



**REKRUTMEN DAN SELEKSI CPMI (CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA)
YANG BERKUALITAS DENGAN PENDEKATAN INPUT, PROSES DAN
OUTPUT DI PT PRIMA DUTA SEJATI CABANG MADIUN**

TESIS

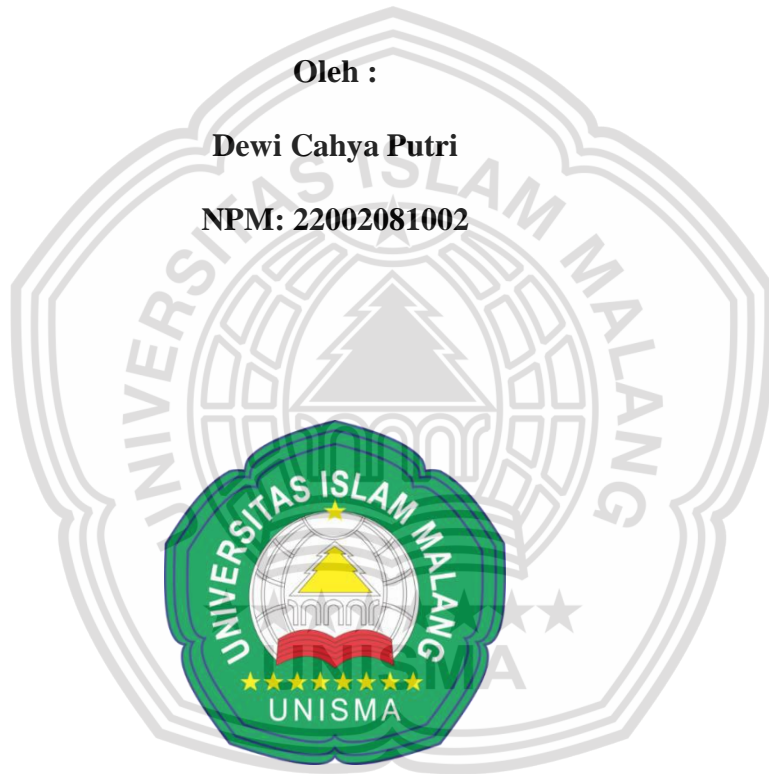
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Oleh :

Dewi Cahya Putri

NPM: 22002081002



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER MANAJEMEN

2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan rekrutmen dan seleksi cpmi (calon pekerja migran indonesia) yang berkualitas dengan pendekatan input, proses dan output di PT Prima Duta Sejati Cabang Madiun. Dalam konteks penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, observasi, wawancara, dokumentasi, serta gabungan atau triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan dalam mencari calon CPMI, PT Prima Duta Sejati Cabang Madiun menggunakan berbagai metode rekrutmen, seperti pemasangan iklan lowongan kerja, situs rekrutmen online, kerjasama dengan lembaga pendidikan dan institusi magang, serta program referensi dari sumber daya internal. Metode ini memungkinkan perusahaan untuk menjangkau target audiens yang lebih luas dan mendapatkan CPMI yang berkualitas.

Kata kunci: rekrutment, seleksi, cpmi berkualitas



ABSTRACT

This research aims to determine the implementation of quality recruitment and selection of CPMI (prospective Indonesian migrant workers) using an input, process and output approach at PT Prima Duta Sejati Madiun Branch. In the context of this research, researchers used descriptive methods with a qualitative approach. Data collection techniques in this research are observation, interviews, documentation, and combination or triangulation. The research results show that in searching for CPMI candidates, PT Prima Duta Sejati Madiun Branch uses various recruitment methods, such as posting job vacancy advertisements, online recruitment sites, collaboration with educational institutions and internship institutions, as well as referral programs from internal resources. This method allows companies to reach a wider target audience and get quality CPMI.

Keyword: recruitment, selection, quality CPMI



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan bukti bahwa pemerintah belum mampu mengatasi masalah kemiskinan dan pengangguran didalam negeri. Lowongan pekerjaan diluar negeri yang dikelola oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) tampil sebagai solusi alternatif yang ternyata banyak diminati oleh masyarakat, ditandai dengan semangat menjadi pekerja migran di kalangan angkatan kerja. Daya tarik untuk bekerja ke luar negeri cukup kuat. Hal ini disebabkan adanya anggapan bahwa bekerja ke luar negeri penghasilannya lebih tinggi daripada bekerja di dalam negeri.

Selain itu terbatasnya lapangan kerja di dalam negeri dan tingkat pendapatan ekonomi keluarga yang rendah, turut menjadi pendorong angkatan kerja mencari pekerjaan ke luar negeri. Harapan yang sangat tinggi akan kesejahteraan atau kehidupan yang lebih baik menjadi motivasi yang kuat untuk bekerja ke luar negeri. Bayangan gaji yang besar dan kesejahteraan membuat sebagian besar masyarakat untuk bertekad mencari perkerjaan ke luar negeri.

The international migration phenomenon is important as every country, whether sender or receiver, will experience its impact. One type of international migration involves the movement of labour between two countries. a natural reaction to economic and structural differences between sending and receiving countries with one important factor being demographic change. In general, labour-sending countries are characterised by high rates of population and labour-force growth while, due to fertility declines and accelerated economic development, receiving countries experience serious labour shortages. (Raharto, in International Journal on Multicultural Societies (IJMS), Vol. 9, No. 2, 2007: 219)

“Fenomena migrasi internasional adalah penting karena setiap negara, baik pengirim atau penerima, akan mengalami dampaknya. Salah satu jenis migrasi internasional melibatkan pergerakan tenaga kerja antara kedua negara. reaksi alami untuk perbedaan ekonomi dan struktural antara negara pengirim dan penerima dengan salah satu faktor penting menjadi perubahan demografis. Secara umum, negara-negara pengirim tenaga kerja yang ditandai dengan tingginya tingkat pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja, sementara karena

penurunan kesuburan dan percepatan pembangunan ekonomi, negara-negara penerima mengalami kekurangan tenaga kerja yang serius.” (Raharto dalam *International Journal on Multicultural Societies (IJMS)*, Vol. 9, No. 2, 2007: 219)

Fenomena banyaknya masyarakat yang bertekad mencari kerja keluar negeri tersebut terjadi dikarenakan sangat sulitnya mencari pekerjaan di negeri sendiri, ditambah dengan gaji yang tidak cukup untuk kebutuhan sehari-hari. Bekerja di luar negeri menjadi sesuatu yang wajar atau dapat dikatakan sebagai hal yang tidak tabu lagi bagi masyarakat khususnya daerah pedesaan. Berawal dari salah seorang yang sukses bekerja diluar negeri dan mendapatkan kehidupan yang lebih baik ketika kembali ke indonesia dan menceritakan kesuksesannya kepada sanak saudara, kerabat dan tetangganya, menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat lainnya untuk juga bekerja ke luar negeri (*International Organization for Migration (IOM)*, 2010: 10).

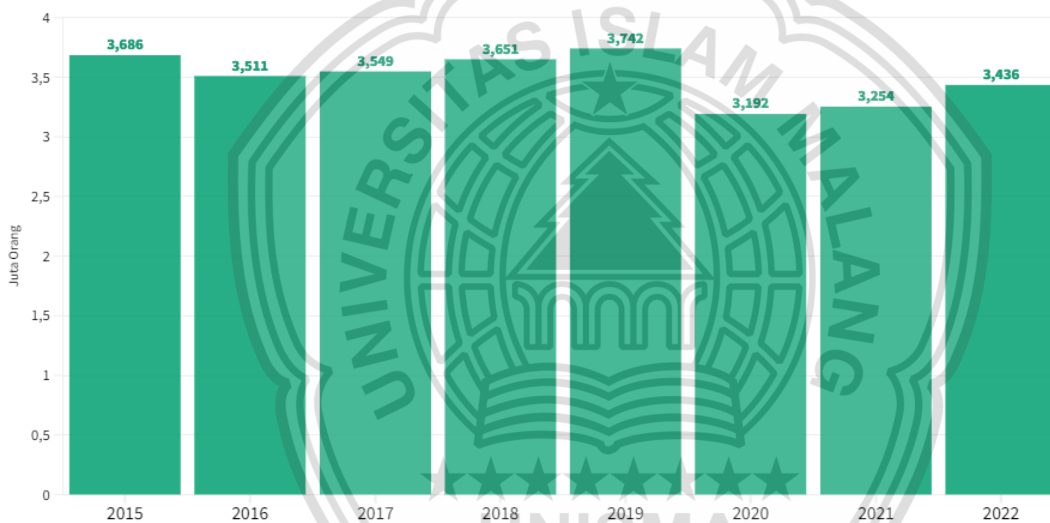
Namun masalah yang sering timbul dalam masyarakat adalah kurang pemahannya mengenai kapasitas diri, karena beranggapan bahwa bekerja keluar negeri yang terpenting adalah menguasai bahasa tempat dimana ia bekerja dan untuk kemampuan atau *skill* dalam pekerjaan dinomorduakan. Selain itu masalah yang menimpa para tenaga kerja Indonesia khususnya untuk Tenaga Kerja Wanita (TKW) juga disebabkan oleh sebagian besar dari mereka tidak memiliki daya saing di pasar tenaga kerja di tempat kerja, karena mereka relatif tidak berkualitas oleh karenanya banyak tenaga kerja wanita yang hanya bekerja sebagai pembantu rumah tangga.

Menurut *International Organization for Migration (IOM)* menjelaskan mengenai masyarakat yang melakukan migrasi internasional untuk mencari pekerjaan yakni sebagai berikut:

Migrasi tenaga kerja internasional telah menarik perhatian kalangan internasional dalam dua dekade terakhir karena banyaknya negara yang terkena dampak migrasi internasional dan ingin meningkatkan manfaat yang bisa didapatkan bagi para tenaga kerja sekaligus mengelola arus migrasi tenaga kerja dengan lebih baik. Migrasi memberikan tantangan bagi negara tujuan karena mereka harus menyeimbangkan kebutuhan domestik dan pasar tenaga kerja berdasarkan pandangan dan kebutuhan rakyat mereka sendiri, juga hak-hak dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri. Ini adalah aspek-aspek yang perlu dipertimbangkan dalam pembuatan kebijakan migrasi. Negara pengirim juga harus

menyeimbangkan perhatian pemerintah, tenaga kerja dan masyarakat lokal ketika mengatur pengiriman warganya ke luar negeri. Banyak kekhawatiran yang dirasakan oleh negara-negara pengirim tenaga kerja berkaitan dengan hak-hak asasi pekerja mereka di luar negeri dan cara terbaik untuk melindungi mereka (IOM, 2019: 3).

Penurunan jumlah pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri berdampak pada perekonomian Indonesia karena remitansi atau transfer uang dari pekerja migran ke keluarga di Indonesia juga mengalami penurunan. Hal ini berdampak pada daya beli masyarakat dan konsumsi di Indonesia. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) memegang peranan penting dalam melakukan rekrutmen calon pekerja migran Indonesia. Namun, PPTKIS juga mengalami kesulitan dalam melakukan rekrutmen.



Data Jumlah Pekerja Migran Indonesia (2015 - 2022)

Sumber: Bank Indonesia - BNP2TKI

Bank Indonesia (BI) melaporkan bahwa jumlah pekerja migran Indonesia pada tahun 2022 mencapai 3,44 juta orang, mengalami peningkatan sebesar 5,59% dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang mencapai 3,25 juta orang. Meskipun terjadi peningkatan, jumlah tersebut masih lebih rendah jika dibandingkan dengan angka sebelum tahun 2019. Pada tahun 2019, tercatat ada sebanyak 3,74 juta orang pekerja migran Indonesia.

Dengan terjadinya penurunan tersebut tentunya PPTKIS tidak hanya diam. Strategi rekrutmen yang diterapkan oleh PPTKIS adalah dengan memperkuat branding dan pemasaran. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Sullivan pada tahun 1999, yaitu *Employer Branding*. Dalam konteks rekrutmen calon pekerja migran, PPTKIS dapat memperkuat branding mereka dengan membangun citra positif tentang lembaga tersebut melalui media sosial dan *website* resmi, serta meningkatkan pelayanan dan pengalaman calon pekerja migran selama proses rekrutmen.

Strategi rekrutmen calon pekerja migran Indonesia setelah 2019 telah memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan kesehatan, kualitas dan keterampilan, psikologis dan sosial, teknologi, hukum dan regulasi, serta kolaborasi antara semua pihak yang terlibat. Dalam konteks rekrutmen calon pekerja migran Indonesia, strategi rekrutmen melalui platform digital dan kerjasama dengan institusi pendidikan menjadi strategi yang efektif. Hal ini karena calon pekerja migran Indonesia dapat dijangkau secara luas melalui *platform digital* dan informasi mengenai calon pekerja migran Indonesia berkualitas dapat didapatkan melalui kerjasama dengan institusi pendidikan.

Menurut Triwibowo dan Nurcholis (2020), dalam proses rekrutmen, perusahaan perlu memastikan bahwa calon pekerja migran memiliki kesehatan dan kondisi fisik yang memadai untuk bekerja di negara tujuan. Selain itu, dalam rekrutmen perusahaan perlu memberikan informasi dan pelatihan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja di negara tujuan. Dalam hal ini, perusahaan PPTKIS juga harus mematuhi regulasi dan standar internasional yang berlaku terkait dengan hak-hak pekerja migran, seperti Konvensi ILO No. 97 tentang Pekerja Migran (Revisi tahun 1949) dan Konvensi ILO No. 143 tentang Pekerja Migran (Suplemen tahun 1975). Perusahaan juga perlu memastikan bahwa calon pekerja migran mendapatkan perlindungan hukum dan sosial yang memadai di negara tujuan.

Di Indonesia terdapat banyak perusahaan PPTKIS yang beroperasi, salah satunya adalah PT. Prima Duta Sejati. PT Prima Duta Sejati (PDS) adalah sebuah perusahaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang bergerak di bidang jasa penempatan tenaga kerja, termasuk calon pekerja migran Indonesia (PMI). Sejak tahun 2019, PT PDS mengalami penurunan permintaan calon PMI yang signifikan dari negara tujuan seperti Malaysia, Singapura, Hongkong, Taiwan dan Jepang. Namun, perusahaan tetap melakukan rekrutmen dengan mengikuti protokol kesehatan yang ketat.

Berikut adalah Tabel 1.2 yang menampilkan kinerja PMI PT. Prima Duta Sejati selama 5 tahun terakhir:

Tahun	Kualitas Kerja (Skala 1-5)	Kuantitas (Skala 1-5)	Ketepatan Waktu (Skala 1-5)	Efektivitas (Skala 1-5)	Kemandirian (Skala 1-5)
2018	4.2	4.1	4.4	4.3	4.0
2019	4.5	4.3	4.6	4.7	4.2
2020	3.8	3.5	3.7	3.9	3.6
2021	3.6	3.3	3.5	3.8	3.4
2022	3.4	3.1	3.3	3.7	3.2
2023	4.0	3.8	4.1	4.2	3.9

Sumber: data sekunder, PT. Prima Duta Sejati (2023)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa kinerja lulusan PMI PT. Prima Duta Sejati mengalami fluktuasi selama 5 tahun terakhir. Pada tahun 2018 dan 2019, kinerja lulusan PMI cenderung tinggi dengan skor kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang relatif tinggi. Namun, pada tahun 2020, terjadi sedikit penurunan kinerja lulusan PMI dengan skor yang lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun demikian, kinerja lulusan PMI mengalami peningkatan pada tahun 2021, meskipun masih belum mencapai level kinerja pada tahun 2018 dan 2019. Pada tahun 2022 dan 2023, terlihat bahwa kinerja lulusan PMI mengalami penurunan secara umum, meskipun masih berada pada tingkat yang cukup baik.

Menurut Schuler dan Jackson (2007), strategi rekrutmen yang efektif harus memperhatikan tiga faktor yaitu sumber, metode, dan pesan. Sumber mengacu pada tempat di mana organisasi mencari calon karyawan. Metode mengacu pada teknik yang digunakan untuk memilih karyawan, sedangkan pesan mengacu pada isi informasi yang diberikan kepada calon karyawan. PT PDS telah menyesuaikan strategi rekrutmennya dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber rekrutmen alternatif, seperti media sosial, website, dan situs lowongan kerja online. Hal ini sejalan yang disampaikan oleh Bartram (2005) bahwa penggunaan sumber rekrutmen yang luas dan beragam dapat membantu perusahaan menemukan calon karyawan yang lebih beragam dan berkualitas.

Selain itu, PT PDS juga telah memperhatikan metode rekrutmen yang digunakan. Perusahaan menggunakan teknik seleksi yang lebih ketat, termasuk tes kesehatan yang lebih intensif dan wawancara. Seperti yang dikemukakan oleh Cascio (2018) bahwa dalam situasi pasar kerja yang ketat seperti saat ini, perusahaan perlu memperketat seleksi karyawan untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kualitas yang lebih tinggi dan lebih cocok dengan kebutuhan perusahaan. PT Prima Duta Sejati juga telah meningkatkan kualitas proses rekrutmen melalui seleksi yang lebih ketat dan menekankan pada penilaian keterampilan dan kompetensi calon pekerja migran Indonesia. Sebagaimana yang dijelaskan Husna dan Abdillah (2021) mengenai pentingnya penilaian yang lebih ketat dalam proses rekrutmen untuk memastikan bahwa calon pekerja migran Indonesia yang direkrut memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan.

Dalam mengimplementasikan strategi rekrutmen, PT Prima Duta Sejati juga telah memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas rekrutmen, seperti biaya dan waktu proses rekrutmen, kebutuhan dan kecocokan antara calon pekerja migran Indonesia

dengan pekerjaan yang ditawarkan, serta aspek hukum dan regulasi yang berlaku dalam rekrutmen calon pekerja migran Indonesia.

Pada perjalanannya, PT Prima Duta Sejati masih menghadapi beberapa permasalahan dalam merekrut calon pekerja migran Indonesia. Beberapa permasalahan yang dihadapi antara lain:

1. Berkurangnya minat calon pekerja migran Indonesia untuk bekerja di luar negeri akibat ketidakpastian di masa depan.
2. Tersedianya lebih sedikit posisi pekerjaan yang tersedia untuk calon pekerja migran Indonesia akibat perlambatan ekonomi di beberapa negara tujuan.
3. Pengetahuan yang kurang dari calon pekerja migran Indonesia tentang persyaratan dan prosedur rekrutmen serta tata cara bekerja di luar negeri.

Berdasarkan pemaparan diatas tentang strategi rekrutmen Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang dilakukan oleh PT Prima Duta Sejati dan untuk pemecahan permasalahan-permasalahan yang timbul. Atas dasar itu, untuk mengkaji lebih lanjut sejauh mana strategi rekrutmen Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang Strategi rekrutmen untuk menghasilkan CPMI (Calon Pekerja Migran Indonesia) yang berkualitas pada PT. Prima duta sejati.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana rekrutmen dan seleksi CPMI yang berkualitas dengan pendekatan Input, Proses dan Output di PT Prima Duta Sejati Cabang Madiun?
2. Bagaimana kualifikasi yang di syaratkan/di standarkan di PT Prima Duta Sejati?
3. Bagaimana strategi rekrutmen untuk mendapat CPMI yang berkualitas di PT Prima Duta Sejati?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini sesuai dengan perumusan masalah diatas adalah:

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis penerapan rekrutmen dan seleksi cpmi (calon pekerja migran indonesia) yang berkualitas dengan pendekatan input, proses dan output di pt prima duta sejati cabang madiun
2. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis kualifikasi CPMI yang di syaratkan/di standarkan oleh PT. Prima Duta Sejati.
3. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis rekrutmen untuk mendapat CPMI yang berkualitas di PT Prima Duta Sejati.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu

1. Bagi Perusahaan PT Prima Duta Sejati diharapkan penelitian ini menjadi tambahan informasi serta memperkaya ilmu tentang Strategi Rekrutmen untuk menghasilkan CPMI yang berkualitas Pada PT. Prima Duta Sejati
2. Bagi pekerja migran untuk menjadi bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.
3. Bagi Peneliti Sebagai sarana untuk mengembangkan diri dan mengasah kemampuan berfikir ilmiah dan logis. Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sendiri mengenai hal-hal yang berkaitan mengenai manajemen penyaluran tenaga kerja.



4. Bagi peneliti selanjutnya selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai literatur untuk memperkaya ilmu dalam Strategi Rekrutmen untuk menghasilkan CPMI yang berkualitas Pada PT. Prima Duta Sejati.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Berdasarkan data wawancara mengenai penerapan strategi rekrutmen untuk menghasilkan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang berkualitas di PT Prima Duta Sejati Cabang Madiun, dapat disimpulkan bahwa perusahaan memiliki pendekatan yang terstruktur dan berorientasi pada mencari bakat-bakat terbaik. Perusahaan melakukan perencanaan SDM yang matang untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan menetapkan kualifikasi yang jelas untuk setiap posisi pekerjaan. Strategi kebijakan perekrutan di perusahaan ini berfokus pada mencari bakat terbaik dengan prinsip kesetaraan, transparansi, dan keadilan dalam proses seleksi.
- 2) Dalam mencari calon CPMI, PT Prima Duta Sejati Cabang Madiun menggunakan berbagai metode rekrutmen, seperti pemasangan iklan lowongan kerja, situs rekrutmen online, kerjasama dengan lembaga pendidikan dan institusi magang, serta program referensi dari sumber daya internal. Metode ini memungkinkan perusahaan untuk menjangkau target audiens yang lebih luas dan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas.
- 3) Kualifikasi CPMI yang disyaratkan dan distandarkan oleh PT Prima Duta Sejati Cabang Madiun mencakup berbagai aspek, seperti tinggi badan, latar belakang pendidikan, kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, dan nilai-nilai budaya yang sesuai dengan misi perusahaan. Standar ini berlaku untuk setiap negara tujuan,

namun terdapat beberapa perbedaan berdasarkan negara tujuan tertentu, seperti Taiwan yang memiliki persyaratan tinggi badan minimal 150 cm.

6.2 Saran

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Perusahaan perlu terus mengembangkan dan memperkuat kerjasama dengan mitra penyedia calon CPMI untuk meningkatkan akses ke calon karyawan berkualitas. Kerjasama ini membantu perusahaan untuk mengidentifikasi bakat-bakat muda yang potensial dan memperkuat pool talenta di perusahaan.
- 2) Dalam menghadapi persyaratan yang berbeda dari setiap negara tujuan CPMI, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel dan adaptif. Perencanaan SDM dan strategi kebijakan perekrutan harus mengakomodasi perbedaan-perbedaan ini untuk memastikan kesesuaian calon CPMI dengan kebutuhan perusahaan dan negara tujuan.
- 3) Perusahaan perlu terus meningkatkan transparansi dan komunikasi selama proses rekrutmen untuk memberikan pengalaman positif bagi calon karyawan, terlepas dari hasil seleksi. Memberikan umpan balik konstruktif kepada calon yang tidak berhasil dapat membantu mereka untuk berkembang dan mempersiapkan diri untuk kesempatan di masa mendatang.



DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Djam'an Satori, 2011, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Alfabeta
- Anselm Straus dan Juliet Corbin, 2013, *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Alashmawy, A., & Yazdanifard, R. (2019). A Review of the Role of Marketing in Recruitment and Talent Acquisition. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 6(7).
- Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (bandung: alfabeta, 2014), hlm, 99-100
- Fajar Supanto, 2019. *Manajemen Strategiorganisasi Publik Dan Privat*. Cetakan
- Freddy Rangkuti, 2016. *Teknik Memneda Kasus Bisnis Analisi SWOT*. Cetakan ke duapuluh dua. Jakarta. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Griffin, W RickyManajemen. Edisi Ketujuh Jilid 2, Penerjemah: Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2004.
- Maathis, robert L.; Jackson, John H. 2003. *Human Resource Management* (Singapura: south-western)
- Nikolaou, I., & Ostrom, J. K. (Eds.). (2015). *Employee recruitment, selection, and assessment: Contemporary issues for theory and practice*. Psychology Press.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan pengembangan SDM* . Bandung: alfabeta
- Rivai, Veithzal,; Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pertama*. Malang. Penerbit Empat Dua Media
- Goglio, V., & Bertolini, S. (2021). The contribution of MOOCs to upskilling the labor force. *Journal of Workplace Learning*, 33(7), 561-574.



- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: pradnya paramita
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: bagian penerbit STIE YKPN
- Yuniarsih, Tjutju, & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : alfabeta
- Abbas, M., Raza,, & Jafri, M. H. (2019). Impact of employee motivation on job performance in banking sector of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 1-15.
- Ahmad, M. S., Hashmi, M. A., & Abbas, J. (2016). Impact of performance appraisal on employee's performance involvement: A case study of Punjab police. *Journal of Education and Practice*, 7(8), 106-112.
- Alves, H., Caetano, A., & Menezes, J. (2018). The impact of training on the quality of human resources. *Journal of Management Development*, 37(1), 70-80.
- Delgado, R. M., Sequeira, T. N., & Espírito Santo, A. (2017). The impact of motivation on employee's performance and job satisfaction in ITSM. *Journal of Service Science Research*, 9(1), 1-21.
- Faryabi, M., Ahmad, R., & Mohamad, S. (2019). The impact of employee welfare programs on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(6), 474-487.



- Saeed, A., Yousafzai, M. I., & Hassan, S. (2017). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 9(25), 43-51.
- Arai, M., & Thangavelu, S. M. (2011). Investing in human capital: How do developing Asia and the rest of the world compare?. *ADBI Working Paper Series*, 299.
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Moeheriono. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Schmieder-Ramirez, J., & Mallette, L. A. (2007). *The psychology of workplace safety*. Routledge.
- Wibowo, A. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Zhang, Y., Gong, Y., & Kim, T. Y. (2018). Non-technical skills and technical performance in the construction industry: A structural equation modeling approach. *Journal of Construction Engineering and Management*, 144(1), 04017088.

