menetapkan gaji dan insentif yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan kontribusi karyawan. Penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi seta komitmen karyawan pada pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif kepada kinerja mereka di tempat kerja.Namun, untuk memastikan efektivitasnya, analisis pekerjaan perlu diperbarui secara berkala sesuai dengan perubahan dalam organisasi dan lingkungan kerja. Perubahan teknologi, tuntutan pasar, atau kebijakan organisasi dapat mempengaruhi tugas-tugas yang diperlukan dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, manajer perlu melakukan evaluasi berkala terhadap analisis pekerjaan untuk memastikan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan tetap relevan dan akurat.

Dengan demikian, analisis pekerjaan yang tepat waktu dan akurat dapat mendukung organisasi dalam hal menyesuaikan diri terhadap perubahan yang ada dan memastikan kinerja karyawan tetap optimal. Selanjutnya, analisis pekerjaan juga dapat membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan memahami tugas-tugas yang diperlukan dalam suatu pekerjaan, manajer dapat menilai kekurangan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan. Hal ini memungkinkan mereka untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi, sehingga meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja mereka di tempat kerja.

Dalam kesimpulannya, hubungan antara analisis pekerjaan dan kinerja karyawan sangatlah signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Analisis pekerjaan yang komprehensif dapat memastikan penempatan yang tepat, desain sistem penggajian yang adil, penyesuaian dengan perubahan lingkungan kerja, identifikasi kebutuhan pelatihan, dan pengembangan karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan analisis pekerjaan yang efektif dapat menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keseluruhan produktivitas organisasi. Shinta, dkk (2023) dalam penelitiannya menerangkan terdapat dua elemen dari analisis perkerjaan yaitu :

1. Uraian Jabatan (*Job Description)*
2. Spesifikasi Jabatan (*Job Specification)*

Dimana dalam penelitiannya terhadap 71 pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pemerintah Kabupaten Malang. Hasil penelitian menunjukan bahwasannya Uraian Jabatan (*Job description*) memiliki pengaruh yang signifikan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dipengaruhi oleh analogi jika pegawai memiliki sebuah jabatan yang jelas disuatu perusahaan akan memberikan kontribusi secara positif dengan didukung kondisi lingkungan kerja yang baik pula. Engan demikian, akan dapat menjalankan tanggung jawab dan tugas-tugas sesuai dan maksimal. Namun berbeda dengan elemen yang lain yaitu *Job Spesification,* dalam penelitiannya Shinta dkk, (2023) spesifikasi jabatan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun tidak secara dominan. Adanya peningkatan spesifikasi jabatan akan mengalami peningkatan yang nyata pada kinerja pegawai. Belum maksimalnya dari spesifikasi jabatan, dikarenakan beberapa pegawai masih menduduki jabatannya namun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, yang berdampak pada kurangnya pengalaman atas tugas yang diemban.

Secara umum serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Blikololong, dkk (2022) pada kantor kecamatan Maualafa di daerah kupang didapatkan bahwa analisis pekerjaan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan namun tidak begitu krusial

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan dari hasil – hasil penelitian yang diambil peneliti sebagai sumber penelitian kali ini, dapat kami simpulkan sebagai berikut :

1. Perencanaan sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi Perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya
2. Analisa pekerjaan sangat membantu perusahaan sebagai salah satu strategi dari proses perencanaan sumber daya manusia agar penempatan sumber daya manusia sesuai dengan keterampilannya yang pada akhirnya tercipta efisiensi kinerja produktivitas karyawan.
3. Kinerja karyawan yang optimal menjadi tujuan utama bagi setiap Perusahaan oleh karena itu sangat diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang sesuai dengan hasil analisa pekerjaan, sehingga memudahkan sejak proses awal perekrutan hingga masa pegawai bekerja diperusahaan.

PENELITIAN LANJUTAN

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih jauh tentang Perencanaan Sumberdaya Manusia, Penempatan Karyawan, Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review)

DAFTAR PUSTAKA

A. Taroreh., F. Worang., C. Mintardjo. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pengembangan Sdm Provinsi Papua. Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 1263-1274. Manado

Laba Blikololong, M., Foeh, J. E., Katolik, U., Mandira, W., Bhayangkara, U., Raya, J., & Penulis, K. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa. 3(6). https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6

Mulyadi, T., Fatkhurohman Albashori, M., Adi Cakranegara, P., Abduh Anwar, M., Manda, D., Pariwisata Batam, P., Manajemen Administrasi Yogyakarta, A., Presiden, U., & Muhammadiyah Sidenreng Rappang, U. (2022). PERUSAHAAN: REVIEW LITERATURE (Vol. 30, Issue 3).

Prabowo, S. A., Prasetiyo, A. B., Prasetya, A. B., & Supratikta, H. (2023). Human resource planning strategy to improve employee performance in facing the industrial revolution 4.0. ProBisnis: Jurnal Manajemen, 14(6), 587-591.

Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 3(1), 13-18.

Roberto, T., Nofelia, L., Murni, T., Marsidin, S., & Nellitawati, N. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(2), 11232-11240.

Savitri, F. M., Hasanah, A. U., Fasa, A. M., & Mahesti, S. L. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 2(1), 16-29.

Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 6, Hal. 1114-1122. Malang