
**ANALISIS PERPINDAHAN JABATAN PEGAWAI PADA BPKP KALIMANTAN
TIMUR**

Yeni Yahdiani¹, Firda Ningsih²,
Universitas widya Gama Mahakam Samainda
e-mail: yyahdiani@gmail.com

Abstract

It is undeniable that human resources are the main factor in an organization, because the human element in an organization is a value for competitive advantage. So the right way to get superior human resources is to put the right people in the right place at the right time.

The purpose of this study was to determine the extent to which the application of job transfers to employees of BPKB East Kalimantan by using qualitative descriptive analysis with primary and secondary data observation methods.

Based on the results of interviews and observations, it was found that the implementation of the theory of job transfer at the East Kalimantan BPKP office was in accordance with the principles of the theory of job transfer by H Malayu SP Hasibuan, which included trust, justice, formation and based on indicators of experience, knowledge, needs, skills, And Responsibility.

Keywords: *Job transfer, promotion, rotation*

Abstrak

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia adalah faktor utama dalam sebuah organisasi, karena unsur manusia di dalam sebuah organisasi merupakan nilai untuk keunggulan bersaing. Maka cara yang tepat untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul salah satunya yaitu menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat di waktu yang tepat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana penerapan perpindahan jabatan pada pegawai BPKB Kalimantan Timur dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan metode observasi data primer dan sekunder.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diperoleh hasil bahwa implementasi teori perpindahan jabatan pada kantor BPKP Kalimantan Timur telah sesuai dengan kaidah teori asas perpindahan jabatan oleh H Malayu SP Hasibuan, yang diantaranya yaitu kepercayaan, keadilan, formasi dan berdasarkan indikator pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, dan tanggung jawab.

Kata Kunci: *Perpindahan Jabatan, promosi, rotasi*

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu tonggak berjalannya suatu organisasi atau badan. Dengan memiliki sumberdaya manusia berkualitas, hasil output berupa produk atau jasa akan memiliki kualitas yang sangat baik. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al., 2003: 40).

Sebagai aset penting bagi suatu organisasi/badan penting bagi sebuah instansi untuk mempertahankan pegawai yang ada didalam badan tersebut, salah satu faktor yang penting

dalam hubungan antara organisasi/badan dengan sumberdaya manusia yang dimilikinya, maka komitmen yang terbangun sangat penting untuk diperhatikan. Membangun komitmen yang baik antara pegawai dengan instansi terkait tidaklah mudah, kepribadian manusia yang cenderung berubah ubah akan sangat mempengaruhi baik atau tidaknya hubungan yang terbangun diantara keduanya.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) adalah sebuah organisasi yang merupakan lembaga non Departemen dan berada dibawah Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Sebagai sebuah organisasi yang memiliki struktur jelas, BPKP membutuhkan tenaga terampil dalam menjalankan operasional badannya. Oleh karena itu, BPKP seringkali melakukan survey untuk mengetahui tingkat kepuasan para pegawainya guna tetap menjaga komitmen terhadap BPKP.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah Kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan badan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142). Semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki pegawai, secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen dan rasa memiliki pegawai terhadap BPKP. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai tentang emosi seperti itu. Melalui observasi yang dilakukan lingkungan kerja dan rekan kerja memiliki dampak terhadap Kepuasan kerja pegawai di lingkungan BPKP Kalimantan Timur, hal tersebut tentu saja akan menimbulkan masalah kepuasan kerja pegawai dan berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai di lingkungan BPKP dilakukan oleh Analis Kepegawaian Madya di lingkungan BPKP dengan mempertimbangkan beberapa faktor diantaranya keaktifan pegawai dalam mengikuti setiap program yang sudah direncanakan oleh analis yang selanjutnya akan dievaluasi dan diputuskan. Analis Kepegawaian Madya juga memiliki wewenang untuk melakukan mutasi dan promosi pegawai sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai yang memiliki performa yang baik selama menjalankan tugasnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Mutasi Pekerjaan

Menurut Donni (2014:169) Mutasi dapat dipahami sebagai kegiatan memindah tugaskan pegawai dari pekerjaan yang diembannya saat ini ke pekerjaan lain yang ada didalam organisasi.

Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.

Menurut Hasibuan (2015:111) Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutase tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ketempat lain.

Menurut Sastrohadiwiry (2013) Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi. Menurut Hanggraeni (2014: 80) “mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama”.

Indikator Mutasi Pekerjaan

Menurut Hasibuan (2015:104) Indikator Mutasi terdiri dari :

1. Pengalaman. Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya, mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung pekerjaannya dan mempunyaibjam terbang yang tinggi.
2. Pengetahuan. Memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi, mengetahuikebijakan-kebijakan tentang mutasi dan memahami mengenai tujuan dari mutasi.
3. Kebutuhan. Adanya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan, dan Kebutuhan sesuai dengan bidangnya.
4. Kecakapan. Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, Memiliki kecakapan pada bidang lainnya, memiliki skill yang mampu diandalkan.
5. Tanggung Jawab. Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, bertanggung jawab terhadap segala keputusan.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan bentuk kepercayaan dan pengakuan instansi atau organisasi atas kemampuan serta kecakapan pegawai. Promosi jabatan dapat dilakukan dengan tujuan untuk

memperkuat kerjasama antar pegawai. Pemberian Promosi Jabatan oleh organisasi atau instansi adalah apresiasi yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Hasibuan (2017:107) menyatakan bahwa Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Promosi juga diartikan sebagai kenaikan jabatan dengan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya (Manullang, 2014:153).

Asas Promosi Karyawan

a. Kepercayaan

Bahwa dalam menerapkan promosi jabatan, suatu perusahaan harus mengutamakan kepercayaan atas kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu jabatan tertentu. Sehingga karyawan baru akan dipromosikan jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, kecakapannya dalam memangku jabatan.

b. Keadilaan

Bahwa dalam menerapkan promosi jabatan perusahaan harus bersikap adil terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan seluruh karyawan. Penilaian harus jujur dan obyektif tidak pilih kasih serta tidak memandang suku, golongan dan keturunannya. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik serta memiliki peringkat (ranking) terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kinerjanya.

b. Formasi

Promosi jabatan harus dilaksanakan berdasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (job description) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi promosi

hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada dalam perusahaan

Beberapa indikator dari promosi jabatan yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan promosi jabatan (Wahyudi, 2002), yaitu:

- a. Tingkat Pendidikan Saat ini, manajemen umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan pegawai yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pegawai tersebut memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan organisasi diwaktu mendatang.
- b. Pengalaman Kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimilikipun dianggap lebih banyak daripada junior. Dengan demikian, diharapkan pegawai yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.
- c. Loyalitas adalah salah satu bagian penting dalam memutuskan untuk melakukan promosi, pegawai dengan loyalitas yang tinggi akan mendapat perhatian dan kesempatan dipromosikan lebih besar karena mereka dianggap memiliki hubungan yang baik terhadap instansi sehingga hal ini akan menjadi salah satu pertimbangan untuk melakukan promosi jabatan

Model Konseptual



METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian kualitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivism. Creswell (2007, p. 45-47) menyebutkan beberapa karakteristik penelitian kualitatif yang baik, antara lain:

- a. peneliti menggunakan prosedur mendapatkan data yang tepat.
- b. Peneliti membatasi penelitian di dalam asumsi dan karakteristik dari pendekatan kualitatif.
- c. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitiannya.
- d. Peneliti memulai penelitian dengan satu fokus.
- e. Penelitian berisi metode yang rinci, pendekatan yang tepat dalam pengumpulan data, analisis data, dan penulisan laporan.
- f. Peneliti menganalisis data menggunakan pemisahan analisis dalam beberapa level.
- g. Peneliti menulis secara persuasif, sehingga pembaca dapat merasakan pengalaman yang sama.

Metode penelitian ini adalah metode kualitatif yaitu penelitian dimaksudkan untuk mengetahui atau menggambarkan secara rinci mengenai perpindahan jabatan pada pegawai BPKP Kalimantan Timur dengan menggunakan Teknik informan. Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Menurut Siregar (2010 : 148) Purposive sampling adalah metode penetapan responden untuk dijadikan informan berdasarkan pada kriteria - kriteria tertentu Kriteria - kriteria yang dipilih menjadi informan yaitu:

1. Pegawai tetap kantor BPKP Kalimantan Timur
2. Pernah mengalami perpindahan jabatan

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Tahun	Jumlah mutasi pegawai	Jumlah masuk pegawai
2018	12	42
2019	18	20
2020	21	8

Sumber : BPKP Kalimantan Timur

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui jumlah angka mutasi pegawai pada tahun 2018 sebanyak 12 orang dengan rincian 4 orang pegawai mendapatkan promosi jabatan dan sisanya mutasi ke daerah lain dengan jabatan yang sama, sementara tahun 2019 angka mutasi naik menjadi 18 orang dengan rincian 6 orang mendapatkan promosi jabatan sedangkan 12 orang yang lain mutasi dengan jabatan yang sama, untuk tahun 2020 jumlah mutasi pegawai kembali meningkat sebanyak 21 orang dengan rincian 5 orang mendapatkan promosi jabatan dan sisanya mutasi dengan jabatan yang sama.

Dari penjelasan tersebut dapat terlihat jika angka mutasi pegawai mengalami peningkatan setiap tahunnya, hal tersebut menunjukkan tingkat mutasi dalam 3 tahun terakhir mengalami peningkatan yang disebabkan oleh berbagai faktor. Sesuai dengan peraturan yang berlaku, seorang pegawai dapat mengajukan surat mutasi ketika sudah ditempatkan selama empat tahun pada suatu daerah, dalam empat tahun terakhir angka pengajuan mutasi pegawai mencapai lima puluh orang, itu disebabkan faktor yang beragam, dilihat dari cukup besarnya angka pengajuan mutasi pegawai dari BPKP Kalimantan Timur, maka penulis menduga terdapat masalah loyalitas yang dimiliki oleh masing-masing individu pegawai terhadap institusi BPKP.

Penilaian kinerja pegawai di lingkungan BPKP dilakukan oleh Analisis Kepegawaian Madya di lingkungan BPKP dengan mempertimbangkan beberapa faktor diantaranya keaktifan pegawai dalam mengikuti setiap program yang sudah direncanakan oleh analisis yang selanjutnya akan dievaluasi dan diputuskan. Analisis Kepegawaian Madya juga memiliki wewenang untuk melakukan mutasi dan promosi pegawai sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai yang memiliki performa yang baik selama menjalankan tugasnya.

Hasil Observasi Lapangan

Berdasar hasil wawancara kepada pimpinan Divisi SDM BPKP Kalimantan Timur diperoleh data bahwa:

1. Dasar yang diambil BPKP terkait Promosi Jabatan adalah Manajemen Talenta
Manajemen Talenta BPKP adalah sistem manajemen karier ASN BPKP yang diselenggarakan dengan meliputi tahapan Analisis Kebutuhan Talenta, Identifikasi Talenta, Penetapan Talenta, Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, Evaluasi Talenta, Penempatan Talenta, dan Pemantauan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki

jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan BPKP.

2. Dasar Pemindahan Pegawai (khususnya Auditor) dilingkungan BPKP

Untuk menumbuhkan iklim pengembangan Karir auditor yang sehat dan meningkatkan Kinerja Individu maupun organisasi secara optimal di lingkungan BPKP perlu melaksanakan pemindahan auditor secara transparan, adil dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini yang menjadi dasar pemindahan auditor dilingkungan BPKP

- a. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Merupakan aparat Pengawasan intern Pemerintah
- b. Penempatan adalah proses penetapan penugasan pertama pada unit kerja BPKP bagi auditor atau calon auditor.
- c. Pemindahan adalah proses penetapan perpindahan penugasan auditor dari unit kerja ke unit kerja lain.
- d. Pemindahan organisasi adalah pemindahan Auditor oleh organisasi berdasarkan kebutuhan organisasi untuk pemantapan dan peningkatan kinerja organisasi
- e. Auditor adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, dan tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi Pemerintah, Lembaga dan/atau pihak lain yang di dalamnya terdapat kepentingan Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang di duduki oleh PNS dengan hak dan kewajiban yang di berikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Formasi adalah jumlah susunan pangkat PNS yang diperlukan satuan Organisasi di tetapkan dalam suatu formasi untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifar, dan beban kerja yang harus dilaksanakan, dengan tujuan agar organisasi mampu melaksanakan tugasnya secara Ketentuan tentang Pemindahan Auditor dimaksudkan agar pemindahan terhadap auditor dilaksanakan sesuai dengan prinsip keadilan, transparansi, dan objektivitas dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan.

Pemindahan Auditor bertujuan untuk menumbuhkan iklim pengembangan karir auditor yang sehat dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi secara optimal di lingkungan BPKP.

Pemindahan auditor dilakukan melalui mekanisme:

1. Pemindahan organisasi; atau
2. Pemindahan atas permintaan sendiri.

Dilakukan dengan memperhatikan:

1. Formasi
2. Pembinaan pegawai
3. Permintaan pindah pegawai; dan/atau prinsip larangan konflik kepentingan.

Selain dengan pemindahan, pemenuhan formasi dengan memperhatikan :

1. Rekrutmen
2. Promosi
3. Mutasi jabatan fungsional auditor; dan atau
4. Pensiun



PEMBAHASAN

Berdasarkan uraian teori perpindahan menurut Hasibuan, 2015 dan uraian data di atas maka penerapan perpindahan jabatan yang dilakukan pada kantor BPKP Kalimantan Timur pada hakikatnya telah sesuai dengan kaidah teori perpindahan jabatan, dimana perpindahan jabatan telah rutin dilaksanakan dengan prosedur yang ditetapkan oleh kantor BPKP Kalimantan Timur. Implementasi teori perpindahan jabatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

No	Teori Hasibuan, 2015	BPKP Kalimantan Timur	Hasil Implentasi
1	Pengalaman	Sesuai dengan peraturan yang berlaku, seorang pegawai dapat mengajukan surat mutasi ketika sudah ditempatkan selama empat tahun pada suatu daerah	Sesuai
2	Pengetahuan	Penilaian kinerja pegawai di lingkungan BPKP dilakukan oleh Analis Kepegawaian Madya di lingkungan BPKP dengan mempertimbangkan beberapa faktor diantaranya	Sesuai

		keaktifan pegawai dalam mengikuti setiap program yang sudah direncanakan oleh analis yang selanjutnya akan dievaluasi dan diputuskan	
3	Kebutuhan	Biro Sumber Daya Manusia menyusun rencana pemindahan auditor. Pemindahan auditor dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi dengan mempertimbangkan kondisi pegawai.	Sesuai
4	Kecakapan	Manajemen Talenta BPKP adalah sistem manajemen karier ASN BPKP yang diselenggarakan dengan meliputi tahapan Analisis Kebutuhan Talenta, Identifikasi Talenta, Penetapan Talenta	Sesuai
5	Tanggung Jawab	Manajemen Talenta BPKP adalah sistem manajemen karier ASN BPKP yang diselenggarakan dengan meliputi tahapan Analisis Kebutuhan Talenta, Identifikasi Talenta, Penetapan Talenta, Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, Evaluasi Talenta, Penempatan Talenta, dan Pemantauan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan BPKP.	Sesuai

Asas Perpindahan Jabatan dan Impelentasi

No	Teori Asas Perpindahan Jabatan	Kantor BPKP Kalimantan Timur	Implementasi
1	Kepercayaan	Untuk menumbuhkan Iklim pengembangan Karir auditor yang sehat dan meningkatkan Kinerja Individu maupun organisasi secara optimal di lingkungan BPKP perlu melaksanakan pemindahan auditor secara transparan, adil dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini yang menjadi dasar pemindahan auditor di lingkungan BPKP	Sesuai
2	Keadilaan	Analisis Kepegawaian Madya memiliki wewenang untuk melakukan mutasi dan promosi pegawai sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai yang memiliki performa yang baik selama menjalankan tugasnya	Sesuai
3	Formasi	Jumlah susunan pangkat PNS yang diperlukan satuan Organisasi di tetapkan dalam suatu formasi untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifar, dan beban kerja yang harus dilaksanakan, dengan tujuan agar organisasi mampu melaksanakan tugasnya secara	Sesuai

		Ketentuan tentang Pemindahan Auditor dimaksudkan agar pemindahan terhadap auditor dilaksanakan sesuai dengan prinsip keadilan, transparansi, dan objektivitas dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan.	
--	--	--	--

Dengan demikian pernyataan penelitian mengenai perpindahan jabatan pada Kantor BPKP Kalimantan Timur yaitu implementasi perpindahan telah sesuai dengan kaidah teori perpindahan jabatan dapat diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan teori dan pembahasan, diperoleh kesimpulan bahwa implementasi perpindahan jabatan pada kantor BPKP Kalimantan Timur telah sesuai dengan kaidah teori perpindahan jabatan menurut H Malayu SP Hasibuan termasuk di dalamnya sesuai dengan indicator yang telah diimplementasikan, dan asas promosi jabatan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keadilan dan formasi dimana hal tersebut telah diimplementasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dirtanto. (2012), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja, Yogyakarta. Penerbit Liberty
- Handoko, T. Hani. (2015). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. H. Malayu. S.p. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara. A. P (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta.
- Manullang, M. (2014). Tata Personalia. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. PT
- Robbins SP dan Coulter M. (2013). Manajemen, (Edisi Kedelapan), Jakarta: PT. Indeks.
- Saksono. (2015). Pengembangan karier dan Staf. Yogyakarta. Balai Pustaka
- Siswanto Sastrohadiwiryo, (2016) Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional Jakarta: Bumi Aksara