

Proses Perencanaan, Perekrutan dan Penempatan SDI pada Pabrik Tahu Saudara Jaya

Nanda Anggun Kharisma^{1*}, Deliani Faradillah², Anastasya Veronica Parera³
^{1,2,3} UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Alamat: Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur

Email : kharismanndanggn@email.com^{1*}, delianifaradillah@gmail.com²,
anastasyaveronica906@gmail.com³

Koresponden penulis: kharismanndanggn@email.com

Abstract. *This study aims to analyze the process of planning, recruitment, and placement of Human Resources (HR) at Saudara Jaya Tofu Factory. The availability of quality HR is a crucial factor in supporting operational effectiveness and achieving organizational goals, especially in small-scale manufacturing industries such as tofu factories. The research methods used are in-depth interviews with owners/managers and key employees, and direct observation of daily activities related to HR management in the factory environment. The results of the study indicate that the HR planning process at Saudara Jaya Tofu Factory tends to be informal and based on immediate needs, not long-term projections. Recruitment is mostly done through recommendations from existing employees or word of mouth in the surrounding environment, with selection criteria that focus on work experience and willingness to learn. Employee placement is done flexibly, adjusting to daily production needs and observed individual abilities. Nevertheless, it was found that this informal approach was quite effective in meeting the operational needs of Saudara Jaya Tofu Factory, considering the relatively simple scale of the business and characteristics of the work.*

Keywords: *Planning, Recruitment, SDI Placement*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses perencanaan, perekrutan, dan penempatan Sumber Daya Insani (SDI) pada pabrik Tahu Saudara Jaya. Ketersediaan SDM yang berkualitas merupakan faktor krusial dalam menunjang efektivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam industri manufaktur skala kecil seperti pabrik tahu. Metode penelitian yang digunakan adalah wawancara mendalam dengan pemilik/manajer serta karyawan kunci, dan observasi langsung terhadap aktivitas harian terkait pengelolaan SDM di lingkungan pabrik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perencanaan SDM di Pabrik Tahu Saudara Jaya cenderung bersifat informal dan didasarkan pada kebutuhan mendesak, bukan proyeksi jangka panjang. Perekrutan sebagian besar dilakukan melalui rekomendasi dari karyawan existing atau informasi dari mulut ke mulut di lingkungan sekitar, dengan kriteria seleksi yang berfokus pada pengalaman kerja dan kemauan untuk belajar. Penempatan karyawan dilakukan secara fleksibel, menyesuaikan dengan kebutuhan produksi harian dan kemampuan individu yang diamati. Meskipun demikian, ditemukan bahwa pendekatan informal ini cukup efektif dalam memenuhi kebutuhan operasional Pabrik Tahu Saudara Jaya, mengingat skala usaha dan karakteristik pekerjaan yang relatif sederhana.

Kata kunci: Perencanaan, Perekrutan, Penempatan SDI

1. LATAR BELAKANG

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kerangka kerja untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan secara individual maupun organisasional. Pengembangan SDM dalam sebuah organisasi menjadikan organisasisebagai lahan atau tempat dimana kita selalu menambah kecakapan kita untuk mendapatkan hasil yang kita inginkan. Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat, para pebisnis dituntut untuk dapat mengembangkan usaha dengan baik agar

usaha yang dijalankan dapat berkembang. Individu produktif yang menggerakkan suatu organisasi, baik di institusi maupun perusahaan, dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM). SDM adalah aset karena mereka memiliki akal, pikiran, dan perasaan. Karena itu, SDM dianggap sebagai salah satu aset yang dimiliki oleh suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusianya sehingga mereka dapat beroperasi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak mengelola sumber daya manusianya dengan baik, perusahaan dapat gagal mencapai tujuannya. Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) merupakan salah satu sumber daya ekonomi yang berperan penting dalam memajukan ekonomi bangsa. Jumlah penduduk yang semakin padat mengakibatkan lapangan kerja yang tersedia semakin sempit. Dengan demikian, untuk dapat bertahan hidup, masyarakat harus berpikir kreatif untuk membuka usaha.

Terdapat beberapa poin permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini 1) Perencanaan dalam produksi tahu Saudara Jaya; 2) proses perekrutan para pegawai; dan 3) penempatan Sumber Daya Insani pada pabrik tahu Saudara Jaya. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara komprehensif proses perencanaan, perekrutan, dan penempatan SDI yang telah berjalan di Pabrik Tahu Saudara Jaya. Melalui analisis ini, diharapkan dapat teridentifikasi potensi kekuatan dan kelemahan dalam sistem pengelolaan SDI saat ini, serta merumuskan rekomendasi strategis yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas, sesuai dengan tuntutan operasional dan pengembangan bisnis Pabrik Tahu Saudara Jaya ke depannya.

2. KAJIAN TEORITIS

Berikut kajian teoritis mengenai proses perencanaan, perekrutan, dan penempatan SDI pada pabrik tahu Saudara Jaya antara lain :

1. Perencanaan Sumber Daya Insani (SDI)

Perencanaan SDI merupakan langkah awal yang sangat penting dalam pengelolaan tenaga kerja pada pabrik tahu Saudara Jaya. Perencanaan SDI meliputi penetapan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan, pengumpulan data dan informasi terkait SDI hingga pemilihan untuk dijadikan rencana kerja. Proses ini bertujuan agar kebutuhan tenaga kerja dapat terpenuhi secara optimal sesuai dengan tuntutan produksi dan standar perusahaan. Dalam konteks pabrik tahu, perencanaan SDI juga harus mempertimbangkan

fluktuasi permintaan produksi, sehingga jumlah dan kemampuan tenaga kerja dapat disesuaikan secara periodik.

2. Perekrutan

Perekrutan adalah proses mencari dan menarik calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan untuk posisi yang dibutuhkan. Dua sumber utama perekrutan adalah internal dan eksternal. Sumber internal melibatkan promosi atau rotasi karyawan yang sudah ada, yang dapat meningkatkan loyalitas dan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Meskipun demikian, metode ini membatasi masuknya sumber daya dan inovasi baru dari luar. Perekrutan eksternal, di sisi lain, dapat dilakukan melalui pelamar yang datang langsung, rekomendasi karyawan, pengiklanan lapangan kerja. Setiap metode memiliki kelebihan dan kekurangan yang harus dipertimbangkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis.

3. Penempatan Sumber Daya Insani

Salah satu bagian penting dari manajemen SDI adalah penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan kompetensi mereka. Penempatan yang tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin, meningkatkan semangat kerja, prestasi, dan kepuasan kerja karena posisi tersebut sesuai dengan kemampuan mereka. Selain itu, proses penempatan yang efektif juga harus melibatkan proses seleksi yang ketat untuk memperkerjakan karyawan yang tepat untuk posisi tersebut. Karyawan baru harus diberi pengenalan dan pelatihan untuk membantu mereka beradaptasi dengan cepat dan belajar di lingkungan baru. Hal ini sangat penting dalam menghadapi persaingan pasar dan tren yang terus berkembang, terutama dalam sektor usaha kecil dan menengah (UMKM).

3. METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada April 2024 yang berlokasi di pabrik tahu Saudara Jaya yang beralamatkan di Jl. Teratai 16 No. 12, Gebang Tengah, Gebang, Kec. Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Adapun pemilik usaha pembuatan tahu yaitu Bapak Muhammad Wahyudi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui wawancara dan observasi. Tahap observasi langsung ke lokasi usaha pembuatan tahu, selanjutnya, tahap interview dilakukan untuk memberikan pengetahuan pengelolaan sumber daya insani yang meliputi perencanaan, perekrutan dan penempatan SDI dalam mengembangkan usaha pabrik tahu Saudara Jaya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Perencanaan Sumber Daya Insani

Perencanaan sumber daya insani adalah proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun kualitas, serta merumuskan langkah-langkah untuk memenuhi kebutuhan tersebut guna mendukung pencapaian tujuan organisas. Perencanaan SDI ini bertujuan merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan tersebut.

Perencanaan Sumber Daya Insani (SDI) bertujuan untuk merancang berbagai program yang mencakup aspek pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, penegakan disiplin, hingga pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, seluruh unsur tersebut perlu dirancang secara sistematis dan tepat dalam proses perencanaan SDI. Pentingnya diadakan perencanaan SDI karena memungkinkan organisasi memiliki pandangan yang lebih terarah terhadap masa depan serta dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi potensi kekurangan tenaga kerja yang berkualitas. Sama halnya yang di terapkan pada pabrik Tahu Saudara Jaya.

Proses perencanaan Sumber Daya Insani (SDI) pada Pabrik Tahu Saudara Jaya dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan volume produksi dan target penjualan. Manajemen pabrik melakukan analisis beban kerja untuk menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan di setiap bagian, seperti bagian produksi, pengemasan, distribusi, dan administrasi. Dengan mempertimbangkan permintaan pasar yang cenderung meningkat, perencanaan SDI diarahkan untuk menjamin ketersediaan tenaga kerja yang cukup dan berkualitas. Pabrik Tahu ini menetapkan standar kompetensi untuk masing-masing posisi, seperti keterampilan teknis dalam proses pembuatan tahu, ketelitian dalam pengemasan, serta kemampuan komunikasi untuk bagian distribusi dan penjualan. Proses ini bertujuan agar perekrutan dan pelatihan karyawan dapat lebih tepat sasaran sesuai kebutuhan operasional pabrik. Pabrik menyadari bahwa produktivitas sangat bergantung pada kualitas SDI, sehingga program pengembangan keterampilan dan peningkatan kesejahteraan karyawan menjadi bagian penting dari strategi jangka panjang. Setiap orang pasti menginginkan usahanya terus berkembang dan maju, begitupun Bapak Muhammad Wahyu sebagai pemilik sekaligus pengelola Pabrik Tahu Saudara Jaya, beliau berencana untuk memperluas pasar namun sebelum itu beliau masih melihat sejauh mana batas kemampuan untuk memproduksi tahu. Jika memungkinkan beliau

ingin membuka cabang pabrik tahu dan membuka lapangan pekerjaan. Dengan perencanaan SDI yang matang, Pabrik Tahu Saudara Jaya berharap dapat menjaga kelangsungan usaha serta meningkatkan daya saing di pasar lokal.

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. Pada umumnya tahapan yang dirancang untuk mendapatkan kandidat terbaik sesuai kebutuhan organisasi pekerjaan melalui berbagai kanal seperti situs web rekrutmen, media sosial, atau platform profesional lainnya untuk menjangkau calon pelamar. Adapun tahapannya seperti perencanaan rekrutmen suatu perusahaan, setelah itu perusahaan mengeluarkan pengumuman lowongan pekerjaan bisa melalui berbagai kanal seperti situs web rekrutmen, media sosial, atau platform profesional lainnya untuk menjangkau calon pelamar. Selanjutnya seleksi awal, seleksi lanjutan, tahapan penawaran kerja, onboarding dan yang terakhir adalah evaluasi rekrutmen.

Pada zaman modern ini proses perekrutan umumnya menggunakan platform media sosial dengan menyebarkan konten berupa video, foto, atau sekedar narasi. Namun Bapak Muhammad Wahyu mengatakan perekrutan SDI melalui platform media sosial tidak dapat menjadi solusi untuk mendapatkan SDI yang sesuai dengan kriteria. Dari hasil wawancara pada Pabrik Tahu Saudara Jaya, proses perekrutan SDI pada pabrik ini umumnya dilakukan secara langsung dan informal, dengan mengandalkan rekomendasi dari karyawan lama atau masyarakat sekitar. Hal ini dilakukan untuk mempercepat proses perekrutan dan memastikan bahwa calon pekerjaan memiliki kedekatan sosial yang dapat memudahkan proses adaptasi kerja. Meskipun demikian pemilik pabrik tetap mempertimbangkan aspek dasar seperti kedisiplinan, kesehatan fisik, dan kesiapan kerja dalam sistem kerja bergilir atau shift. Tenaga kerja yang dibutuhkan di Pabrik Tahu Saudara Jaya sebagian besar adalah pekerjaan operasional yang menangani proses produksi mulai dari pencucian kedelai, penghalusan, penggorengan hingga pengemasan.

Pada pabrik ini kualifikasi pendidikan minimal tidak menjadi syarat utama, namun pengalaman kerja dan kemampuan fisik sangat diutamakan. Pemilik pabrik sangat mengutamakan seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja seperti pengalaman bekerja pada

sebuah pabrik, menurut pemilik hal itu dilakukan karna mereka lebih berpengalaman dan lebih efisien dalam bekerja. Selain itu, pabrik juga memprioritaskan pekerja yang bersedia mengikuti pelatihan kerja singkat mengenai standar operasional prosedur (SOP) produksi tahu. Untuk karyawan baru pabrik tahu saudara jaya menerapkan pendekatan pelatihan praktek kerja dan monitoring oleh karyawan senior. Meskipun bersifat informal, pelatihan ini bertujuan untuk mempercepat penguasaan keterampilan teknis dan meningkatkan efisiensi kerja.

Penempatan Sumber Daya Insani (SDI)

Proses menyesuaikan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan dikenal sebagai proses penempatan. Setelah penempatan dilakukan, karyawan akan mengikuti tahap orientasi dan sosialisasi, di mana mereka diperkenalkan dengan tugas utama serta peran yang harus dijalankan. Selain itu, karyawan juga diberi pemahaman mengenai standar kinerja yang diharapkan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Beberapa ahli mendefinisikan seleksi. Salah satu tugas terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah penempatan, Apabila proses penempatan tidak dilaksanakan dengan tepat, maka hal tersebut dapat berdampak serius terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena berpengaruh pada kecocokan individu dalam suatu posisi tertentu.

Setiap individu memiliki hak dan kesempatan yang setara untuk memilih, mendapatkan, maupun berganti pekerjaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Mereka juga berhak memperoleh upah yang layak serta mendapatkan perlakuan yang adil di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penempatan tenaga kerja harus dilakukan secara transparan, bebas dari tekanan, objektif, adil, dan tidak diskriminatif, dengan tetap menjunjung tinggi prinsip kesetaraan dan keadilan sosial. Dalam pelaksanaannya, proses penempatan perlu mempertimbangkan kemampuan, keterampilan, minat, potensi, serta pengalaman kerja masing-masing individu agar posisi yang diberikan dapat dijalankan secara optimal dan memberikan manfaat bagi pekerja maupun organisasi. Hal ini juga menjadi langkah yang di ambil oleh penempatan SDI di Pabrik Tahu Saudara Jaya .

Penempatan SDI di Pabrik Tahu Saudara merupakan tahapan penting untuk menjaga kelancaran proses produksi dan kualitas produk. Oleh katena itu , meskipun proses seleksi dilakukan secara sederhana dan informal , manajemen tetap berupaya mencocokkan karyawan dengan tanggung jawab yang sesuai agar produktivitas kerja tetep terjaga. Penempata karyawan pada pabrik tahu ini mempertimbngkan beberapa aspek dasar seperti kekuatan fisik, ketahanan kerja, kecepatan dalam bekerja, dan kemauan dalam belajar. Pekerja yang memiliki

ketahanan fisik yang baik biasanya ditempatkan dibagian pengangkutan bahan baku atau proses pemerasan kedelai, sedangkan yang lebih teliti dan telaten dapat ditempatkan di pembagian pemasaran hingga pengemasan. Penilaian awal dilakukan secara observatif dan berdasarkan masukan dari karyawan senior atau pemilik pabrik.

Setelah proses penetapan dilakukan, karyawan baru di berikan pengarahan singkat mengenai tugas pokok dan fungsi mereka. Meskipun tidak ada ada program pelatihan formal, proses orientasi dilakukan secara langsung di tempat kerja, di mana karyawan dibimbing oleh rekan kerja yang lebih berpengalaman. Hal ini membantu karyawan untuk lebih cepat memahami alur kerja, standar kebersihan, dan target yang harus dicapai setiap harinya. Untuk mengatasi kendala kendala yang terjadi pada pabrik tahu in, pemilik pabrik biasanya menerapkan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan dan membuka ruang diskusi untuk mendengar aspirasi pekerja. Jika ditemukan ketidaksesuaian antara kemampuan dan posisi, maka dilakukan rotasi kerja sebagai solusi penempatan ulang. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, memaksimalkan potensi karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengelolaan sumber daya insani (SDI) di Pabrik Tahu Saudara Jaya menunjukkan bahwa proses perencanaan, perekrutan, dan penempatan SDI telah berjalan secara sistematis meskipun masih bersifat sederhana dan informal. Perencanaan SDI dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan volume produksi dan target penjualan, serta memperhatikan standar kompetensi untuk setiap posisi yang ada di pabrik. Hal ini sejalan dengan temuan pada pabrik tahu lain, di mana penentuan jumlah dan kualitas tenaga kerja sangat penting untuk mendukung kelancaran produksi dan pencapaian tujuan usah.

Proses perekrutan di Pabrik Tahu Saudara Jaya umumnya mengandalkan jaringan personal dan rekomendasi dari karyawan lama atau masyarakat sekitar, yang mempercepat proses adaptasi dan memastikan kedekatan sosial antar pekerja. Kualifikasi pendidikan formal bukan prioritas utama, melainkan pengalaman kerja dan kemampuan fisik yang lebih diutamakan. Pendekatan ini umum diterapkan di UMKM dan pabrik tahu lain, yang cenderung menggunakan sistem kekeluargaan dalam merekrut dan mengayomi karyawan. Selain itu,

pelatihan kerja singkat dan monitoring oleh karyawan senior menjadi bagian dari proses adaptasi dan pengembangan keterampilan teknis karyawan baru.

Penempatan SDI dilakukan dengan menyesuaikan kekuatan fisik, ketelitian, dan minat kerja individu pada posisi yang paling sesuai, seperti bagian produksi, pengemasan, atau distribusi. Proses orientasi dilakukan secara langsung di tempat kerja, dan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan dilakukan untuk memastikan kecocokan posisi dan potensi rotasi kerja jika diperlukan. Pendekatan ini bertujuan untuk menjaga produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, dan memaksimalkan potensi karyawan, sebagaimana direkomendasikan dalam praktik manajemen SDM di UMKM.

Secara keseluruhan, pengelolaan SDI di Pabrik Tahu Saudara Jaya telah mampu memenuhi kebutuhan operasional dan mendukung pengembangan usaha, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan, khususnya dalam aspek pelatihan berkelanjutan, sistem rekrutmen yang lebih terbuka, dan pengembangan basis data SDM. Rekomendasi strategis yang dapat diberikan antara lain adalah perlunya pelatihan dan pengembangan kompetensi secara rutin, penerapan sistem rekrutmen yang lebih transparan, serta peningkatan komunikasi dan evaluasi kinerja untuk mendukung pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan.

Saran

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan pada lingkup observasi yang terbatas pada satu pabrik, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan untuk membandingkan pengelolaan SDI di beberapa pabrik tahu atau UMKM lain guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Amir, H., & Fauzan, H. (2021). *Manajemen sumber daya insani ala pesantren*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Dessler, G. (2023). *Human resource management (16th ed.)*. New York City: Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Huda, N. N. (2023). Konsep perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muthohhar Purwakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 45–52.
- Komala, S. N., & Hartini. (2023, Agustus). Pegelolaan sumber daya manusia dalam pengembangan usaha pembuatan tahu. *Jurnal Inovasi Manajemen UMKM*, 2(3), 88–95.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, N., Oktaviana, A., & Fitriani, E. (2023). Strategi penempatan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Ayam Tonk Cabang Andalan Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 101–108.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Setianingrum, N., Hakim, M. A., & Anisa, R. (2025). Sinergi perencanaan, perekrutan, dan penempatan SDI untuk meningkatkan daya saing di PT. Diraya Multi Pedia Patrang Jember. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(5), 150–160.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumanto, H. (2023). Perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia abad 21. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 15(2), 34–42.
- Yuliyanti, Y., Gunawan, A., & Ramadhan, R. (2023, Mei). Rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(5), 112–120.