

PROSES ANALISIS PEKERJAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT JASUINDO TIGA PERKASA TBK

Melisa Ikwanto Koean

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: melisa.ikwanto@yahoo.com

Abstrak- Agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan harus memiliki faktor produksi yang dikelola dengan baik, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia. SDM merupakan aset bagi sebuah perusahaan, namun agar bisa mendapatkan sumber daya manusia yang produktif diperlukan proses analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi yang dilakukan PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian bersifat kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara. Uji keabsahan data dilakukan dengan metode triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk dilakukan secara internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal berasal dari referensi karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan metode rekrutmen eksternal berupa kerjasama dengan sekolah dan *job fair*. Sedangkan proses seleksi karyawan PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk menggunakan wawancara, tes, pelatihan

Kata kunci- analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, metode internal dan eksternal.

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya teknologi dan globalisasi saat ini, semakin banyak perusahaan baru yang bermunculan. Dengan meningkatnya persaingan di dalam dunia bisnis, maka perusahaan harus mengerti dan memiliki strategi untuk digunakan agar perusahaannya dapat terus bertahan didalam dunia bisnis dan dapat mendapatkan hasil yang maksimal serta dapat terus berkembang dari waktu ke waktu. Agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, maka dibutuhkan faktor-faktor yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu faktor yang terpenting di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan untuk mendapatkan produk dan layanan yang baik. Dengan sumber daya yang berkualitas diharapkan perusahaan dapat mampu bersaing dengan perusahaan lain dengan memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan (Handoko, 2001).

Menurut data yang dipublikasikan oleh *United Nation Development Report Programmer* yang disebut *Human Development Report*, kualitas sumber daya manusia yang ada di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya. *Human Development Report* memuat data angka indeks kualitas sumber daya manusia (*Human Development Index-HDI*). *Human Development Index* ini mempublikasikan kualitas

Sumber Daya Manusia di Indonesia mulai dari tahun 1980-2013. Dari data tersebut dapat dilihat *Human Development Index* Indonesia naik sebesar 0.90 % per tahun dan Indonesia berada pada peringkat 108 dari 187 negara didunia. (<http://hdr.undp.org>)

Berdasarkan data dari *United Nation Development Report Programmer* tersebut dapat dikatakan bahwa meskipun kualitas sumber daya manusia yang ada di Indonesia mengalami kenaikan setiap tahunnya dari mulai tahun 1980-2013, akan tetapi kualitas sumber daya manusia Indonesia masih kurang apabila dibandingkan dengan negara-negara lainnya. Oleh sebab itu, dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia setiap tahunnya, perusahaan juga harus memiliki perencanaan dan selektif dalam memilih *input* sumber daya manusia yang akan bekerja di perusahaan mereka agar bisa mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan

Salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia. Proses pengelolaan sumber daya manusia meliputi analisis pekerjaan, perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, keselamatan, dan kesehatan sumber daya manusia. Oleh karena itu perencanaan sumber daya manusia yang baik di dalam perusahaan merupakan suatu hal yang terpenting. Pentingnya perencanaan sumber daya manusia seperti rekrutmen dan seleksi juga diterapkan oleh PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk. Departemen sumber daya manusia yang ada di PT Jasuindo Tiga Perkasa memiliki staf yang ahli di dalam bidang rekrutmen dan seleksi. Perusahaan mengharapkan semua karyawan terseleksi sesuai dengan kapasitas dan ketrampilannya serta ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Dalam proses rekrutmen dan seleksi PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk juga memiliki spesifikasi pekerjaan kepada karyawan khususnya di bagian operasional karena bagian operasional merupakan salah satu divisi yang cukup penting di dalam perusahaan. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan analisis pekerjaan juga sangat diperlukan agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sesuai dengan kebutuhan setiap bisnis pada PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk

Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses analisis pekerjaan pada PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk?
2. Bagaimana proses rekrutmen ABK pada PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk?
3. Bagaimana proses seleksi ABK pada PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk?

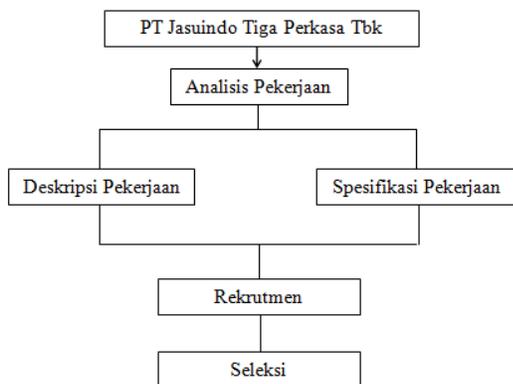
Menurut York (2010) analisis pekerjaan merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengumpulkan data tentang pekerjaan sehingga deskripsi pekerjaan (persyaratan kerja) dan spesifikasi pekerjaan (persyaratan pekerja) dapat ditulis untuk pekerjaan itu. Menurut Mathis dan Jackson (2006) deskripsi pekerjaan merupakan identifikasi tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari sebuah pekerjaan.

Menurut Dessler (2006) spesifikasi pekerjaan merupakan daftar “persyaratan tenaga kerja” untuk pekerjaan, yaitu syarat pendidikan, keterampilan, kepribadian, dan seterusnya.

Salah satu cara dalam mencari SDM yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan oleh perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi pegawai (Mangkunegara, 2013).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam melakukan seleksi tenaga kerja pada perusahaan menurut Bangun, 2013: penyerahan formulir lamaran kerja, melakukan wawancara pendahuluan, melakukan test psikologi, melakukan pemeriksaan referensi, melakukan wawancara seleksi, persetujuan atasan langsung, melakukan pemeriksaan kesehatan, menerapkan induksi/orientasi.

Kerangka Penelitian



Gambar 2. Kerangka Penelitian
 Sumber : Mondy (2008)

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Moelong (2005) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, serta secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian ini akan mendeskripsikan mengenai proses analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi secara mendalam pada PT

Jasuindo Tiga Perkasa yang dikaji dengan pendekatan kualitatif.

Dalam penelitian ini objek penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah proses analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi yang sedang dilakukan PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk. Untuk menentukan narasumber dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009). Peneliti menggunakan metode *purposive sampling* karena peneliti membutuhkan narasumber yang paling mengetahui proses analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi dalam objek penelitian dibandingkan dengan narasumber lainnya. Narasumber yang diwawancarai Sulistiani Ikwanto, jabatan Direktur Operasional; Dyan Maharani, jabatan Manajer SDM; Cathy, jabatan Operator Finishing Non Sekuriti

Di dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa triangulasi. Peneliti menelaah seluruh data yang telah tersedia dari berbagai sumber, mereduksi data, mengkategorisasikan, melakukan pemeriksaan keabsahan data serta penafsiran data.

Selama pelaksanaan penelitian, suatu kesalahan dimung-kinkan dapat timbul, entah itu berasal dari diri peneliti atau dari pihak informan. Untuk mengurangi dan meniadakan ke-salahan data tersebut, peneliti mengadakan pengecekan kembali data tersebut sebelum diproses dalam bentuk laporan dengan harapan laporan yang disajikan nanti tidak mengalami kesalahan. Demi terjaminnya keakuratan data, maka peneliti akan melakukan keabsahan data.

Menurut Putra (2011) pengertian dari triangulasi yaitu pengecekan data menggunakan beragam sumber, teknik, dan waktu. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yaitu mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, kemudian dideskripsikan dan di-kategorisasikan sesuai dengan apa yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Analisis Pekerjaan

Menurut Bangun (2013) proses analisis pekerjaan terdiri dari lima tahapan yaitu merencanakan analisis pekerjaan, mempersiapkan analisis pekerjaan, implementasi analisis pekerjaan, membuat deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan proses yang dilakukan oleh perusahaan dimana langkah pertama yang dilakukan oleh direktur operasional adalah merencanakan analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan dilakukan menggunakan metode observasi dan juga dengan menggunakan data mengenai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang sudah dimiliki oleh perusahaan sebelumnya.

Kemudian setelah itu direktur operasional akan menyesuaikan antara hasil observasi yang telah dilakukan dengan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang sudah dimiliki sebelumnya. Apabila hasil yang didapatkan sudah sesuai, maka direktur operasional kemudian akan melakukan evaluasi mengenai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang ada untuk melihat apakah deskripsi pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan yang dimiliki sekarang sudah efektif bagi perusahaan atau tidak. Jika hasil kerja

karyawan memuaskan, maka deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dianggap layak dan dapat terus digunakan.

Namun apabila hasil deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan lapangan, maka direktur operasional akan melakukan kembali analisis pekerjaan dengan menambahkan metode wawancara terhadap karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan harapan agar dapat mengetahui lebih rinci mengenai pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan. Setelah mendapatkan informasi baru mengenai pekerjaan, maka direktur operasional akan membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang baru. Lalu kemudian nantinya akan didiskusikan lagi dengan staff divisi operasional untuk melihat apakah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang dibuat sudah benar dan sesuai dengan kondisi lapangan. Setelah mendapatkan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang baru, nantinya akan kembali dilakukan evaluasi melalui kinerja karyawan untuk melihat apakah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang baru efektif atau tidak. Jika kinerja karyawan berdampak positif maka deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang baru dapat digunakan.

Deskripsi Pekerjaan

Menurut teori yang disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2006) deskripsi pekerjaan merupakan identifikasi tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari sebuah pekerjaan. Sedangkan berdasarkan data sekunder yang ada, deskripsi pekerjaan berisikan tentang jabatan, departemen, lokasi kerja, dan juga siapa yang bertanggung jawab. Sedangkan identifikasi tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari pekerjaan tercantum didalam spesifikasi pekerjaan.

Spesifikasi Pekerjaan

Mengacu pada hasil wawancara dengan narasumber dan data sekunder mengenai spesifikasi pekerjaan, terdapat ketidaksesuaian antara data sekunder dengan teori yang ada. Menurut Dessler (2006) spesifikasi pekerjaan adalah daftar "persyaratan tenaga kerja" untuk pekerjaan, yaitu syarat pendidikan, keterampilan, kepribadian, dan seterusnya. Namun berdasarkan data sekunder yang didapatkan oleh penulis, spesifikasi pekerjaan yang dimiliki oleh perusahaan adalah identifikasi tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari pekerjaan tersebut, persyaratan berupa pendidikan, pengetahuan dan ketrampilan, pengalaman kerja, kepribadian, dan syarat-syarat lainnya termasuk kedalam spesifikasi pekerja.

Rekrutmen

Menurut Mathis dan Jackson (2006) metode rekrutmen dibagi menjadi dua, yaitu metode internal dan metode eksternal. Mengacu pada hasil wawancara dengan narasumber mengenai proses rekrutmen yang dilakukan PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk, perusahaan melakukan proses rekrutmen melalui dua metode yaitu metode internal dan eksternal. Sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk berasal dari eksternal perusahaan seperti melalui media cetak berupa lowongan pekerjaan dikoran dan media elektronik berupa *website*, kerja sama dengan SMA/SMK, melalui job fair yang sedang diselenggarakan, dan

ada pelamar yang dari internal perusahaan, yaitu biasanya melalui referensi dari karyawan saat ini.

Seleksi

Pada aspek seleksi, salah satu teori yang digunakan penulis adalah teori dari Bangun (2013). Menurut Bangun (2013) terdapat delapan tahapan dalam melakukan seleksi, yaitu menerima lamaran kerja, wawancara pendahuluan, tes psikologi, pemeriksaan referensi, wawancara seleksi, persetujuan atasan langsung, pemeriksaan kesehatan, induksi atau orientasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber mengenai proses seleksi yang dilakukan PT Jasuindo Tiga Perkasa sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2013), dimana perusahaan melakukan tujuh dari delapan tahapan seleksi untuk menyeleksi calon karyawan. Proses seleksi dimulai dengan menerima surat lamaran pekerjaan dari pelamar. Lalu kemudian divisi SDM memeriksa biodata dan melakukan wawancara pendahuluan untuk mendapatkan informasi lebih mengenai pelamar pekerjaan. Kemudian dilakukan psikotes internal dan tes bidang. Setelah itu dilakukan wawancara tahap dua guna mengetahui sejauh mana pengetahuan pelamar mengenai pekerjaan sebagai operator mesin finishing. Lalu dilakukan tes kesehatan seperti tes buta warna dan tes alergi. Setelah mendiskusikan calon karyawan yang akan diterima bekerja, perusahaan akan menawarkan kompensasi seperti gaji, fasilitas, hak dan kewajiban, dan lain lain. Kemudian perusahaan akan menginformasikan calon karyawan yang lolos dan melakukan penandatanganan kerja. Setelah itu calon karyawan akan di briefing. Calon karyawan yang lolos dari proses seleksi ini merupakan karyawan yang sesuai dengan harapan PT Jasuindo Tiga Perkasa untuk bekerja di dalam perusahaan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai proses analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi karyawan pada PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk, dapat disimpulkan bahwa:

1. Proses analisis pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan teori yang ada. Bisa dilihat dari teknik analisis pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara observasi. Proses dimulai dengan mengidentifikasi pekerjaan sebagai operator finishing non sekuriti. . Lalu perusahaan mengumpulkan dan menganalisis informasi yang nantinya akan digunakan untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Setelah membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sesuai dengan informasi yang didapatkan, kemudian direktur operasional akan mendiskusikannya kembali dengan manajer serta kepala bagian divisi operasional untuk melihat apakah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang dibuat sudah benar dan sesuai. Lalu deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang ada akan digunakan sebagai pedoman dalam melakukan pekerjaan sebagai operator finishing non sekuriti. Kemudian perusahaan akan melakukan evaluasi untuk melihat apakah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang ada sudah efektif dengan cara

- melihat hasil kerja karyawan operator finishing non sekuriti
2. Deskripsi pekerjaan yang dimiliki perusahaan kurang sesuai dengan teori yang ada, karena teori mengatakan bahwa deskripsi pekerjaan merupakan uraian tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari pekerjaan tersebut sedangkan di dokumen perusahaan deskripsi pekerjaan berisikan tentang pekerjaan, departemen, lokasi kerja, dan siapa yang bertanggung jawab.
 3. Spesifikasi pekerjaan yang ada di perusahaan terbagi menjadi dua, yaitu spesifikasi pekerjaan dan spesifikasi pekerja. Menurut teori yang ada spesifikasi pekerjaan merupakan daftar persyaratan tenaga kerja untuk sebuah pekerjaan seperti pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, dan sebagainya. Oleh karena itu terjadi kesalahan penempatan mengenai spesifikasi pekerjaan di dalam dokumen perusahaan. Seharusnya spesifikasi pekerjaan yang ada di dalam dokumen perusahaan merupakan deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerja yang ada di dalam dokumen perusahaan merupakan spesifikasi pekerjaan.
 4. Proses rekrutmen operator finishing non sekuriti pada PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk sudah sesuai dengan teori yang ada. Hal ini bisa dilihat dari metode rekrutmen yang digunakan oleh PT Jasuindo Tiga Perkasa adalah metode internal dan eksternal. Metode internal biasa berupa referensi dari karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini dan metode eksternal berupa memasang lowongan di koran dan juga website, serta melalui kerjasama dengan SMA/SMK, dan juga melalui job fair yang diselenggarakan.
 5. Proses seleksi dimulai dengan menerima surat lamaran pekerjaan dari pelamar. Lalu kemudian divisi SDM memeriksa biodata dan melakukan wawancara pendahuluan untuk mendapatkan informasi lebih mengenai pelamar pekerjaan. Kemudian dilakukan psikotes internal dan tes bidang. Setelah itu dilakukan wawancara tahap dua guna mengetahui sejauh mana pengetahuan pelamar mengenai pekerjaan sebagai operator mesin finishing. Lalu dilakukan tes kesehatan seperti tes buta warna dan tes alergi. Setelah mendiskusikan calon karyawan yang akan diterima bekerja, perusahaan akan menawarkan kompensasi seperti gaji, fasilitas, hak dan kewajiban, dan lain lain. Kemudian perusahaan akan menginformasikan calon karyawan yang lolos dan melakukan penandatanganan kerja. Setelah itu calon karyawan akan di briefing.

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai proses analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi karyawan pada PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk, peneliti ingin memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi PT Jasuindo Tiga Perkasa Tbk dalam hal analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi karyawan. Saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. PT Jasuindo Tiga Perkasa dapat menambah metode dalam melakukan analisis pekerjaan, seperti melalui wawancara maupun kuisioner dengan harapan agar dapat menganalisis lebih dalam lagi mengenai pekerjaan yang ada dengan cara bertanya kepada karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut.
2. Perusahaan dapat memperbaiki deskripsi pekerjaan yang ada di perusahaan dengan cara menyesuaikan kembali dengan teori dalam ilmu manajemen sehingga perusahaan memiliki deskripsi pekerjaan yang benar.
3. Perusahaan dapat memperbaiki spesifikasi pekerjaan yang sudah ada dengan cara menyesuaikan kembali dengan teori dalam ilmu manajemen sehingga perusahaan memiliki spesifikasi pekerjaan yang benar.
4. Perusahaan dapat menambah metode rekrutmen yang digunakan baik itu metode internal seperti *job posting* maupun metode eksternal seperti menggunakan agen tenaga kerja atau serikat buruh dengan harapan agar jumlah pelamar yang melamar pekerjaan ke perusahaan dapat meningkat dan perusahaan bisa mendapatkan calon karyawan yang sesuai keinginan perusahaan.
5. Perusahaan dapat menambahkan tahapan seleksi sesuai dengan teori yang ada seperti melakukan pemeriksaan referensi agar hasil seleksi yang didapatkan oleh perusahaan dapat benar-benar sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Erlangga. -Hill Education.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed., Vol.1). Jakarta: PT Indeks Putri Media Kembangan.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Human Development Report. (2013). Retrieved from <http://hdr.undp.org/en/content/table-2-human-development-index-trends-1980-2013>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human resources management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, 2006.
- Moleong, Lexy J. (2005). *Metodologi penelitian kualitatif*. (edisi revisi). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.W. (2008). *Human resource management* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Putra, N. (2011). *Penelitian kualitatif: proses dan aplikasi*. Jakarta: Indeks
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- York, Kenneth M. (2010). *Applied human resources management : srategic issues and experiental exersices*. California : SAGE Publications, Inc.