

Membangun Budaya Work-Life Balance guna Meningkatkan Performance dan Pengelolaan Talenta

Dani Yoseph Hota Sijabat^{1✉}, Ajeng Harjutri², Daniel. D. Rumani³, Hadi Prayitno⁴, Ariyono Setiawan⁵

^{1,2}Universitas Terbuka Jember, ^{3,4,5}Akademi Penerbang Indonesia Banyuwangi

Alamat Email: ¹yosephhota@gmail.com, ²hariutriaeng@gmail.com,

³daniel_dewantoro@dephub.go.id, ⁴ha_pray@yahoo.co.id, ⁵rmario4u@gmail.com

✉ Email Korespondensi: ✉ yosephhota@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya Work-Life Balance terhadap performa karyawan dan pengelolaan talenta dalam suatu lembaga yaitu Akademi Penerbang Indonesia Banyuwangi. Model regresi digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari responden yang bekerja di lembaga terkait. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya Work-Life Balance dengan performa karyawan dan pengelolaan talenta. Nilai R dan R² yang tinggi menunjukkan bahwa model ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi dalam data. Selain itu, hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variasi dalam model regresi. Namun, analisis Collinearity Diagnostics menunjukkan adanya potensi multikolinieritas antara variabel independen. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengelolaan yang baik terkait hubungan antara performa karyawan dan pengelolaan talenta dalam konteks budaya Work-Life Balance. Penelitian ini memberikan dukungan bagi pentingnya menerapkan budaya Work-Life Balance dalam lingkungan kerja guna menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada performa karyawan dan pengelolaan talenta dalam suatu lembaga.

Kata Kunci: Budaya Work-Life Balance, Performa Karyawan, Pengelolaan Talenta

Abstract

This research aims to analyze the influence of Work-Life Balance culture on employee performance and talent management in an institution, namely the Indonesian Aviation Academy in Banyuwangi. Regression analysis is used to analyze the data obtained from respondents working in the relevant institution. The analysis results indicate a significant relationship between Work-Life Balance culture and employee performance and talent management. The high values of R and R² indicate that this model has good ability to explain the variation in the data. Additionally, the ANOVA analysis results show that the independent variables collectively contribute significantly to the variation in the regression

model. However, the Collinearity Diagnostics analysis indicates potential multicollinearity among the independent variables. Therefore, proper management is needed regarding the relationship between employee performance and talent management in the context of Work-Life Balance culture. This research provides support for the importance of implementing Work-Life Balance culture in the workplace to create a balance between work and personal life, which ultimately has a positive impact on employee performance and talent management in an institution.

Keywords: Work-Life Balance culture, Employee performance, Talent management

PENDAHULUAN

Kehidupan modern yang semakin kompleks dan tuntutan pekerjaan yang meningkat telah menyebabkan pergeseran paradigma dalam dunia kerja (Solikatun, 2021). Kehidupan kerja yang semakin kompetitif dan intens memunculkan tantangan baru bagi individu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Keseimbangan kehidupan kerja, kadang-kadang dikenal sebagai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, yang menjadi topik yang semakin relevan dan penting dalam dunia kerja saat ini (Widya, 2022). Hal ini tidak terkecuali di Akademi Penerbang Indonesia Banyuwangi, sebuah sekolah kedinasan yang berada dibawah pengawasan Kementerian Perhubungan. Pada umumnya, work-life balance merujuk pada kemampuan individu untuk mengintegrasikan dan memenuhi kebutuhan baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi seseorang (Pebiyanti & Winarno, 2021). Efek positif dan signifikan dapat dihasilkan dari hubungan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, baik untuk individu atau organisasi. Orang yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat cenderung lebih optimis, sehat secara fisik dan mental, dan lebih produktif di tempat kerja (Muliawati, 2020).

Kurangnya work-life balance dapat menyebabkan stres, kelelahan, konflik peran, dan dampak negatif lainnya pada kesejahteraan individu (Dennira & Ekowati, 2020). Dalam konteks organisasi, kurangnya keseimbangan dapat berdampak negatif pada produktivitas, motivasi, retensi, dan pengembangan bakat pegawai (Hardy et al., 2020). Oleh karena itu, penting bagi lembaga perhubungan seperti API Banyuwangi untuk memahami pentingnya work-life balance dan membangun budaya yang mendukung keseimbangan tersebut. Dalam upaya meningkatkan performa pegawai dan pengelolaan talenta, API Banyuwangi perlu melihat work-life balance sebagai faktor kunci (Riska Putri Cahyani, 2023). Dengan membangun budaya work-life balance yang kuat, API Banyuwangi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung kesejahteraan pegawai, dan memaksimalkan potensi talenta yang dimiliki (Indrayani, 2022).

Penelitian yang mendalam tentang bagaimana membangun budaya work-life balance yang efektif di API Banyuwangi menjadi penting untuk dijalankan, dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh work-life balance dan hubungannya dengan performa pegawai, serta pengelolaan talenta yang efektif. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi penting bagi API Banyuwangi dalam meningkatkan kinerja organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan yang berharga bagi instansi sejenis dan masyarakat umum tentang pentingnya work-life balance dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan produktif.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang diperlukan. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data dalam bentuk angka dan statistik yang dapat diolah secara objektif untuk menjawab pertanyaan penelitian (Daniel & Harland, 2017).

Populasi dan Sampel

Data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu dari responden yang merupakan karyawan di berbagai departemen API Banyuwangi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan API Banyuwangi. Sampel penelitian diambil menggunakan metode pengambilan sampel acak sederhana (simple random sampling) untuk memastikan representativitas (Firmansyah & Dede, 2022). Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner yang terdiri dari beberapa skala pengukuran. Kuesioner ini mencakup pertanyaan-pertanyaan terkait work-life balance, performa, dan pengelolaan talenta. Responden diminta untuk memberikan tanggapan mereka berdasarkan skala Likert atau pilihan ganda (Maidiana, 2021).

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengorganisasian, pengolahan, dan penafsiran data untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang suatu penelitian (Maswar et al., 2020). Data yang diperoleh akan diolah menggunakan analisis regresi linear berganda akan dilakukan untuk menguji hubungan antara work-life balance, performa, dan pengelolaan talenta.

HASIL

Tabel 1. Model Summary - Budaya Work Life Balance

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	1.450
H ₁	0.792	0.628	0.612	0.903

Budaya Work Life Balance telah menjadi perhatian utama di dunia kerja saat ini. Model analisis yang dilakukan menunjukkan hasil yang menarik. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya Work Life Balance dengan variabel yang diamati. Nilai R dan R² yang tinggi menunjukkan bahwa model ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi yang terjadi dalam data. Selain itu, nilai Adjusted R² yang tinggi menunjukkan bahwa model ini mampu mengatasi masalah overfitting dan memberikan hasil yang lebih dapat diandalkan. Meskipun terdapat RMSE yang sebesar 0.903, nilai ini masih tergolong rendah, menunjukkan bahwa model ini memiliki tingkat ketepatan yang baik dalam memprediksi hubungan antara budaya Work Life Balance dengan variabel yang diamati. Dengan demikian, hasil analisis ini memberikan dukungan bagi pentingnya menerapkan budaya Work Life Balance dalam lingkungan kerja guna menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Tabel 2. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	64.670	2	32.335	39.670	< .001
	Residual	38.310	47	0.815		
	Total	102.980	49			

Note. The intercept model is not included since it cannot provide any useful information.

Hasil analisis ANOVA menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel yang diamati terhadap model regresi. Dalam model ini, sumbu Y adalah variabel yang diamati, sedangkan sumbu X terdiri dari dua variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variasi dalam model regresi. Hal ini dapat dilihat dari nilai F sebesar 39.670, dengan p-value yang sangat rendah (< .001). Artinya, perbedaan dalam variabel independen secara signifikan mempengaruhi perubahan pada variabel yang diamati. Selain itu, sum of squares regression sebesar 64.670 menunjukkan jumlah variasi yang dijelaskan oleh model regresi, sedangkan sum of squares residual sebesar 38.310 menunjukkan variasi yang tidak dijelaskan oleh model. Dengan demikian, hasil analisis ANOVA ini memberikan bukti yang kuat tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel yang diamati, dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara variabel tersebut.

Tabel 3. Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
H ₀	(Intercept)	3.020	0.205		14.730	< .001		
H ₁	(Intercept)	7.235	0.533		13.583	< .001		
	Performa Karyawan	-0.176	0.136	-0.125	-1.295	0.202	0.844	1.185
	Pengelola Talenta	-1.051	0.139	-0.735	-7.585	< .001	0.844	1.185

Hasil analisis koefisien menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model ini. Pada model regresi H₀, terdapat intercept dengan nilai 3.020 dan standard error 0.205. Nilai t yang tinggi, yaitu 14.730, menunjukkan keberartian intercept tersebut, dengan p-value yang sangat rendah (< .001). Begitu juga pada model regresi H₁, terdapat intercept dengan nilai 7.235 dan standard error 0.533. Nilai t yang tinggi, yaitu 13.583, menunjukkan keberartian intercept tersebut, dengan p-value yang sangat rendah (< .001). Selain itu, terdapat dua variabel independen, yaitu Performa Karyawan dan Pengelola Talenta. Koefisien Performa Karyawan memiliki nilai -0.176 dengan standard error 0.136, menunjukkan hubungan negatif dengan variabel dependen. Namun, nilai t sebesar -1.295 dan p-value sebesar 0.202 menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Koefisien Pengelola Talenta memiliki nilai -1.051 dengan standard error 0.139, menunjukkan hubungan negatif yang kuat dengan variabel dependen. Nilai t yang tinggi, yaitu -7.585, dan p-value yang sangat rendah (< .001) menunjukkan keberartian hubungan tersebut secara statistik. Selain itu, nilai toleransi dan VIF yang sama untuk kedua variabel independen menunjukkan tidak adanya masalah

multikolinieritas di antara variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, hasil analisis koefisien ini memberikan pemahaman yang lebih detail tentang hubungan antara variabel independen dan dependen dalam model regresi ini.

Tabel 4. Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Intercept)	Performa Karyawan	Pengelola Talenta
H ₁	1	2.913	1.000	0.007	0.008	0.008
	2	0.049	7.722	0.011	0.805	0.577
	3	0.038	8.712	0.982	0.187	0.416

Note. The intercept model is not included since it cannot provide any useful information.

Analisis Collinearity Diagnostics memberikan informasi tentang adanya multikolinieritas antara variabel dalam model. Pada model H₁, terdapat tiga dimensi yang diamati. Dimensi pertama memiliki eigenvalue sebesar 2.913, menunjukkan bahwa dimensi ini menjelaskan sebagian besar variasi dalam data. Namun, condition index yang sebesar 1.000 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada dimensi ini. Pada dimensi kedua dengan eigenvalue 0.049, condition index sebesar 7.722 menunjukkan adanya kemungkinan multikolinieritas. Variabel independen Performa Karyawan memiliki variance proportion tertinggi, yaitu sebesar 0.805, sementara Pengelola Talenta memiliki variance proportion sebesar 0.577. Artinya, ada kemungkinan bahwa variabel independen tersebut memiliki hubungan yang erat dan mungkin memberikan kontribusi yang serupa dalam menjelaskan variasi dalam data. Pada dimensi ketiga dengan eigenvalue 0.038, condition index sebesar 8.712 menunjukkan bahwa ada potensi multikolinieritas di dimensi ini. Variabel independen Pengelola Talenta memiliki variance proportion tertinggi, yaitu sebesar 0.416. Hal ini menunjukkan bahwa variabel ini mungkin memiliki hubungan yang kuat dengan variabel independen lainnya. Dalam keseluruhan, analisis Collinearity Diagnostics ini memberikan indikasi adanya potensi multikolinieritas pada model regresi ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil ini, dapat dikatakan bahwa mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja itu penting di lingkungan kerja khususnya di Akademi Penerbang Indonesia Banyuwangi dapat berkontribusi positif terhadap meningkatkan Performa Karyawan dan Pengelolaan Talenta. Dengan memberikan perhatian yang lebih, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan di Akademi Penerbang Indonesia Banyuwangi. Selain itu, pengelolaan talenta yang baik juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan Performa Karyawan. Dengan fokus pada pengembangan dan pemanfaatan bakat dan potensi karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan pentingnya membangun budaya Work-Life Balance yang baik dan efektif, serta pengelolaan talenta yang komprehensif dalam meningkatkan Performa Karyawan dan Pengelolaan Talenta di lingkungan kerja. Penting juga untuk menyoroti beberapa langkah konkret yang dapat diambil untuk

membangun budaya Work-Life Balance yang sehat dan meningkatkan pengelolaan talenta. Pertama, perusahaan perlu memprioritaskan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan mengadopsi kebijakan yang mendukung fleksibilitas jam kerja, kebijakan cuti yang adil, dan mempromosikan penggunaan cuti yang aktif. Dengan memberi karyawan kesempatan untuk mengembangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka, mereka akan menjadi lebih fokus, puas, dan produktif.

Selanjutnya, penting untuk mengedepankan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Perusahaan dapat menyediakan program kesehatan dan kebugaran, dukungan kesehatan mental, serta kegiatan yang meningkatkan kebersamaan dan kepuasan kerja. Dengan memperhatikan aspek fisik, mental, dan emosional karyawan, perusahaan menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan mereka. Perusahaan harus membangun lingkungan kerja yang inklusif (Saptono & Supriyadi, 2020). Promosi kerja tim yang kolaboratif, memberdayakan karyawan, dan mendorong pemecahan masalah bersama akan menciptakan iklim kerja yang positif dan saling mendukung. Dalam lingkungan yang inklusif, karyawan merasa dihargai dan memiliki ruang untuk tumbuh dan berkembang.

Pengelolaan talenta yang efektif juga menjadi faktor penting. Lembaga harus mampu mengidentifikasi bakat dan potensi karyawan yang ada, kemudian memberikan peluang pengembangan melalui program pelatihan, mentoring, dan promosi internal (Sri Dewi, 2020). Dengan memanfaatkan bakat internal, perusahaan dapat mengoptimalkan kekuatan karyawan yang ada dan menciptakan tim yang berkinerja tinggi. Penting untuk secara teratur mengukur dan memantau kinerja dan kepuasan karyawan. Melalui survei karyawan, mekanisme umpan balik lainnya, perusahaan dapat memahami tingkat kepuasan karyawan dan memantau kinerjanya. Dengan pemantauan yang baik, lembaga dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkan budaya Work-Life Balance dan pengelolaan talenta.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, lembaga dapat membangun budaya Work-Life Balance yang positif dan efektif, sambil meningkatkan Performa Karyawan dan Pengelolaan Talenta secara keseluruhan. Pendekatan ini akan membawa manfaat jangka panjang, termasuk peningkatan produktivitas, retensi karyawan yang lebih baik, dan reputasi lembaga yang positif sebagai tempat kerja yang menyenangkan dan mendukung.

KESIMPULAN

Dalam kesimpulan, penting untuk menciptakan budaya Work-Life Balance yang sehat dan efektif guna meningkatkan performa karyawan dan pengelolaan talenta di Akademi Penerbang Indonesia Banyuwangi. Dari hasil yang telah disoroti, langkah-langkah konkret yang dapat diambil meliputi memprioritaskan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, mengedepankan kesejahteraan karyawan, membangun lingkungan kerja yang inklusif, mengidentifikasi dan mengembangkan bakat internal, serta mengukur dan memantau kinerja serta kepuasan karyawan.

Dengan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk lebih puas, energik, dan berkinerja baik (Mungkasa, 2020). Selain itu, memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh akan membantu menciptakan tempat kerja yang mendukung dan menghargai karyawan. Lingkungan kerja yang inklusif

mempromosikan kerja tim yang kolaboratif dan memberdayakan karyawan, sementara pengidentifikasian dan pengembangan bakat internal membantu mengoptimalkan potensi yang ada di perusahaan.

Terakhir, memantau dan mengevaluasi kinerja serta kepuasan karyawan akan memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan untuk mengidentifikasi area perbaikan dan mengambil tindakan yang sesuai. Dengan mengikuti langkah-langkah ini, perusahaan dapat membangun budaya Work-Life Balance yang positif dan efektif, meningkatkan performa karyawan, serta mengelola talenta dengan lebih baik.

Penting untuk diingat bahwa upaya ini bukan hanya berdampak pada karyawan secara individu, tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan. Peningkatan produktivitas, retensi karyawan yang lebih baik, dan reputasi perusahaan yang positif sebagai tempat kerja yang menyenangkan dan mendukung adalah beberapa manfaat yang dapat dicapai melalui pembangunan budaya Work-Life Balance yang sehat dan pengelolaan talenta yang efektif (Fadhila Zarfa Nuary, 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Daniel, B. K., & Harland, T. (2017). Higher Education Research Methodology. *Higher Education Research Methodology*. <https://doi.org/10.4324/9781315149783>
- Dennira, G. R., & Ekowati, D. (2020). Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 194–209. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3658>
- Fadhila Zarfa Nuary, R. B. dan D. A. S. A. (2022). *Effect of Work Life Balance (Wlb) and Workload on Employee Performance With Motivation As a Moderation Variable*. 02, 1–19. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JTI/article/view/27/24>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Hardy, H., Afrianty, T. W., & Prasetya, A. (2020). Perspektif Karyawan Dalam Penelitian Manajemen Bakat: Tinjauan Literatur. *Profit: Jurnal Administrasi ...*, 104–128. <https://profit.ub.ac.id>
- Indrayani, I. G. A. P. W. (2022). Eksplorasi Work-Life Interface Karyawan Milenial pada Hotel Berbintang di Bali. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.52352/jbh.v11i1.779>
- Maidiana, M. (2021). ALACRITY : Journal Of Education. *Journal Of Education*, 1(2), 20–29.
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Muliawati, T. F. A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan

Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 1–32.
<https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>

Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3751–3771.

Riska Putri Cahyani. (2023). *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi) Volume 15 No. 1 / Mei / 2023*. 15(1), 43–56.

Saptono, N. K., & Supriyadi, E. (2020). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN KESEHATAN MENTAL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL (STUDI KASUS: DIREKTORAT KEUANGAN PT ANGKASA PURA I (PERSERO)*. 5(2), 88–108.

Solikatun. (2021). *62 Solikatun, Siti Nurjannah, Nila Kusuma*. 162–179.

Sri Dewi, I. A. R. (2020). Manajemen talenta dalam mewujudkan pemimpin berkinerja tinggi. *Jurnal Good Governance*, 16(1), 49–68.

Widya, D. (2022). *PENGARUH WORK FROM HOME, WORK-LIFE BALANCE DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)*.