STRATEGI PEREKRUTAN TENAGA KERJA JEMBATAN LAYANG (*FLY OVER*) PT. SUMBERSARI CIPTAMARGA SIMPANG POLDA PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Meraih Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Dalam Bidang Ilmu Sosiologi

2008
SOCIO

Oleh :

ABDUR RASYID
07033102019

JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2008

S
354.707
Ras
S
c-1
2008

R.17975/18420

STRATEGI PEREKRUTAN TENAGA KERJA JEMBATAN LAYANG (*FLY OVER*) PT. SUMBERSARI CIPTAMARGA SIMPANG POLDA PALEMBANG

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
UPT PERPUSTAKAAN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Meraih Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Dalam Bidang Ilmu Sosiologi

Oleh :

ABDUR RASYID
07033102019

JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2008

STRATEGI PEREKRUTAN TENAGA KERJA JEMBATAN LAYANG (*FLY OVER*) PT. SUMBERSARI CIPTAMARGA SIMPANG POLDA PALEMBANG

S K R I P S I

Telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk mengikuti ujian komprehensif dalam memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana S-1 Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya

Diajukan Oleh :

ABDUR RASYID
07033102019

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Tri Agus Susanto, M.S	**Dra. Dyah Hapsari ENH, M. SI**
NIP. 131 126 818	**NIP. 131 999 050**

STRATEGI PEREKRUTAN TENAGA KERJA JEMBATAN LAYANG (*FLY OVER*) PT. SUMBERSARI CIPTAMARGA SIMPANG POLDA PALEMBANG

S K R I P S I

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
dan Dinyatakan Berhasil Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
dari Syarat-syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosiologi
Pada tanggal, 13 November 2008

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Drs. Tri Agus Susanto, M.S _____
Ketua

Dra. Dyah Hapsari ENH, M. Si _____
Anggota

Dr. Dadang Hikmah Purnama, M. Hum _____
Anggota

Drs. Mulyanto, M.A _____
Anggota

Indralaya, November 2008
Jurusan Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya

Dekan,

Dr. H. Slamet Widodo, M.S, M.M
NIP. 131 467 170

بسم الله الرحمن الرحيم

Segalah puji bagi Allah SWT yang telah memberikan aku petunjuk dan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Tugas akhir ini aku persembahkan kepada :

1. Mama & Papa
2. Saudara & Saudariku :
   - Arie Wahyudi, ST
   - Sari Laila, SP
   - Nur Fitria
3. Almamaterku

Palembang, November 2008

ABDUR RASYID
07033102019

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas berkah dan karunia-Nya, skripsi penulis yang berjudul "**Strategi Perekrutan Tenaga Kerja Jembatan Layang (*Fly Over*) PT. Sumbersari Ciptamarga Simpang Polda Palembang**" dapat di selesaikan.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) bidang ilmu Sosiologi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Slamet Widodo, M.S, MM selaku Dekan FISIP UNSRI.
2. Ibu Dra. Dyah Hapsari ENH, M.Si selaku Ketua Jurusan Sosiologi FISIP UNSRI, pembimbing akademik sekaligus pembimbing II dengan sabar dan teliti memberikan pengarahan serta bimbingan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini dan kuliah di FISIP UNSRI.
3. Ibu Diana Dewi Sartika, S.sos, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Sosiologi FISIP UNSRI.
4. Bapak Drs. Tri Agus Susanto, M.S selaku pembimbing I yang telah memberikan pengarahan serta bimbingan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga atas waktu yang diluangkan selama ini.

5. Kepada semua dosen FISIP yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih atas ilmu yang telah di berikan kepada peneliti selama penulis aktif mengikuti kuliah.
6. Kepada Staf karyawan FISIP UNSRI yang tidak bisa disebutkan satu persatu penulis ucapkan terima kasih.
7. Kepada Kedua orang tuaku, papa Arifai dan mama Badariah serta kak Yudi dan yuk Sari dan adikku Pipit, Wak Toibah, Mang Sarbani terima kasih atas kasih sayang, dukungan serta do'a-do'a yang terucap sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kusnul Khotimah, special yang menjadi semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas bantuan, dukungan, do'a serta kasih sayangnya yang telah diberikan.
9. Kepada teman-teman seperjuangan (Ewin, Andi, Martin, Rengga, Nora, Bob, Ja2x, Zanu, Mamet, Sisi, Nadia, Via, Joko, Rio (Rifki & Ucit: *thanx dasinya*), Bang Firman, Bang Aas dan Bang Emil, Mi2, Seluruh Anak Limas, Anak Masopala dan Anak Basket Fisip yang telah memberikan support moral dan materil penulis ucapkan terima kasih.
10. Kepada informan-informan di PT. Sumbersari Ciptamarga (terutama Mbak Vita : *terima kasih atas supportnya*) yang mau meluangkan waktunya untuk memberikan segala informasi yang dibutuhkan penulis diucapkan terima kasih atas bantuan dan kerja samanya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.

Akhirnya penulis hanya bisa memanjatkan doa semoga Allah SWT dapat membalas segala kebaikan-kebaikan yang telah di berikan kepada penulis dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Indralaya, November 2008
Penulis,

ABDUR RASYID
07033102019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

ABSTRAK

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang 1

I.2 Perumusan Masalah 13

I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian 13

I.3.1. Tujuan Penelitian 13

I.3.2. Manfaat Penelitian 14

I.4. Kerangka Pemikiran 14

I.5. Metode Penelitian 21

I.5.1. Desain Penelitian 21

I 5.2. Lokasi Penelitian 22

I.5.3. Unit Analisis 22

I.5.4. Informan 23

I.5.5. Definisi Konsep 24

I.5.6. Data dan Sumber Data 26

I.5.7. Teknik Pengumpulan Data 27

I.5.8. Teknik Analisis Data 28

I.6. Sistematika Penulisan 29

UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
NO. DAFTAR: 090104
TANGGAL: 07 JAN 2009

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

II.1. Penelitian Tentang Strategi Perekrutan Tenaga Kerja 32
II.2. Studi Tentang Strategi Perekrutan Tenaga Kerja 36
II.3. Pengertian Tenaga Kerja 42

BAB III DESKRIPSI LOKASI DAN SUBYEK PENELITIAN

III.1. Letak Geografis dan Luas Kota Palembang 44
III.1.1. Wilayah 44
III.2. Administratif 44
III.2.1. Batas dan Wilayah Administratif 44
III.2.2. Penduduk 45
III.2.3. Angkatan Kerja 46
III.2.4. Struktur Pekerjaan 47
III.2.5. Transportasi 48
III.2.6. Pengembangan Kota Palembang 50
III.3. PT. Sumbersari Ciptamarga 51
III.3.1. Profil PT. Sumbersari Ciptamarga 51
III.3.2. Struktur Organisasi PT. Sumbersari Ciptamarga 52
III.3.2.1. Tenaga Kerja Inti PT. Sumbersari Ciptamarga 52
III.3.2.2. Tenaga Kerja Selain Tenaga Kerja Inti 52
III.4. Informan Penelitian 53

BAB IV ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

IV.1. Strategi Perekrutan Tenaga Kerja Jembatan Layang (*Fly Over*) Simpang Polda Palembang. 56
IV.1.1. Strategi Perencanaan SDM (Tenaga Kerja) 56
IV.1.1.1. Fungsi Perencanaan SDM (Tenaga Kerja) PT. Sumbersari Ciptamarga 56
IV.1.1.2. Tahapan Perencanaan SDM (Tenaga Kerja) PT. Sumbersari Ciptamarga 59
IV.1.2. Strategi Perekrutan SDM (Tenaga Kerja) 62

IV.1.2.1. Tujuan Perekrutan SDM (Tenaga Kerja) PT. Sumbersari Ciptamarga 62
IV.1.2.2. Penyebaran Informasi Tentang Lowongan dalam Perekrutan SDM (Tenaga Kerja) PT. Sumbersari Ciptamarga 64
IV.1.2.3. Lamanya Waktu dan Area Penyebaran Informasi Tentang Penyebaran Informasi Lowongan PT. Sumbersari Ciptamarga..69
IV.1.2.4. Penetapan Persyaratan Administratif 71
IV.1.3. Strategi Seleksi SDM (Tenaga Kerja) 77
IV.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Strategi Perekrutan Tenaga Kerja Jembatan Layang (*Fly Over*) Simpang Polda Palembang 86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

V. 1 Kesimpulan 93
V.2 Saran-Saran 97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL DAN BAGAN

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel I.1.	Jumlah Tenaga Kerja Jembatan Layang (*Fly Over*) Simpang Polda di Kota Palembang	11
Tabel I.2.	Data Status Informan	24
Tabel III.1.	Luas Daerah dan Pembagian Daerah Administrasi	45
Tabel III.2.	Jumlah Pencari Kerja di Kota Palembang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2006	47
Tabel III.3.	Persentase Angkatan Kerja di Kota Palembang Menurut Lapangan Pekerjaan Tahun 2006	48
Tabel III.4.	Panjang Jalan Menurut Kelas dan Kondisi Jalan	50

Nomor	Judul Bagan	Halaman
Bagan I.1.	Pokok Pikiran Untuk Mencapai Tujuan Dalam Mendapatkan Tenaga Kerja Yang Profesional dan Handal	17

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Departemen Pekerjaan Umum Direktorat Jendral Bina Marga (SNVT) Palembang
2. Surat Izin Penelitian Bappeda Provinsi Sumatera Selatan
3. Surat Izin Penelitian Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Palembang
4. Surat Izin Penelitian Proyek Pembangunan Jembatan Layang (*Fly Over*) PT. Sumbersari Ciptamarga
5. Struktur Organisasi PT. Sumbersari Ciptamarga
6. Lembar Gambar
7. Kartu Bimbingan Skripsi Pembimbing I
8. Kartu Bimbingan Skripsi Pembimbing II
9. Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi
10. Pedoman Wawancara

ABSTRAK

Penelitian berjudul "Strategi perekrutan tenaga kerja jembatan layang (*fly over*) PT. Sumbersari Ciptamarga Simpang Polda Palembang ini mengangkat permasalahan mengenai tenaga kerja yang dipakai di proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) impang Polda Palembang. Dapat dilihat dari data jumlah tenaga kerja yang diperoleh, bahwa tenaga kerja dari luar pulau Sumatera lebih banyak dipekerjakan di proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) di Kota Palembang di bandingkan tenaga kerja lokal (dari Sumatera Selatan). Di dalam proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) ini diperlukan tenaga kerja yang *profesional*, handal dan mempunyai pengalaman. Ketiga kriteria inilah yang dimiliki oleh tenaga kerja dari luar pulau Sumatera. Untuk itu, didalam penelitian ini, akan dilihat bagaimana strategi perekrutan tenaga kerja yang dilakukan PT. Sumbersari Ciptamarga sebagai pelaksana dalam mengerjakan proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) Simpang Polda Palembang serta faktor-faktor yang mempengaruhi strategi perekrutan tenaga kerja PT. Sumbersari Ciptamarga tersebut sehingga mendapatkan tenaga kerja yang *profesional*, handal dan mempunyai pengalaman.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana strategi perekrutan tenaga kerja jembatan layang (*fly over*) PT. Sumbersari Ciptamarga Simpang Polda Palembang dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi strategi perekrutan tenaga kerja jembatan layang (*fly over*) PT. Sumbersari Ciptamarga Simpang Polda Palembang.

Penelitian bersifat *deskriptif* menggunakan pendekatan kualitatif. Unit analisis adalah organisasi/lembaga yaitu PT. Sumbersari Ciptamarga sebagai perusahaan yang menjadi pelaksana proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) Simpang Polda Palembang. Penentuan informan dalam penelitian ini digunakan dengan cara *purposive sampling*. Pengumpulan data diperoleh melalui pengamatan secara langsung atau observasi, wawancara dengan lima orang informan dan dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan yaitu proses *unityzing*, kategorisasi dan penafsiran data.

Hasil penelitian menunjukan bahwa ada tiga strategi yang digunakan oleh PT. Sumbersari Ciptamarga untuk mendapatkan tenaga kerja yang *profesional*, handal dan mempunyai pengalaman yaitu strategi perencanaan tenaga kerja, strategi perekrutan tenaga kerja dan strategi seleksi tenaga kerja. Kemudian ada empat faktor yang mempengaruhi strategi perekrutan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Sumbersari Ciptamarga yaitu adanya ikatan primodial antar tenaga kerja, adanya interaksi sosial, adanya bentuk kerjasama (*cooperatian*), perbedaan status (kedudukan) berdasarkan *achieved-status* (kemampuan), terjadinya suatu persaingan antar tenaga kerja, dan terjadinya kontak sosial

Kata kunci: *Strategi perekrutan, , Tenaga kerja jembatan layang (fly over), PT. Sumbersari Ciptamarga*

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara berkembang yang saat ini sedang giat-giatnya melakukan pembangunan secara berkelanjutan, dengan tujuan untuk mencapai cita-cita bangsa dan mencapai tujuan negara yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata materil dan spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam rangka usaha bangsa dan negara mencapai cita-citanya itu, segala potensi dan kemampuan nasional harus dikerahkan untuk melaksanakan pembangunan nasional disegala bidang. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaanya, pemerintah dan masyarakat harus bekerjasama untuk menyelenggarakan pembangunan nasional.

Pada hakekatnya pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya. Selain pembangunan ditingkat nasional ada juga ditingkat daerah sebagai pola dasar pembangunan daerah. Apalagi saat ini pemerintah sedang menerapkan pelaksanaan otonomi daerah, dengan dikeluarkannya UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah :

> "Penyelenggaraan otonomi daerah perlu memperhatikan hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah"

Pembangunan daerah sebagai bagian integral pembangunan nasional yang akan mendorong dan meningkatkan stabilitas, pemerataan, pertumbuhan, pembangunan daerah serta kesejahteraan masyarakat. Peningkatan upaya pengembangan daerah yang dilaksanakan berlandaskan pada prinsip *desentralisasi* dan otonomi daerah, contohnya Kota Palembang, misalnya sebagai predikat kota lumbung pangan dan lumbung energi dan telah meresmikan visit musi 2008.

Kota Palembang adalah ibukota propinsi Sumatera Selatan yang mempunyai Visi "Palembang kota Metropolitan, Mandiri, dan Berkualitas Tahun 2008" dan Misi "Merealisasikan Visi Palembang sebagai kota Metropolitan, Mandiri dan Berkualitas 2008". Adapun Misi pembangunan Kota Palembang adalah :

1. Mengembangkan serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berakhlak, bermoral dan berbudaya sebagai pilar pembangunan kota.
2. Meningkatkan penataan ruang serta sarana dan prasarana dasar perkotaan.
3. Mendorong meningkatkan investasi, industri, perdagangan dan jasa serta pengembangan pariwisata dan pelestarian warisan sejarah budaya.
4. Mengoptimalkan pengelolaan keuangan daerah.
5. Meningkatkan kerjasama antar daerah dan pihak lain, baik dalam maupun luar negeri.
6. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat dalam rangka partisipasi aktif pembangunan Kota Palembang. (Rencana Strategis (RENSTRA) Kota Palembang, 2004-2008).

Adapun analisis lingkungan Kota Palembang menurut analisis SWOT dirumuskan sebagai berikut :

A. Faktor internal
   1. Kekuatan (*Strength*)

- Letak geografisnya strategis karena dilalui jalur lintas nasional yakni jalur lintas Sumatera yang menghubungkan dari bagian utara ke bagian selatan pulau Sumatera hingga ke pulau Jawa, dengan demikian Kota Palembang merupakan pintu gerbang utama memasuki wilayah propinsi Sumatera Selatan.
- Jumlah penduduk di Kota Palembang sangat banyak maka dinamakan sebagai kota metropolitan.
- Sumber Daya Alam (SDA) yang mencukupi.
- Terdapat juga pelabuhan udara, laut serta sarana dan prasarana transportasi darat.

2. Kelemahan (*Weakness*)
   - Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.
   - Pengangguran yang cukup besar.
   - Banjir/Genangan.
   - Rendahnya pelayanan kebutuhan air bersih.
   - Rendahnya penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD).
   - Kemiskinan dan pemukiman kumuh.
   - Minimnya kesadaran masyarakat terhadap hukum dan peraturan.
   - Minimnya informasi aktual mengenai Kota Palembang.
   - Kemacetan lalu lintas.

B. Faktor Eksternal

1. Peluang (*Opportunity*)
   - UU Nomor 32 Tahun 2004, UU Nomor 25 Tahun 1999, kebijakan dan peraturan pemerintah yang mendukung pelaksanaan pembangunan yang transparan dan bertanggung jawab.
   - Peningkatan kegiatan perdagangan dan jasa.
   - Adanya kontribusi dan peran serta BUMN, BUMD, dan Lembaga keuangan terhadap masyarakat.
   - Kerjasama dari pihak luar yang saling menguntungkan.
2. Ancaman (*Treath*)
   - Pengaruh negatif yang disebabkan oleh globalisasi.
   - Dampak negatif dari krisis multi dimensi yang berkepanjangan.
   - Arus globalisasi.

     (Rencana Strategis (RENSTRA) Kota Palembang, 2004-2008).

Analisis SWOT ini antara lain yang terdiri dari faktor internal dan eksternal sangat mempengaruhi pembangunan di Kota Palembang. Karena faktor kunci keberhasilan pembangunan suatu daerah dipengaruhi oleh faktor internal

yaitu kekuatan dan kelemahan kemudian faktor eksternal yaitu peluang yang mungkin dapat dimanfaatkan serta ancaman yang perlu diantisipasi. Analisis lingkungan baik faktor internal dan eksternal perlu dilakukan agar dapat diketahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang ada, sehingga dapat dirumuskan suatu strategi untuk meningkatkan potensi daerah dan mengatasi segala persoalan yang ada dengan memanfaatkan berbagai peluang serta mengantisipasi berbagai ancaman. Dapat kita lihat dalam faktor internal yang dimaksudkan dapat mempengaruhi pembangunan di Kota Palembang contohnya kelemahan antara lain kemacetan.

Kemacetan lalu lintas menjadi suatu kelemahan yang dialami oleh semua kota-kota besar di Indonesia, contohnya di Kota Palembang. Sejalan dengan pertambahan penduduk dan berkembangnya aktivitas masyarakat, membuat kemacetan lalu lintas di beberapa ruas jalan dan di persimpangan empat jalur menjadi tidak terkontrol dan tidak terkendali oleh pemerintah.

Kemacetan lalu lintas membawa beberapa dampak kerugian bagi masyarakat antara lain :

1. Pemborosan BBM (Bahan Bakar Minyak).
2. Pemborosan waktu (produktivitas kerja).
3. Pencemaran lingkungan.

Adapun penyebab utama kemacetan lalu lintas di Kota Palembang adalah :

1. Pertumbuhan kendaraan (8%) lebih cepat daripada pertumbuhan ruas jalan (2%).
2. Jalan Jenderal. Sudirman merupakan poros utama transportasi Kota Palembang sehingga hampir semua jalur angkutan melewati jalan tersebut.
3. Kurangnya fasilitas jembatan yang menghubungkan antara Palembang ilir dan Palembang ulu (dalam kota hanya ada jembatan ampera dan musi II), sehingga arus lalu lintas yang menghubungkan

kedua wilayah tersebut menumpuk di sekitar wilayah jembatan ampera seperti Jl. Jend. Sudirman, Jl. Merdeka, Jl. Ryacudu, sekitar pasar 16 ilir, Jl. A. Yani dan Jl. Wahid Hasyim. (Rencana Strategis (RENSTRA) Kota Palembang, 2004-2008).

Di Kota Palembang khususnya jalan Jenderal Sudirman terdapat 3 (tiga) persimpangan empat jalur yaitu simpang empat rumah sakit charitas, simpang empat polda dan simpang empat tanjung siapi-api. Ketiga simpang empat jalur tersebut pada saat jam-jam sibuk telah terjadi antrian panjang kendaraan beroda empat dan beroda dua.

Untuk mengatasi masalah kemacetan lalu lintas tersebut, langkah pertama pemerintah Kota Palembang merencanakan pembangunan jembatan layang *(fly over)* sepanjang jalan Jenderal Sudirman. Pembangunan pertama jembatan layang *(fly over)* ini dilakukan di daerah simpang empat polda sebagai salah satu alternatif untuk memperlancar arus lalu lintas kendaraan dan mengurangi titik konflik kemacetan pada persimpangan empat jalur yang kritis terutama simpang empat polda dan simpang empat rumah sakit charitas. (http: google//pubm. SumSel.prov. go. id, Maret 2008)

Dalam mempelancar proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) ini, pemerintah menargetkan pengerjaannya dilakukan pada tanggal 15 desember 2006 dengan Kontrak Tahun Jamak (KTJ) dimana masa pemeliharaan menjadi tanggung jawab kontraktor selama 1 tahun. Setelah lewat masa itu, menjadi tanggung jawab Dinas PU Kota Palembang. Seperti diberitakan sebelumnya, proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) simpang polda menggunakan anggaran KTJ sebesar Rp. 55-60 miliar yang didanai APBN. Tahun 2006, dana yang cair sebesar Rp. 9 miliar. Diharapkan pada tahun 2007, ada penambahan

dana dari pemerintah. (http://www. Kaskus. Us/archive/index. Php/t-278562-p-40. html. Maret 2008).

Untuk pengerjaan proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) ini, pemerintah Kota Palembang bersama PT. Sumbersari Ciptamarga adalah perusahaan yang memenangkan *tender* dan dipercaya sebagai pelaksana dari proyek jembatan layang *(fly over)* serta perusahaan-perusahaan yang ikut berperan dalam pembangunan jembatan layang (*fly over*) harus selektif dalam memilih sumber daya manusia sesuai dengan pekerjaan mereka masing-masing agar penyelesaian pembangunan jembatan layang (*fly over*) ini dapat terwujud sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pemerintah. Pemilihan sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan tersebut.

Mcgregor mengatakan sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap individu. Individu yang dimaksud dalam pengertian sumber daya manusia ini adalah individu yang ikut bekerja yaitu tenaga kerja. (Hariandja, 2002)

Tenaga kerja adalah orang-orang/SDM yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam undang-undang perburuhan di negara bersangkutan. Tenaga kerja dapat dikelompokkan atas :

1. Pengusaha adalah orang-orang yang memiliki perusahaan dengan menginvestasikan kekayaannya dan pendapatannya berasal dari laba perusahaan.
2. Karyawan adalah orang-orang penjual jasa dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui terlebih dahulu. Karyawan terdiri dari :
    - Manajerial adalah orang-orang yang mempunyai bawahan sehingga sebagian dari pekerjaan dapat didelegasikan kepada bawahannya untuk dikerjakan.

- Operasional adalah orang-orang yang harus mengerjakan sendiri pekerjaan yang telah didelegasikan kepadanya. (Hasibuan, 2002)

Dalam Undang-Undang RI No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan :

"Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang atau dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat "

Penduduk Indonesia seluruhnya dipandang sebagai konsumen kesejahteraan, maka tenaga kerja yang sudah bekerja adalah merupakan produsen daripada kesejahteraan tersebut. Sampai beberapa jauh tingkat kesejahteraan yang dinikmati oleh seluruh penduduk Indonesia, sangat tergantung kepada tingkat produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, kiranya tidaklah terlalu berlebihan bahwa dikatakan tenaga kerja adalah faktor penentu dalam suksesnya pembangunan.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang *profesional* dan handal sebagai faktor penentu dan utama dalam suksesnya pembangunan terutama dalam pembangunan proyek jembatan layang (*fly over*) simpang polda Palembang, harus didukung dengan dibentuknya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Hasibuan mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (tenaga kerja) adalah langkah-langkah yang dilakukan untuk pengelolaan SDM dalam organisasi atau perusahaan yaitu berupa pengadaan SDM yang tepat melaksanakan pekerjaan yang tepat, dalam waktu yang tepat, sebagai

upaya dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Perekrutan Tenaga Kerja menurut Filippo adalah suatu usaha dalam mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan atau organisasi.
3. Seleksi tenaga kerja menurut Mandel mengatakan seleksi atau pemilihan yang cermat dan penempatan tenaga kerja membuat mereka secara fisik, mental dan temperament sesuai dengan pekerjaan yang mereka harapkan, membuat tenaga kerja baru dapat berkembang sesuai dengan keinginan mereka sehingga akan memperkecil jumlah tenaga kerja yang tidak pada tempatnya. Kualisifikasi seleksi dalam mencari tenaga kerja memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut, meliputi :
   1. **Umur** harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang.
   2. **Keahlian** (***skill***) merupakan salah satu kriteria yang sangat penting di miliki oleh setiap calon tenaga kerja karena dapat menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
   3. **Kesehatan fisik** sangat penting untuk menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit.
   4. **Jenis kelamin** merupakan hal yang harus diperhatikan berdasarkan sifat pekerjaan, waktu mengerjakan dan peraturan perburuhan.
   5. **Pendidikan** merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya. Pendidikan akan menentukan hasil seleksi selanjutnya dan kemungkinan penempatannya dalam organisasi atau perusahaan apabila nanti pelamar bersangkutan jadi di terima sehingga "*the right man in the right place*" lebih dapat didekati sasarannya.
   6. **Bakat** perlu mendapatkan perhatian karena orang yang berbakat lebih cepat berkembang dan mudah menangkap pengarahan yang diberikan.
   7. **Pengalaman kerja** merupakan salah satu hal penting karena setiap organisasi akan lebih cendrung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya diberikan.
   8. **Kejujuran** merupakan sifat yang harus dimiliki oleh setiap pelamar karena setiap perusahaan atau organisasi menginginkan setiap pelamar memiliki sifat jujur. Kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang.

9. **Kerjasama** harus diperhatikan dalam proses seleksi, karena kesediaan kerjasama, baik vertikal maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerjasama itu bersifat positif serta berazaskan kemampuan.
10. **Kedisiplinan** perlu diperhatikan dalam memilih pelamar karena untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan.
11. **Inisiatif dan kreatif** merupakan kriteria yang penting karena inisiatif dan kreativitas dapat membuat seseorang mandiri dan menyelesaikan pekerjaanya. (Hasibuan, 2002).

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang *profesional* dan handal sesuai dengan kriteria-kriteria dalam penyeleksian di atas menggunakan 3 fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia memang tidaklah mudah, banyak faktor penghambat dan pendukung yang akan ditemui, maka dalam perekrutan tenaga kerja harus mempunyai suatu strategi yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya yang efisien seperti menjamin bahwa mobilisasi sumber daya akan mencapai hasil yang maksimum dan tenaga kerja yang direkrut dapat memenuhi kriteria-kriteria yang diinginkan oleh setiap perusahaan/organisasi. Selain itu, strategi yang diterapkan setiap perusahaan maupun semua organisasi dalam hal perekrutan tenaga kerja pasti ada perbedaan. Hal ini disesuaikan dengan situasi, kondisi, dan jenis instansi/organisasi/perusahaan tersebut.

Strategi merupakan serangkaian sasaran organisasi yang kemudian mempengaruhi penentuan tindakan *komprehensif* untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. (Beech, 1995).

Menurut Chandradhy, strategi adalah suatu ilmu pengetahuan dan seni bagaimana mendayagunakan sumber-sumber potensi yang ada untuk

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS SRIWIJAYA UPT PERPUSTAKAAN

mengupayakan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan memperhitungkan tantangan dan persaingan yang mungkin muncul.

Perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada organisasi/perusahaan. Perekrutan tenaga kerja sering dianggap sebagai kondisi yang melegakan sedangkan penyaringan tenaga kerja dianggap suatu yang menyulitkan. (Sastrohadiwiryo, 2003;138)

Proses perekrutan dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah-langkah yang berikutnya segera mengikuti proses perekrutan, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian perekrutan. Jika proses perekrutan ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah diterima sebagai pekerja dalam organisasi/perusahaan yang memerlukannya. (Siagian, 2004)

Ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan dalam perekrutan tenaga kerja, yaitu mengetahui jenis pekerjaan yang memerlukan orang/tenaga kerja, jenis keterampilan serta tabiat yang diperlukan dari pengisi jabatan, tugas, tanggung jawab, serta kewajiban yang terkandung dalam pekerjaan tersebut. (Cahyani, 2005).

Di dalam suatu perusahaan, cara perekrutan tenaga kerja melalui beberapa cara, yaitu :

1. Melalui departement/dinas tenaga kerja
2. Melalui teman karyawan perusahaan

3. Melalui iklan di media massa
4. Melalui badan maupun organisasi lain.

Adapun tujuan perekrutan tenaga kerja adalah :

1. Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat, agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan.
2. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
3. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan.
4. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja yang adil.

Tabel I.1

Jumlah Tenaga Kerja Jembatan Layang (*fly over*) Simpang Polda Palembang

Mandor/Pekerjaan	Bagian Pekerjaan	Tenaga Kerja		Σ
		SUMSEL	Luar SUMSEL	
Eddy	Opreated Jembatan	-	12	12
Atang	Kayu Deskisting	7	20	27
Rasimin	Besi dan Struktur Pengecoran	-	26	26
Suhar	Pembuatan Saluaran dan Bangunan Penunjang	-	31	31
Romli	Akses Pelebaran Jalan	-	15	15
Alex	Stresing Box Gilder	-	15	15
Harian Kantor	Pengatur lalu lintas Pembersih Jalan Pemeliharaan Jalan	8 4 4	- - -	8 4 4
Jamlah Seluruh Tenaga Kerja *Fly Over*		23 orang	119 orang	142

(Sumber data : Bapak Ali Said, Bagian Set Engenering)

Pada tabel I.1, tenaga kerja pembangunan jembatan layang (*fly over*) adalah orang yang sudah direkrut dan diseleksi untuk bekerja dalam pembangunan jembatan layang (*fly over*). Tenaga kerja proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) simpang polda Palembang di kualisifikasikan menjadi dua yaitu dari luar Sumatera Selatan dan dari Sumatera Selatan. Jumlah seluruhnya 142 orang, tenaga kerja dari Sumatera Selatan berjumlah 23 orang dan tenaga kerja dari luar

Sumatera Selatan berjumlah 119 orang. Apabila kita lihat, ada suatu perbedaan dari jumlah tenaga kerjanya bahwa tenaga kerja dari luar Sumatera Selatan lebih banyak dibandingkan jumlah tenaga kerja dari Sumatera Selatan akan timbul masalah sosial.

Menurut Warren mengatakan masalah sosial adalah masalah yang melibatkan sejumlah besar manusia dengan cara-cara yang menghalangi pemenuhan kehendak-kehendak biologis dan sosial yang ditetapkan mengikuti garis yang disetujui masyarakat. (Syani, 1994, hal 184).

Dalam hal ini, masalah sosial yang timbul adalah akan terjadinya pengangguran dan persaingan di dalam proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) simpang polda. Tenaga kerja yang berasal dari Sumatera Selatan tidak terlalu digunakan jasanya untuk bekerja di peroyek ini.

Persaingan menurut Gilin adalah sebagai suatu proses sosial, dimana orang atau perseorangan atau kelompok-kelompok manusia yang bersaing. (Soekanto, 1987, Hal 78)

Selain itu, tenaga kerja dari Sumatera Selatan diposisikan sebagai tenaga kerja kasar contohnya sebagai pembersih jalan atau sebagai pemelihara jalan sedangkan pada tenaga kerja dari luar Sumatera Selatan semuanya diposisikan sebagai tenaga kerja *profesional* atau ahli contohnya yang menjadi mandor-mandor semuanya barasal dari luar Sumatera Selatan.

Dari fenomena yang ada, karena dari perbedaan tersebut banyak tenaga kerja dari Sumatera Selatan beranggapan bahwa adanya diskriminasi dalam perekrutan tenaga kerja pada proyek jembatan layang *(fly over)* ini. Akan tetapi,

apabila ditelaah mengapa tenaga kerja dari luar Sumatera Selatan lebih utamakan, karena mereka mempunyai banyak pengalaman kerja. Pemerintah juga tidak mau mengambil resiko untuk mengambil semua tenaga kerja local.

Deskriminasi adalah pembedaan perlakuan terhadap sesama warga negara contohmya pada warna kulit, ras, golongan, ekonomi serta kemampuan individu-individu. (Marbun, 2003)

Untuk mengetahui mengapa terjadinya fenomena diatas, maka dari penelitian ini, akan dicoba dilihat berdasarkan strategi perekrutan tenaga kerja jembatan layang (*fly over*) PT. Sumbersari Ciptamarga simpang polda Palembang serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi strategi perekrutan tenaga kerja jembatan layang (*fly over*) PT. Sumbersari Ciptamarga simpang polda Palembang.

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah adalah :

1. Bagaimana strategi perekrutan tenaga kerja jembatan layang (*fly over*) PT. Sumbersari Ciptamarga simpang polda Palembang?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi strategi perekrutan tenaga kerja jembatan layang (*fly over*) PT. Sumbersari Ciptamarga simpang polda Palembang?

I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.3.1. Tujuan Penelitian

I.3.1.1. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi perekrutan tenaga kerja jembatan layang (*fly over*) PT. Sumbersari Ciptamarga simpang polda Palembang.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi strategi perekrutan tenaga kerja jembatan layang (*fly over*) PT. Sumbersari Ciptamarga simpang polda Palembang.

I.3.2. Manfaat Penelitian

I.3.2.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam menambah literatur ilmu-ilmu sosial khususnya ilmu sosiologi serta untuk memahami berbagai dimensi yang berkaitan dengan studi tentang ketenagakerjaan dalam strategi perekrutan tenaga kerja yang handal dan untuk memenejemen Sumber Daya Manusia dalam mendapatkan SDM (tenaga kerja) yang *profesional* dan handal.

I.3.2.2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti bagi praktisi dan akademisi dalam studi lanjutan mengungkapkan aspek yang berkaitan dengan strategi perekrutan tenaga kerja.
2. Hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan untuk pembangunan kota serta dalam mencari tenaga kerja yang *profesional* dan handal. Serta hasil

penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan, khususnya yang terkait dengan masalah penelitian ini.

I.4. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga sebagai elemen utama organisasi/perusahaan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan elemen yang lain. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi/perusahaan. Untuk mengelola sumber daya manusia yang baik, setiap organisasi/perusahaan harus mempunyai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangatlah penting dan memiliki banyak tantangan, sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya lain. Manusia mempunyai perasaan, pikiran, bisa malas, bisa rewel, tidak seperti mesin atau sumber daya lain yang dapat diatur sesuka hati dalam mengaturnya. (Hariandja, 2002).

Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi/perusahaan, keberhasilan organisasi/perusahaan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangatlah ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. (Siagian, 2004).

Dalam teori *human resources* yang dikemukakan oleh Miles bahwa manusia cenderung untuk ikut mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan bersama-sama dengan organisasi/perusahaan dimana manusia itu bekerja. Selanjutnya teori ini mengatakan bahwa manusia akan menjadi lebih kreatif, bertanggung jawab, serta melakukan pengontrolan lebih baik dari tuntutan keadaan sekarang. Untuk dapat merealisasikannya, maka perlu adanya sumber daya manusia yang terampil dan berpendidikan sehingga perlu adanya perekrutan dalam pengadaan pekerja yang akan diambil. Dalam hal ini, untuk pengembangan sumber daya manusia itu diperlukan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja.

Menurut Blake dan Marton bahwa SDM bersisi dua : sisi SD dan sisi M. Dimensi pokok SD adalah kontribusinya terhadap organisasi/perusahaan sedangkan dimensi pokok M adalah perlakuan organisasi/perusahaan terhadapnya, yang pada gilirannya menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. (Ndraha, 1982)

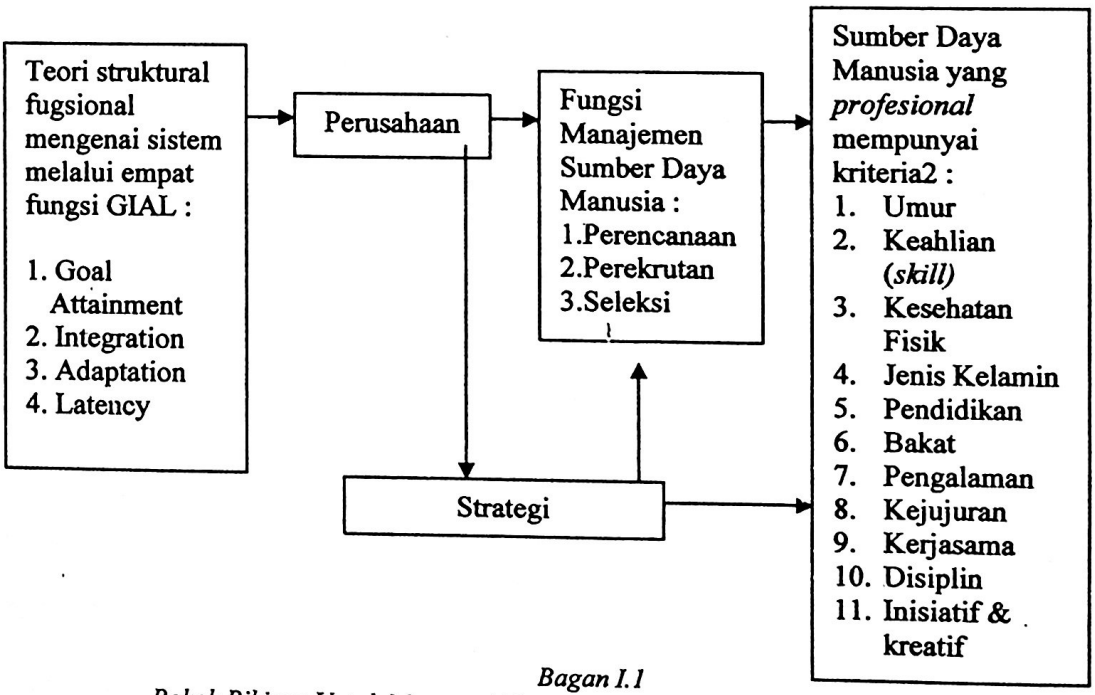
Dalam teori manajemen tradisional yang dikemukakan oleh Miles bahwa SDM yang berkualitas tinggi dinilai dari kemampuan (*capabilities*) SDM tersebut.

Unsur-unsur sumber daya manusia meliputi kemampuan-kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*values*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*) dan karakteristik-karateristik demografisnya (penduduk). Unsur-unsur sumber daya manusia tersebut sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, seperti norma-norma dan nilai-nilai masyarakat, tingkat pendidikan dan peluang-peluang yang tersedia. (Gomes, 2003;26) SDM yang berkualitas tinggi adalah SDM yang mampu menciptakan bukan saja nilai yang komperatif, tetapi juga *kompetitif-*

generatif-inovatif dengan energi tertinggi seperti *inteligence, creativitiy dan imagination.* (Ndraha, 1982)

Parson mendesain empat sistem tindakan untuk menggunakan skema GIAL antara lain organisme prilaku dimana sistem tindakan melaksanakan fungsi adaptasi dengan menyesuaikan diri, sistem kepribadian melaksanakan fungsi pencapaian tujuan dengan menetapkan tujuan sistem dan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapainya, sistem sosial menanggulangi fungsi integrasi dengan mengendalikan bagian-bagian yang menjadi komponennya. Dan sistem struktural melaksanakan fungsi pemeliharaan pola dengan menyediakan aktor seperangkat norma dan nilai memotivasi mereka untuk bertindak. (Alimandan, 2003, Hal 121)

Berikut ini bagan yang menjadi pokok pikiran untuk mencapai tujuan dalam mendapatkan tenaga kerja yang *profesional* dan handal



Bagan I.1
Pokok Pikiran Untuk Mencapai Tujuan Dalam Mendapatkan Tenaga Kerja yang Profesional dan handal

1) **Umur** harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang.
2) **Keahlian** (*skill*) merupakan salah satu kriteria yang sangat penting di miliki oleh setiap calon tenaga kerja karena dapat menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
3) **Kesehatan fisik** sangat penting untuk menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit.
4) **Jenis kelamin** merupakan hal yang harus diperhatikan berdasarkan sifat pekerjaan, waktu mengerjakan dan peraturan perburuhan.
5) **Pendidikan** merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya. Pendidikan akan menentukan hasil seleksi selanjutnya dan kemungkinan penempatannya dalam organisasi atau perusahaan apabila nanti pelamar bersangkutan jadi di terima sehingga "*the right man in the right place*" lebih dapat didekati sasarannya.
6) **Bakat** perlu mendapatkan perhatian karena orang yang berbakat lebih cepat berkembang dan mudah menangkap pengarahan yang diberikan.
7) **Pengalaman kerja** merupakan salah satu hal penting karena setiap organisasi akan lebih cendrung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya diberikan.
8) **Kejujuran** merupakan sifat yang harus dimiliki oleh setiap pelamar karena setiap perusahaan atau organisasi menginginkan setiap pelamar memiliki sifat jujur. Kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang.
9) **Kerjasama** harus diperhatikan dalam proses seleksi, karena kesediaan kerjasama, baik vertikal maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerjasama itu bersifat positif serta berazaskan kemampuan.
10) **Kedisiplinan** perlu diperhatikan dalam memilih pelamar karena untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan.
11) **Inisiatif dan kreatif** merupakan kriteria yang penting karena inisiatif dan kreativitas dapat membuat seseorang mandiri dan menyelesaikan pekerjaanya. (Hasibuan, 2002).

Untuk mendapatkanya, setiap atau semua organisasi/perusahaan harus menerapkan fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu

1. **Perencanaan tenaga kerja** adalah proses menilai kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia kemudian mengintegrasikan antara keduanya. Perencanaan dilakukan untuk menentukan keputusan apabila sumber daya manusia perlu ditambah atau tidak sesuai kebutuhan- kebutuhan perusahaan. (Bestari, 2005)
2. **Perekrutan tenaga kerja** adalah suatu proses dalam mendapatkan sumber daya manusia yang handal. Pola yang digunakan dalam memperoleh sumber daya manusia mempunyai dua sumber yaitu dari dalam dan dari luar organisasi/perusahaan. Sumber dari dalam yaitu tenaga kerja di lingkungan perusahaan itu sendiri yang diberikan suatu promosi, ataupun dipindahkan pada bagian yang membutuhkan keahliannya. Sumber dari luar yaitu sumber daya manusia yang diperoleh dari pasaran tenaga kerja yang ada diluar organisasi/perusahaan. (Sastrohadiwiryo, 2003)

Menurut Siswanto mengatakan bahwa unsur yang diperlukan dalam proses perekrutan adalah

- Persyaratan administratif

Persyaratan admisistratif adalah persyaratan awal yang harus diberikan oleh pelamar kepada perusahaan, persyaratan ini dibutuhkan agar perusahaan memperoleh keterangan dan data-data secara administratif mengenai calon tenaga kerja,

Persyaratan administratif antara lain :

1. Surat lamaran.
2. Daftar riwayat hidup.
3. Fotocopy ijazah.
   a. fotocopy kartu tanda penduduk.
   b. fotocopy akte kelahiran/tanda kelahiran.
4. Surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian RI setempat.
5. Pas poto terbaru.

3. **Seleksi tenaga kerja** adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta memprediksikan kemungkinan keberhasilan/kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2003)

   Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam seleksi tenaga kerja antara lain :

   A. Teknik-teknik seleksi untuk mengukur karakteristik pelamar yaitu

Untuk mendukung mewujudkan tujuan yang diinginkan semua organisasi/perusahaan yaitu mendapatkan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang *profesional*. Maka dalam teori struktural fungsional oleh Talcott Parson (*Teori Sosiologi Modern Edisi 6*, 2003) bahwa suatu sistem mempunyai empat fungsi GIAL untuk suatu perusahaan. Alasan menggunakan empat fungsi AGIL diubah menjadi GIAL karena menyesuaikan bagaimana yang diinginkan suatu lembaga atau perusahaan tersebut. Pada lembaga atau perusahaan diatas mengutamakan pencapaian tujuan yaitu mendapatkan tenaga kerja yang handal.

- *Goal Attainment* (Pencapaian Tujuan) : Melalui fungsi-fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi suatu strategi didalam perusahaan tersebut seperti perencanaan, perekrutan, seleksi tenaga kerja harus diterapkan demi mencapai tujuan yaitu mendapatkan tenaga kerja yang *profesional* dan handal.
- *Integration* (integrasi) : Untuk mencapai tujuan tersebut, dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia dapat mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Hasibuan mengatakan MSDM adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- *Adaptation* (Adaptasi) : Dimana sumber daya manusia (tenaga kerja) harus bisa menyesuaikan diri guna untuk mempererat hubungan dengan perusahaan/organisasi tersebut guna mencapai tujuan bersama melalui fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- *Latency* (pemeliharaan pola) : Sistem *latency* ini berfungsi untuk memelihara pola-pola yang berupa nilai dan norma yang ada didalam perusahaan/organisasi tersebut guna dengan memotivasi individu-individu yang ada didalamnya demi terwujudnya ketiga sistem yaitu *Adaptation, Goal Attainment,* dan *Integration.*

Dalam mencapai tujuan tersebut dimana suatu organisasi/perusahaan yang ingin mendapatkan sumber daya manusia terutama tenaga kerja yang *profesional* dan handal dan memiliki kriteria-kriteria tertentu ditetapkan oleh organisasi/perusahaan tersebut seperti :

a. Formulir lamaran.
b. Rekomendasi dan pengecekan referensi.
c. Wawancara pekerjaan.
d. Tes-tes seleksi.

B. Proses seleksi ada beberapa tahap yaitu
1. Wawancara pendahuluan.
2. Pengisian formulir lamaran.
3. Wawancara seleksi.
4. Tes-tes seleksi.
5. Pemeriksaan referensi dan latar belakang calon tenaga kerja.
6. Pemeriksaan fisik.
7. Keputusan pengangkatan dan penempatan.

(Bestari, 2005)

Dalam menjalankan fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini harus menggunakan suatu strategi yaitu suatu ilmu pengetahuan dan seni bagaimana mendayagunakan sumber-sumber potensi yang ada dalam upaya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan memperhitungkan tantangan dan persaingan yang mungkin muncul. Strategi inilah untuk mendukung fungsi dari MSDM tersebut.

Chandler seperti di kutip oleh Amstrong mengatakan strategi adalah penetapan tujuan jangka panjang dan sasaran perusahaan, serta penerapan serangkaian tindakan dan alokasi sumber daya yang penting untuk melaksanakan sasaran ini. (Cahyati, 2005;13).

Pada bagan I.1 diatas agar dapat memperjelas bahwa menurut teori struktural fungsional mengenai sistem melalui empat fungsi GIAL bahwa setiap perusahaan harus mempunyai empat fungsi GIAL ini untuk mendukung fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu perencanaan, perekrutan, dan seleksi yang mempunyai tujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang *profesional* sesuai dengan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan semua

perusahaan/organisasi. Agar tujuan tersebut manjadi sempurna, perusahaan harus mempunyai strategi untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang *profesional* tersebut. Untuk dapat meralisasikannya strategi yang digunakan yaitu didalam suatu perekrutan harus ada suatu perencanaan dan seleksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan.

I.5. Metode Penelitian

I.5.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *deskriptif*, yaitu bertujuan untuk menggambarkan keadaan status fenomena dimana yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat dipisah-pisahkan menurut kategorinya untuk memperoleh kesimpulan. (Arikunto, 1997; 254).

Menurut Bogdan dan Taylor pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan suatu uraian mendalam tentang ucapan, tulisan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, atau organisasi tertentu dalam suatu *setting* konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensip dan holistik. (Sudikin, 2002;3)

I.5.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi Jl. Volly Blok G7 kampus Palembang. Alasan :

1. Lokasi Jl. Volly Blok G7 kampus Palembang adalah tempat kantor dari PT. Sumbersari Ciptamarga dalam proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) simpang polda Palembang.

2. Tempat proses terjadinya perekrutan tenaga kerja jembatan layang *(fly over)*.
3. Kebanyakan dalam mencari informannya berada di lokasi Jl. Volly Blok G7 kampus Palembang.

I.5.3. Unit Analisis

Dalam penelitian ini, subjek penelitian yaitu menunjuk pada kelompok (lembaga) yang dijadikan unit atau satuan (kasus) yang diteliti. (Faisal, 1992). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi perekrutan tenaga kerja jembatan layang (*fly over*) PT. Sumbersari Ciptamarga Simpang Polda Palembang.

Jadi, berpedoman dari hal tersebut maka unit analisis adalah organisasi/lembaga yaitu PT. Sumbersari Ciptamarga sebagai perusahaan yang menjadi pelaksana proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) simpang polda Palembang.

I.5.4. Informan

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberi informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian Pemanfaatan informan bagi peneliti adalah untuk membantu agar dalam waktu yang relatif singkat banyak informasi yang dapat dijangkau serta untuk menghindari terjadinya pengulangan data atau informasi.

Penentuan informan dalam penelitian ini digunakan dengan cara *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu. Dalam teknik ini, informan yang akan diambil sebagai

anggota sampel secara random (acak) dan memang sudah ditetapkan secara sengaja. (Sugiyono, 2007;218-219). Pengambilan informan secara *purposive sampling* dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random, atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini, maka penentuan informan dilakukan dengan menetapkan informan yaitu tenaga kerja PT. Sumbersari Ciptamarga proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) simpang polda Palembang.. Alasannya:

1. PT. Sumbersari Ciptamarga adalah perusahaan yang dipercaya sebagai pelaksana proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) simpang polda Palembang.
2. PT. Sumbersari Ciptamarga yang melakukan perekrutan semua tenaga kerja baik itu bagian keuangan, *set engenering*, mandor lapangan (Semuanya Menjadi panitia pelaksanaan perekrutan dan tenaga kerja harian.

Tabel I.2
Data Status Informan

No	Nama	Jenis kelamin	Sub bagian pekerjaan	Umur	Asal Daerah
1.	As	Laki-laki	Set Engenering dan Personalia	35 Th	Jakarta
2.	Vt	Perempuan	Keuangan, Accounting dan Personalia	25 Th	Palembang
3.	Tn	Laki-laki	Mandor bagian Lapangan dan personalia	35 Th	Lubuk Linggau
4.	An	Laki-laki	Tenaga Kerja Harian Bagian Administrasi	32 Th	Baturaja
5.	St	Laki-laki	Tenaga Kerja Harian Bagian Lab. Beton	32 Th	Jawa Tengah

(Sumber : Data Primer 2008)

I.5.5. Definisi Konsep

1. **Strategi** adalah cara atau siasat yang digunakan dalam menetapkan tujuan jangka panjang dan sasaran perusahaan, serta penerapan serangkaian tindakan dan alokasi sumber daya yang penting untuk melaksanakan sasaran tersebut. (Cahyati, 2005).
2. **Perencanaan** adalah proses menilai kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia kemudian mengintegrasikan antara keduanya. Perencanaan dilakukan untuk menentukan keputusan seperti apa yang akan dilakukan jika ketersediaan sumber daya manusia perlu ditambah atau tidak sesuai kebutuhan kebutuhan perusahaan. (Bestari, 2005)
3. **Perekrutan** adalah suatu proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi tenaga kerja. Proses ini dilakukan dengan mendorong para pelamar kerja untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon tenaga kerja. Dalam proyek *fly over* ini, perekrutan tenaga kerja sangat di utamakan sebab proyek *fly over* ini memerlukan tenaga kerja yang *profesional* dan handal. (Hariandja, 2002)
4. **Seleksi** adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan/kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2003)
5. **Tenaga kerja (Man Power)** adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat

memproduksi barang dan jasa, jika ada permintaan tenaga kerja dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. (Subri, 2003).

6. **Jembatan Layang (*Fly Over*)** adalah jembatan layang yang berada pada 4 titik persimpangan yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja jaringan jalan agar dapat lebih optimum, mengurangi kemacetan dari titik konflik misalnya pada simpang-simpang empat yang kritis (simpang empat polda dan simpang empat rumah sakit charitas) dan menambah volume kapasitas simpang empat, dan mengantisipasi perkembangan arus lalu lintas terutama di persimpangan empat tersebut.
7. **PT. Sumbersari Ciptamarga** adalah sebuah perusahaan yang memenangkan *tender* untuk melaksanakan proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) simpang polda Palembang.
8. **Strategi Perekrutan Tenaga Kerja Jembatan Layang (*Fly Over*) PT. Sumbersari Ciptamarga** adalah cara atau siasat yang dilakukan oleh PT. Sumbersari Ciptamarga dalam proses mendapatkan SDM (tenaga kerja) yang *profesional* dan handal untuk bekerja dalam proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) simpang polda Palembang.

I.5.6. Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data utama yang berupa hasil pembicaraan dan tindakan serta beberapa keterangan dan informasi yang diperoleh dari informan kunci dan informan pendukung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mendukung data primer atau data penunjang yang berhubungan dengan masalah penelitian. Sumber data sekunder diperoleh dari dokumentasi, catatan tertulis, laporan-laporan penelitian tertulis, dan keterangan-keterangan yang didapat dari sumber pendukung sehingga dapat memberikan pemahaman berkaitan dengan fokus penelitian.

I.5.7. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penelitian dapat digunakan beberapa teknik antara lain :

a) Pengamatan secara langsung atau observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Peneliti mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian dan pencatatan data secara sistematis pada objek penelitian. Ketika dilapangan data pertama di peroleh yaitu data jumlah tenaga kerja dari informan As (35 th) bagian *Set Enggenering* dan data lainnya diproleh dari Vt (25 th) yaitu data struktur tenaga kerja inti PT. Sumbersari Ciptamarga. Kemudian untuk informasi-informasi yang diperlukan oleh peneliti di peroleh dari lima orang informan yaitu tenaga kerja PT. Sumbersari Ciptamarga antara lain As (35 th), Vt (25th), Tn (35th), An (32 th) dan St (32 th).

b) Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab lisan atau lebih secara langsung. Data yang diperoleh dalam wawancara ini didapat melalui pembicaraan formal di kantor

PT. Sumbersari Ciptamarga dengan menemui semua informan yang sudah ditetapkan secara sengaja yaitu As (35 th), Vt (25th), Tn (35th), An (32 th) dan St (32 th). Wawancara dengan ke lima informan ini menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*) yang telah dipersiapkan sebelumnya agar wawancara yang dilakukan tidak meluas dari fokus permasalahan yang ada untuk pengambilan data.

c) Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen atau sumber-sumber yang terkait dengan fokus penelitian, seperti buku-buku panduan yang berkaitan dengan sistem perekrutan tenaga kerja, metodelogi penelitian sosiologi, arsip-arsip dan laporan-laporan penelitian sehingga dapat menunjang pelaksanaan penelitian ini. Dalam penelitian ini, dokumentasi yang dilakukan yaitu mengambil foto kantor PT. Sumbersari Ciptamarga di jalan Volly Blok G7 kampus Palembang, *basecamp* proyek pembangunan jembatan layang (*fly over*) yang berada di simpang POLDA serta foto-foto jembatan layang (*fly over*) itu sendiri.

I.5.8. Teknik Analisis Data

Ada beberapa cara untuk menganalisis data, yaitu :

1. Proses *unityzing*

Pada proses *unityzing* ada dua tahap yaitu tipologi satuan dimana pada tahap ini memberikan nama sesuai dengan apa yang dipikirkan oleh subjek yang dikehendaki oleh latar penelitian, artinya peneliti menulis apa yang dipikirkan

atau dikemukakan oleh informan dalam bentuk bahasanya yang akan diartikan oleh peneliti berdasarkan pengamatannya; kedua, yaitu penyusunan satuan yang terdiri dari informasi kecil yang memiliki arti yang kemudian disusun untuk memudahkan kategorisasi. Informasi-informasi yang didapatkan akan disusun berdasarkan permasalahan yang dibicarakan.

2. Kategorisasi

Satu tumpukkan data yang disusun atas dasar pikiran, pendapat atau kriteria tertentu. Informasi-informasi tadi akan dikategorikan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

3. Penafsiran data

Proses ini menggunakan metode *deskriptif* semata-mata yang menggambarkan dan menceritakan penelitian yang sesuai dengan permasalahan diatas. (Moleong, 2002).

I.6. Sistematika Penulisan

BAB I **PENDAHULUAN**

Bab satu merupakan pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, permasalahan, tujuan dan manfaat, kerangka pemikiran, metodologi penelitian dan sistematika laporan.

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab dua menguraikan tentang hasil-hasil penelitian dengan tema yang pernah dilakukan berkaitan dengan permasalahan penelitian

dan buku-buku yang membahas konsep-konsep dalam penelitian ini.

BAB III **DESKRIPSI LOKASI DAN SUBYEK PENELITIAN**

Bab tiga mendeskripsikan gambaran tentang wilayah penelitian secara umum tentang Kota Palembang maupun secara khusus mengenai deskripsi subyek penelitian yaitu PT. Sumbersari Ciptamarga.

BAB IV **ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA**

Bab empat berisikan tentang uraian interpretasi serta analisis data yang terdiri dari pengolahan data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, sehingga dapat mengetahui bagaimana strategi perekrutan tenaga kerja jembatan layang (*fly* over) PT. Sumbersari Ciptamarga simpang polda Palembang serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab terakhir pada akhir tulisan ini akan dikemukakan kesimpulan yang didapat dari pembahasan dan mengusulkan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

Alimandan. *Teori Sosiologi Modern*, Edisi 6, Prenanda Media., Jakarta, 2003

Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian.* Rieneka Cipta., Yogyakarta, 1997

Bestari, Tim Mitra, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY), Yokyakarta, 2005.

Cahyani, Ati. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Ikrar Mandiri abadi, Jakarta, 2005.

Chandradhy, Dwiyono. *Strategi-strategi Pemasaran.* F Ekonomi UI, Jakarta, 1984.

Faisal, Sanapiah. *Format-format Penelitian Sosial.* Rajawali Pers, Jakarta, 1999.

Hariandja, Efendi T E. Drs. M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Gramedia Widisarana Indonesia, Jakarta, 2002.

Hasibuan, Malayu, S P., H. Drs. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi., Bumi Aksara, Jakarta, 2002.

Kotler, Philip–Bloom, Paul. *Teknik dan Strategi Pemasaran Jasa Ahli.* Inter Media, Jakarta, 1987.

Luth, Nursal, H. Drs dan Fernandes, Daniel, Drs. *Panduan Belajar Sosiologi.* PT. Galaxy Puspa Mega, Jakarta, 1995

Marbun, B.N. *Kamus Politik.* Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2003

Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber daya Manusia,* Edisi 3., BPFE, Yokyakarta, 1994.

Mckenna, Eugene dan Nic Beech., *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Andi dan Pearson International (UK) Ltd, Yogyakarta, 1995.

Miles, Raymond E dan Drs Faustino Gomes., *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Andi Offset, Yokyakarta, 1997.

Moleong, Lexi J. *Metode Penelitian Kualitatif.* PT. Remaja Rodakarya, Bandung, 2002.

Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia.* PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1982.

Sastrohadiwiryo, Siswanto B. DR. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara. Jakarta, 2003.

Saydam, Gauzali. Bc.TT. Drs. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta, 2000.

Siagian, Sondang P. Dr. Prof. MPA. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta, 2004.

Siswanto, Bedjo. *Manajemen Tenaga Kerja (Rancangan Dalam Pemberdayagunaan Unsur Tenaga Kerja)*. Sinar Bandung. Bandung, 1989.

Subri, Mulyadi. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafika Persada, Jakarta, 2003.

Sudikin, Basrowi. *Metode Penelitian Kualitatif. Persektif Mikro*. Insan Cendikia, Surabaya, 2002.

Suekanto, Soerjano. *Sosiologi Suatu Pengantar*. CV. Rajawali. Jakarta. 1987.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta, Bandung, 2007

Supono. *Peranan Tenaga Kerja Dalam Pembangunan Indonesia*. Yayasan Kesejahteraan Keluarga Pemuda 66, Jakarta, 1976

Syani, Abdul. *Sosiologi Skematika, Teori, danTerapan*. PT. Bumi Aksara. 1994

Thoha, Miftah. *Administrasi Kepegawaian Daerah*. Ghalia Indonesia, Jakarta Timur, 1983.

UU RI No. 32 tahun 2004. *Pemerintahan Daerah.-00* Hary Jaya Presisndo, 2004

Sumber-sumber Lainnya :

http: google//pubm. SumSel.prov. go. id, Maret 2008

http://www. Kaskus. Us/archive/index. Php/t-278562-p-40. html. Maret 2008

http://www.mediaprima.co.id/service.asp, Maret 2008

UU RI No. 25 tahun 1997. *Tentang ketenagakerjaan.*

Pemerintah Kota Palembang 2004. *Rencana Strategis (RENSTRA) Kota Palembang tahun 2004-2008.*