

STUDI TENTANG PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA PERLINDUNGAN MASYARAKAT (LINMAS) DI BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT KABUPATEN MALINAU

Desi Ratnasari¹

Abstrak

Studi tentang proses rekrutmen tenaga kerja perlindungan masyarakat di badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang proses rekrutmen tenaga kerja perlindungan masyarakat di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau dan juga untuk mengetahui kendala yang dihadapi.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui penelitian kepustakaan, penelitian lapangan berupa observasi, wawancara mendalam dan penelitian dokumen. Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan analisis data model interaktif. Dengan narasumber yang ditentukan melalui teknik Purposive Sampling yaitu Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat sebagai Key informan, dan informan lain adalah Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat dan Kepala Seksi Perlindungan Masyarakat.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa, Proses rekrutmen tenaga Linmas sudah berjalan dengan baik. Proses rekrutmen yang dilakukan adalah pengumuman, pendaftaran, proses seleksi dan penempatan. Hal tersebut dilakukan agar dapat menjaring sumber daya manusia yang berkualitas dan siap mengisi serta menjalankan tugas tenaga kerja Linmas dengan baik.

Kata Kunci: Rekrutmen, Tenaga Kerja Linmas

Pendahuluan

Organisasi adalah sistem saling mempengaruhi antar orang dalam kelompok bekerjasama untuk mencapai sebuah tujuan. Dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan tiga pilar berfungsinya organisasi adalah adanya visi dan

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: desiratnsari@gmail.com

misi, struktur organisasi dan sumber daya manusia. Salah satu elemen yang penting dari upaya untuk membangun pilar organisasi agar dapat berfungsi dengan baik tadi adalah penempatan sumber daya manusia atau pegawai. Organisasi dapat berjalan jika organisasi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya manusia tersebut berada sesuai dengan bidang tugasnya (*the right man and the right place*). Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya yang paling penting dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Melalui rekrutmen inilah kontak pertama kali diusahakan organisasi atau badan untuk pegawai potensial, melalui rekrutmen inilah banyak individu datang untuk mengenal organisasi dan yang ada pada akhirnya nanti memutuskan ingin bekerja dengannya atau tidak. Suatu usaha rekrutmen yang dirancang dan dimanajemen dengan baik akan menghasilkan pelamar yang berkualitas baik dan sebaiknya yang terjadi apabila usaha ini dijalankan setengah-setengah. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat dipilih apabila mereka tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan sehingga tidak melamar. Rekrutmen harus diusahakan bahwa orang-orang dengan kualitas tinggi mengetahui kesempatan kerja ini, organisasi perlu menyediakan informasi yang cukup mengenai pekerjaan sehingga pelamar dapat mempertimbangkan kesesuaiannya dengan minat dan kualifikasi mereka.

Dengan kata lain calon tenaga kerja diharapkan mampu memberikan pelayanan keamanan yang baik bagi pemerintahan yang secara umum dalam lingkup pemerintahan maupun lingkup lingkungan masyarakat sehingga dapat memberikan keamanan, ketentraman dan ketertiban masyarakat, kegiatan sosial kemasyarakatan itu akan terwujud apabila tenaga kerja tersebut dalam menjalankan tugas dan fungsinya benar-benar transparansi, partisipatif, responsive, dan akuntabel. Hal ini tentu mensyaratkan adanya daya dukung aparatur pemerintah yang berkualitas dan tidak akan terwujud dengan sendirinya melainkan membutuhkan proses, waktu dan berbagai upaya yang sistematis dan konsisten.

Sebelum memutuskan untuk melakukan rekrutmen, maka formasi yang diisi harus jelas karena dari formasi dapat diketahui jumlah dan susunan tenaga kerja yang dibutuhkan. Yang tidak kalah pentingnya sebelum melakukan rekrutmen adalah hendaknya diawali dengan melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja. Tujuan analisis dari kebutuhan tenaga kerja sebagai salah satu usaha agar setiap tenaga kerja yang ada setiap unit organisasi mempunyai pekerja tertentu yang jelas. Karena kemajuan utama dan kemakmuran bangsa ditentukan oleh kualitas sumber daya.

Salah satu contoh dari tenaga kerja yang dimaksud disini adalah tenaga kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas). Sesuai dengan Permendagri Nomor 10 Tahun 2009 tenaga ini bertugas dalam melaksanakan kegiatan penanganan bencana guna mengurangi dan memperkecil akibat bencana, serta ikut memelihara keamanan, ketentraman dan ketertiban masyarakat, kegiatan sosial kemasyarakatan. Dalam hal ini agar tugas atau tujuan dari tenaga ini dapat

berjalan secara maksimal serta efektif dan efisien, maka diperlukan suatu pengadaan (rekrutmen) tenaga kerja yang baik.

Badan yang merekrut tenaga Perlindungan Masyarakat (Linmas) ini adalah Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat kabupaten malinau. Badan ini yang melakukan penyebaran info tentang lowongan tenaga kerja Linmas sampai pada tahap seleksi. Dalam proses tersebut jika berjalan dengan baik tahap demi tahap proses rekrutmen maka akan terseleksi tenaga kerja Linmas yang berkualitas. Jika tenaga kerja Linmas telah berkualitas maka dalam menjalankan tugas dan fungsinya benar-benar transparansi, partisipatif, responsive, dan akuntabel. Dan pada akhirnya tujuan dari organisasi Linmas dapat tepat sasaran secara efektif dan efisien. Namun kenyataan yang terjadi pada proses rekrutmen tenaga kerja Linmas di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat sangat bertentangan dengan proses rekrutmen yang seharusnya seperti penjelasan yang telah paparkan di atas.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pengadaan jumlah tenaga kerja Linmas masih belum sesuai antara program dengan kenyataan yang ada dilapangan diantaranya dalam proses rekrutmen yang bersifat informasi media tentang lowongan itu tidak tersebar luas. Sehingga yang mendaftar dalam lowongan pekerjaan tersebut adalah orang-orang yang mempunyai hubungan dekat dengan orang yang ada dalam badan tersebut.

Selanjutnya penggelembungan tenaga kerja Linmas dimana porsi tenaga kerja tidak sesuai dengan banyaknya jumlah tenaga kerja Linmas yang berjumlah 312 orang jika dibandingkan dengan kabupaten/kota lainnya. Sehingga banyak tenaga kerja Linmas khususnya di kabupaten malinau yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik karena tidak mempunyai kerja dan masih banyak lagi kasus-kasus yang lainnya. Sehingga tenaga kerja perlindungan masyarakat (Linmas) kurang efektif dan efisien dalam menjalankan tugas perkerjaannya.

Berkaitan dengan penyiapan personil tenaga kerja maka melalui pelaksanaan rekrutmen masih belum sesuai antara program dengan kenyataan yang terjadi pada saat dilapangan. Oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk mengambil judul yaitu “Studi Tentang Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau”.

Kerangka Dasar Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2000) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi. Untuk itu manajemen sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional dan baik agar dapat terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi.

Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama di dalam suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya manajemen sumber daya manusia berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari ilmu manajemen yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, susunan kepegawaian, memimpin dan pengendalian. Pernyataan ini disampaikan Miner dan Crane (Rachmawati 200:05).

Selanjutnya menurut Nawawi (2005) ada tiga pengertian sumber daya manusia yaitu (1) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (2) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya (3) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Dari berbagai macam pandangan diatas maka penulis dapat mengambil sebuah pendapat yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan bakat yang dimiliki manusia secara efektif dan efisien dimana organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang sehingga memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan yang ada dalam sebuah organisasi.

2. Rekrutmen

Menurut Simamora (2006:170) rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia diperusahaan atau organisasi.

Pada dasarnya langkah ini terdiri dari dua bagian, yaitu rekrutmen dan seleksi (1) Tujuan Rekrutmen secara umum tujuan rekrutmen adalah untuk memberikan sebuah ketetapan bagi pelamar atau calon pekerja yang secara potensial memiliki kualifikasi. Rekrutmen kata Dundas, merupakan proses penempatan penarikan pelamar kerja yang potensial pada suatu pekerjaan yang tersedia di dalam organisasi. Oleh karena itu, ditambahkan oleh Dundas (dalam Irianto, 2001) (2) Efektivitas Rekrutmen, Rekrutmen yang efektif dipengaruhi

oleh bagaimana organisasi dapat melaksanakan sejumlah kegiatan ini di dalam proses tersebut. Menurut Stoner (dalam Irianto, 2001) (3) Sumber Rekrutmen, agar para pencari tenaga kerja baru dapat melakukan tugasnya dengan efisien, ekonomis dan efektif, mereka perlu mengetahui atau mengenali berbagai sumber rekrutmen yang mungkin digarap, meskipun benar bahwa mungkin saja tidak semua sumber tersebut perlu selalu digarap (Siagian 2005). Berikut beberapa sumber rekrutmen yaitu (1) Pelamar langsung (2) Lamaran Tertulis (3) Lamaran Berdasarkan Informasi Orang Dalam (4) Iklan (5) Instansi pemerintah (6) Perusahaan penempatan tenaga kerja (7) Perusahaan pencari tenaga kerja profesional (8) Lembaga pendidikan (9) Organisasi profesi (10) Balai pelatihan kerja milik pemerintah.

3. Seleksi Calon Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat

Menurut Simamora (2004:202) Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi.

Sedangkan menurut Siagian (2006:131) Seleksi merupakan proses yang terdiri dari berbagai spesifikasi yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima atau pelamar mana yang akan ditolak.

Sebagai kelanjutan dari rekrutmen, seleksi berlanjut untuk memadukan antara pekerja dengan pekerjaannya. Menurut Roberts (dalam Irianto, 2001) berpendapat bahwa seleksi merupakan elemen paling dalam setiap proses manajemen karena organisasi tidak mungkin mencapai manajemen sumber daya manusia secara efektif jika tidak ada kepaduan gerak antara pekerja dan pekerjaan.

Seleksi merupakan bagian materi dari organisasi manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (rekrutmen), sedangkan pengadaan itu terdiri dari : perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan produksi. Proses seleksi merupakan tahapan-tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan pemerintah. Proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau ditolak.

Sebelum menetapkan pelamar yang berhak untuk mengikuti seleksi tahap berikutnya, panitia hendaknya segera melakukan seleksi administrasi setelah lamaran masuk. Hal-hal yang perlu diseleksi dalam melakukan seleksi administrasi menurut Wursanto (1994), adalah meliputi (1) Surat lamaran yang ditulis dengan tangan sendiri (2) Daftar riwayat hidup (3) Salinan ijasah (4) Surat keterangan dari instansi yang berwewenang, antara lain surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian (5) Surat-surat yang merinci pengalaman kerja (apabila dibutuhkan) (6) Umur (7) Pasfoto (8) Tempat tinggal dan keterangan lain yang diperlukan. Menurut Siagian (2002), langkah-langkah yang biasanya ditempuh dalam proses seleksi adalah (1) Penerimaan surat lamaran (2)

Penyelenggara ujian (3) Wawancara seleksi (4) Pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya (5) Evaluasi kesehatan (6) Wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya (7) Pengenalan pekerjaan.

4. Penempatan

Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan di tempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut pegawai baru. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang muktahir menekankan bahwa penempatan tidak berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi (Siagian 2005).

5. Tenaga Kerja

Menurut Kusumowidho (2004: 193) tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selanjutnya menurut Ensiklopedia Nasional Indonesia (dalam Ramlah, 2007: 36) tenaga kerja adalah setiap warga negara Indonesia yang memiliki tenaga baik berupa pikiran maupun fisik serta mampu dan mau bekerja menggunakan tenaganya tersebut menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kebutuhan dirinya dan masyarakat, bangsa dan negara sehingga dapat membantu mencapai tujuan pembangunan nasional yaitu masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Penulis dapat mengambil kesimpulan tenaga kerja merupakan semua warga masyarakat baik laki-laki maupun perempuan yang telah mencapai usia kerja dan memenuhi syarat untuk dapat bekerja mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut dalam hubungan kerja untuk jangka waktu yang telah di tentukan sesuai dengan kontrak kerja yang telah diberikan. Tenaga kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang berfungsi dan ikut serta dalam proses produksi serta menghasilkan barang dan atau jasa (www.edukasi_net, diakses 1 April 2009). Tenaga Kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan atau melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (www.asiatour.com, diakses 1 April 2009).

6. Perlindungan Masyarakat

Pengertian Satuan Perlindungan Masyarakat dapat ditemukan pada Peraturan menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2009 tentang Penugasan Satuan Perlindungan Masyarakat Dalam Penanganan Ketenteraman, Ketertiban, Dan Keamanan Penyelenggaraan Pemilihan Umum pada pasal 1 butir 1 yaitu : Satuan Perlindungan Masyarakat yang selanjutnya disebut Satuan perlindungan masyarakat adalah warga masyarakat yang disiapkan dan dibekali pengetahuan serta keterampilan untuk melaksanakan kegiatan penanganan bencana guna mengurangi dan memperkecil akibat bencana, serta ikut memelihara keamanan, ketentraman dan ketertiban masyarakat, kegiatan sosial kemasyarakatan.

Dikaitkan dengan Permendagri Nomor 10 Tahun 2009, maka tugas satuan perlindungan masyarakat adalah mendukung Penanganan Ketenteraman, Ketertiban, Dan Keamanan Penyelenggaraan Pemilihan Umum meskipun dalam kenyataan di lapangan terkadang seorang anggota perlindungan masyarakat (Linmas) telah bekerja keras untuk melaksanakan tugas pengamanan Tempat Pemungutan Suara (TPS), menjaga kotak suara, mengirimkan ke tingkat Desa/Kelurahan dan Kecamatan sementara perhatian kesejahteraannya sangat minim sehingga sangat tidak menarik bagi generasi penerus untuk berbakti sebagai anggota Satlinmas ini.

7. Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat

Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau baru dibentuk pada tanggal 30 Juni 2008 berdasarkan Surat Keputusan Bupati Malinau Nomor 28 Tahun 2008 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau. Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau merupakan unsur pengamanan dan ketentraman Pemerintah Kabupaten Malinau di bidang kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Malinau melalui Sekretaris Daerah.

Metode Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana Proses Rekrutmen Tenaga Perlindungan Masyarakat (Linmas) di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau. Untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh gambaran yang mendalam terhadap masalah yang diteliti maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Peneliti menggunakan pendekatan ini untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau.

Menurut Nawawi (2005: 63) yaitu “Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan

menggambarkan/melukiskan keadaan subjek/obyek penelitian (seseorang lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana”. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif inilah peneliti berharap dapat mengetahui bagaimana proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Sumber Data Primer: Data Primer adalah data yang diperoleh melalui responden dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dan dipandu dengan pedoman wawancara yang sesuai dengan fokus penelitian. Menggunakan *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan ditentukan sendiri oleh peneliti yang dikemukakan Subagyo (2004: 31) bahwa *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampling berdasarkan pertimbangan tertentu. (2) Sumber Data Sekunder: Data yang diperoleh melalui beberapa informasi antara lain melalui: (a) Dokumen (b) Arsip-arsip yang relevan (c) Buku Ilmiah, hasil penelitian (d) Peraturan perundang-undangan yang relevan.

Dalam penelitian teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: (1) Penelitian Studi Literatur yaitu mempelajari buku-buku, referensi, peraturan-peraturan, laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, (2) Penelitian Studi Lapangan yaitu suatu cara mengumpulkan data dengan mengadakan penelitian langsung pada objek penelitian. Penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan dengan menggunakan beberapa teknik yaitu: (a) Observasi yaitu pemakaian teknik observasi dalam rangka pengumpulan data bila ada yang diperlukan tidak dapat dikumpulkan dengan metode pengumpulan data yang digunakan (b) Wawancara yaitu Teknik wawancara adalah mencakup cara yang dipergunakan oleh seseorang, untuk tujuan suatu tugas tertentu, mencoba mendapatkan keterangan, atau pendapat secara lisan dari seseorang responden, dengan bercakap-cakap berhadapan muka dengan orang itu yang dikemukakan (Nasution, 2000). Pelaksanaan wawancara dilaksanakan secara individual dengan responden (*individual interview*) dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang sudah disusun sebelumnya (*standardize interview*). Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sebagian besar bersifat tertutup (*closed interview*) dan selebihnya bersifat terbuka (*open interview*). Sedangkan pencatatan keterangan dan pendapat hasil wawancara, dilaksanakan dengan cara pencatatan langsung, dan dengan cara pencatatan pengkodean data di lapangan (*field coding*).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. dengan mendeskripsikan data yang diperoleh yang selanjutnya dijabarkan dalam bentuk penjelasan, kemudian data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif, dalam hal ini penelitian harus aktif dan menggunakan diri sendiri sebagai instrumen, mengikuti asumsi-asumsi kultur sekaligus mengikuti data dalam upaya mencapai wawasan imajinatif ke dalam dunia sosial informan. Peneliti diharapkan fleksibel dan relektif tetapi tetap mampu mengatur jarak.

Dalam analisis data kualitatif terdapat empat komponen yaitu sebagai berikut: (1) Pengumpulan Data (*Data Collecting*) Pengumpulan data merupakan proses yang berlangsung sepanjang penelitian, dengan menggunakan seperangkat instrumen yang telah disiapkan, guna memperoleh informasi data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri. Dalam proses pengumpulan data ini, seorang peneliti dapat melakukan analisis secara langsung, sesuai dengan informasi data yang diperoleh di lapangan (2) Reduksi Data (*Data Reduction*) Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Karena semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan akan mempermudah peneliti untuk pengumpulan data selanjutnya. Dalam menyederhanakan data terdapat beberapa langkah antara lain: (a) Menjelaskan data (b) Mengelompokkan data (c) Menyederhanakan penulisan data (3) Penyajian Data (*Display Data*) Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Display data adalah usaha merangkai informasi yang terorganisir dalam upaya menggambarkan kesimpulan dan mengambil tindakan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya (4) Penarikan Kesimpulan (*Conclution Drawing*) Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan merupakan tahapan terakhir dari sebuah penulisan analisis, yang berisikan tentang hasil kesimpulan dari sebuah analisis data yang telah terpola dan tersusun serta teruji kebenarannya.

Hasil dan Pembahasan

Berikut ini adalah ulasan mengenai hasil penelitian yang diperoleh di lapangan yang diperoleh baik melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi mengenai proses rekrutman tenaga kerja Linmas. Rekrutmen Linmas dilakukan karena menyesuaikan dengan kebutuhan fasilitas umum dan fasilitas pemerintahan yang patut dijaga. Pada tahun 2011-2012 jumlah tenaga Linmas mencapai 308 orang. Jumlah tersebut disesuaikan dengan kebutuhan jumlah fasilitas umum dan fasilitas pemerintah yang perlu dijaga. Tenaga Linmas bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan dan setiap akhir bulan mendapatkan insentif/gaji.

Berkaitan dengan proses rekrutmen tenaga kerja perlindungan masyarakat (Linmas) terdapat beberapa proses yang meliputi : Pengumuman, Pendaftaran dan Seleksi Administrasi, dan penempatan calon tenaga kerja perlindungan masyarakat sebagai berikut :

1. Pengumuman

Pengumuman merupakan langkah penting dalam proses rekrutmen, dimana hendaknya pengumuman dibuat dengan jelas, lengkap dan terbuka dengan menggunakan bahasa yang jelas dan dapat dipahami oleh pelamar baik itu tentang formasi yang akan diisi, kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, syarat yang harus dipenuhi pelamar dan lain-lain yang dianggap perlu.

Sebelum diadakannya pengumuman penerimaan tenaga Linmas di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat, para pendaftar telah banyak yang mendaftar. Antusias para pendaftar sangat tinggi untuk bekerja sebagai tenaga ini karena di Kabupaten Malinau sangat kurang lowongan pekerjaan. Mereka mengetahui ada penerimaan tenaga Linmas melalui mulut ke mulut sehingga sebelum pengumuman tentang penerimaan Linmas cepat tersebar luas. Hal ini disebabkan banyaknya para pendaftar sudah sangat banyak. Oleh karena itu Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat tidak membuat pengumuman tentang penerimaan tenaga Linmas karena pendaftar sudah mencukupi kuota yang ada. Masalah pengumuman itu tidak diumumkan secara luas, masyarakat tahu adanya pembukaan untuk penerimaan calon tenaga kerja Linmas biasanya tersebar dari mulut ke mulut dan juga adanya keluarga pegawai disini yang memberitahukan kepada para anggota keluarganya. Dalam penerimaan tenaga Linmas tidak menggunakan media yang terbuka, melainkan hanya dari mulut ke mulut. Pengumuman tersebut berasal dari pegawai Bakesbangpolinmas yang memberitahukan kepada anggota keluarganya dan anggota keluarganya memberitahukan kembali kepada orang lain sampai akhirnya tersebar pengumuman tersebut. Jadi sebaiknya pengumuman rekrutmen tenaga Linmas menggunakan sumber rekrutmen baik melalui iklan atau yang lainnya agar dalam penyebarluasannya akan menjadi efektif dan efisien.

Untuk desa terpencil biasanya mengetahui adanya penerimaan calon tenaga kerja Linmas itu yang mana kami yang turun langsung ke lapangan untuk mensurvei adanya kekurangan tenaga kerja Linmas dan membutuhkan berapa banyak tenaga kerja Linmas sehingga masyarakat mengetahui dan bisa melamar, untuk masalah berkas biasanya dikirim lewat camat yang turun ke malinau. Pengumuman penerimaan calon tenaga Linmas di daerah pelosok Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat terkhususnya Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat beserta staf melakukan survey/monitoring secara langsung ke lapangan sehingga dapat mengetahui seberapa kekurangan yang ada pada desa tersebut. Selain mengadakan survey, pengumuman penerimaan calon tenaga Linmas disebarkan melalui camat-camat di daerah tersebut. Kemudian camat yang nantinya akan membawa berkas-berkas para pelamar untuk kemudian diserahkan kepada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat terkhususnya Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat yang selaku menangani urusan penerimaan calon tenaga kerja Linmas

2. Pendaftaran

Dalam melakukan pendaftaran, calon tenaga kerja harus memenuhi beberapa persyaratan yang diminta oleh lembaga yang membuat lowongan. Begitu pun pada tenaga kerja Linmas didalam melakukan pendaftaran para calon tenaga kerja harus memenuhi persyaratan. Adapun persyaratan untuk calon tenaga kerja Linmas adalah : (1) Fotocopy ijazah (2) Fotocopy kartu keluarga (3) Fotocopy kartu tanda penduduk (4) Pas foto 2 Lembar. Masyarakat mengetahui dari pegawai Linmas itu sendiri dan ada keluarga masyarakat yang bekerja di Badan Kesatuan Bangsa pilitik dan Perlindungan Masyarakat yang memberikan informasi kepada tetangga dan masyarakat yang ada disekitarnya sehingga tidak secara langsung adanya penerimaan tenaga kerja Linmas. untuk persyaratan lainnya dapat disesuaikan pada saat pelamar datang mendaftar ke Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat di Badan Kesatuan Bangsa pilitik dan Perlindungan Masyarakat. Rekrutmen Tenaga Kerja Linmas harus diseleksi secara benar sehingga masyarakat yang melamar sebagai calon tenaga kerja Linmas harus memperhatikan persyaratan yang sudah ditetapkan dan jika mengalami kekurangan berkas pada saat melamar langsung ke Kabid Linmas kemudian akan disesuaikan. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, persyaratan lain selain yang diatas adalah ketika pelamar mengantar langsung persyaratan ke kepala bidang perlindungan masyarakat. Setelah itu pegawai bidang tersebut melihat kesehatan jasmani dan rohani para pelamar tersebut apakah sesuai dengan kualifikasi yang diminta badan tersebut.

Rekrutmen tenaga Linmas disini telah sesuai dengan tujuan rekrutmen yang ada. Kualifikasi jabatan yang di minta untuk tenaga Linmas ini adalah untuk jabatan pengamanan, administrasi dan staff kantor. Yang diutamakan dalam mengisi jabatan tersebut adalah laki-laki yang sehat jasmani, mental dan spiritual. Seperti orang yang mengantar permohonannya, keberadaan yang akan dilihat. Harapan yang diinginkan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh. Dapat memberikan kinerja yang baik. Inpeksi mendadak di lapangan juga akan kami lakukan sesering mungkin. Jika ada oknum yang nakal maka akan diberikan tindakan SP 1 dan SP 2.”

Analisis kebutuhan dilakukan dan ditetapkan oleh Kabid Linmas itu sendiri. Misalnya dalam tukar menukar tenaga kerja Linmas yang tidak sungguh didalam pekerjaan seperti yang tidak disiplin bekerja, hasil kerja yang tidak memuaskan. Analisa kebutuhan setiap tahun diinventarisir ada beberapa yang ditempatkan di kecamatan seperti pembangunan sekolah, kantor, dinas, perumahan dinas milik pemerintah daerah kabupaten malinau ini sendiri. Dalam rekrutmen tenaga Linmas sebelum melakukan rekrutmen atau seleksi mereka meakukan analisis kebutuhan kerja sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan. Sehingga syarat-syarat yang dibutuhkan tenaga kerja sesuai dengan analisis kebutuhan kerja yang ada. Akhirnya akan menghasilkan tenaga kerja yang tepat untuk mengisi jabatan tersebut.

Proses seleksi penerimaan pendaftar tenaga kerja Linmas sangat diutamakan yang merupakan penduduk yang berdomisili di daerah Kabupaten Malinau. Pendaftar yang berasal dari luar Malinau tidak diterima. Kecuali pendaftar sudah mempunyai domisili di malinau. Sesuai dengan data Tenaga Linmas yang ada, rata-rata tempat kelahiran Tenaga kerja Linmas berasal dari daerah Malinau dan sangat jarang yang mempunyai kelahiran diluar daerah malinau.

Berdasarkan wawancara diatas kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dalam tenaga Linmas tidak ditentukan. Jadi pendidikan dari sekolah dasarsampai selesai kuliah pun dapat diterima menjadi tenaga kerja Linmas asal para pelamar sehat jasmani serta rohaninya. Selain itu juga tenaga kerja Linmas harus mempunyai komitmen dalam bekerja dan wawasan yang cukup agar didalam tugas kerja dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Namun dari segi pendapatan, besaran gaji tiap jenjang pendidikan tentu saja dibedakan.

3. Seleksi Administrasi

Seleksi merupakan tahap dimana para calon tenaga kerja setelah melakukan pendaftaran akan dilakukan beberapa test yang akan dilakukan lembaga yang mengadakan lowongan. Testnya pun terdiri dari bermacam-macam diantaranya adalah test akademik, test psikologi, test fisik dan lain sebagainya menyesuaikan dengan kebutuhan dari lembaga penyelenggara tersebut. Di dalam rekrutmen tenaga kerja Linmas juga diperlukan seleksi melalui beberapa test. Hal tersebut dilakukan agar dapat mendapatkan tenaga-tenaga kerja yang terbaik dan sesuai dengan harapan dari lembaga yang melakukan rekrutmen dalam hal ini adalah Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat.

Dalam melakukan seleksi rekrutmen tenaga kerja Linmas, Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat menyerahkan seluruhnya kepada bagian Linmas untuk melakukan test seleksi. Test yang digunakan biasanya adalah test seleksi berkas (administrasi) dan test seleksi wawancara. Biasanya dalam pelaksanaan test ini dilakukan secara bertahap. Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa lamaran sebenarnya sangat banyak sampai mencapai 321 orang, tapi karena keterbatasan dana maka yang diterima hanya 308 orang. Walaupun jumlah tersebut tergolong sangat banyak, namun karena kebutuhan maka rekrutmen tenaga kerja Linmas di Kabupaten Malinau sejumlah tersebut.

Menurut Roberts (dalam irianto, 2001) berpendapat bahwa seleksi merupakan elemen paling penting dalam setiap proses manajemen karena organisasi tidak mungkin mencapai sumber daya manusia secara efektif jika tidak ada kepaduan gerak antara pekerja dan pekerjaan. Oleh karena itu pada seleksi rekrutmen tenaga kerja Linmas proses seleksi dilaksanakan dengan sebaik-baiknya melalui test administrasi dan wawancara juga adanya surat perjanjian. Sehingga hasil dari rekrutmen tersebut dapat mendapatkan manajemen sumber

daya manusia yang efektif. Akibatnya ada kesinkronan antara kepaduan gerak pekerja dan pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendapat Roberts sudah dijalankan pada proses rekrutmen Tenaga Linmas.

4. Penempatan

Setelah hasil pengumuman seleksi calon tenaga kerja Linmas maka langkah berikutnya adalah menempatkan tenaga kerja baru berdasarkan formasi kebutuhan yang diperlukan dan dihitung sebelumnya. Penempatan adalah dimana merupakan akhir dari proses seleksi dan akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

Untuk pelamar yang lulus dalam seleksi penerimaan diangkat menjadi calon tenaga kerja Linmas. Surat keputusan pengangkatan sebagai calon pegawai negeri sipil dikeluarkan oleh Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat. Untuk pelamar yang sudah di terima akan di hubungi oleh pihak Kesbangpolinmas, kemudian akan diberikan arahan selanjutnya. Anggota pelamar yang sudah diterima, biasanya akan diberikan surat, untuk disiarkan di media massa belum pernah di lakukan. Berdasarkan pernyataan diatas bahwa dalam rekrutmen tenaga kerja Linmas seorang pelamar diterima bekerja akan di hubungi langsung oleh Badan Kesbangpolinmas. Selain itu juga akan diberikan surat lulus seleksi tenaga kerja Linmas. Namun sampai saat ini belum ada pengumuman hasil rekrutmen tenaga kerja Linmas di siarkan di media massa. Padahal hal itu tentu lebih efektif dan efisien daripada harus menghubungi pelamar yang lulus seleksi satu persatu.

Berdasarkan hasil wawancara diatas diterangkan bahwa tenaga Linmas sebelum terjun dan memulai pekerjaannya wajib di bekali pembinaan fisik dan moral agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam hal ini Badan Kesbangpolinmas mengadakan pembekalan fisik dan moral bekerjasama dengan kodim dan polres setempat. Tujuan dari pembinaan ini adalah agar tenaga Linmas lebih mantap dan siap lagi dalam melaksanakan tugasnya yaitu mengamankan aset-aset daerah. Dimana dalam memberikan pelatihan ini tidak mengganggu kegiatan pekerjaan misalnya melakukan pelatihan pada hari minggu atau hari libur yang lainnya.

5. Kendala-Kendala

Begitu pun pada rekrutmen tenaga Linmas ini, dalam pelaksanaannya banyak sekali menemui hambatan-hambatan. Hambatan itu antara lain sebagai berikut (1) Dana merupakan hal yang merupakan aspek vital dalam suatu kegiatan. Biasanya dana berbentuk berupa uang atau sejenisnya. Baik buruknya suatu kegiatan dapat diukur dengan besar dana yang dikeluarkan. Begitu pun pada kegiatan rekrutmen tenaga Linmas, tanpa adanya dana, kegiatan rekrutmen pun tidak bisa berjalan dengan maksimal.

Kendala dana sangat berpengaruh pada rekrutmen tenaga Linmas. Dimana salah satu contoh akibat kekurangan dana ialah ditiadakannya test akademik akibat kekurangan dana. Walaupun sebenarnya test akademik perlu diadakan karena test tersebut dapat mengukur wawasan para calon tenaga Linmas. Wawasan yang luas dapat memacu kinerja yang maksimal pada tenaga Linmas. Kinerja yang maksimal dapat mencapai tujuan Linmas yaitu menjaga keamanan aset-aset daerah. Berarti secara tidak langsung dana dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan Linmas.

Salah satu sumber manajemen ialah dana. Tanpa dana sumber-sumber lain seperti manusia, mesin dan lain-lain tidak dapat dijalankan. Manajemen pun akan mati atau tidak dapat berjalan. Begitupun pada Rekrutmen Linmas tanpa adanya dana yang cukup, manajemen rekrutmen sumber daya manusia di dalam Linmas tidak dapat berjalan. Jadi dapat disimpulkan bahwa benar salah satu sumber manajemen yaitu dana mempengaruhi rekrutmen Linmas salah satu contohnya ialah tidak adanya test akademik akibat kurangnya dana (2) Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi.

Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Begitu pun pada Rekrutmen Tenaga Linmas ini, dimana pada rekrutmen tenaga Linmas diharapkan akan menyaring sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menjalankan visi serta misi dari Linmas itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan motor dari Lembaga Linmas itu sendiri agar dapat berjalan. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Sedangkan kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan mental).

Kesimpulan dan Saran

Adapun kesimpulan dari skripsi yang berjudul Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau, yaitu (1) Proses Rekrutmen Linmas dapat dikatakan kurang baik dikarenakan dalam pelaksanaan rekrutmennya tidak berjalan dengan baik dan tidak sesuai dengan teori-teori rekrutmen ada dan masih banyak hal-hal yang menjadi kekurangan-kekurangan yang perlu diperbaiki dan dibenahi seperti tidak adanya test akademik dan untuk masalah pengumuman yang bersifat tertutup sehingga tidak diketahui oleh semua masyarakat untuk itu perlu adanya keterbukaan informasi bisa melalui media massa, iklan, internet dan lain sebagainya. Sehingga perlu diperbaiki secara bertahap (2) Pelaksanaan proses rekrutmen tenaga kerja perlindungan masyarakat (Linmas) di badan kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat malinau terdiri dari empat tahapan, yaitu : proses pengumuman, pendaftaran, seleksi, penempatan. Pengumuman dilaksanakan secara tertutup yang ditandai dengan

informasi yang tidak diterima secara meluas oleh masyarakat malinau. Pendaftaran dapat dilakukan dengan mengantar langsung berkas ke badan Kesbangpolinmas atau bisa juga melalui via pos. Seleksi terdiri dari dua jenis proses test yaitu test fisik dan test wawancara dalam tahap ini disinyalir adanya hubungan keluarga yang mendasari tenaga kerja perlindungan masyarakat lolos seleksi. Setelah lolos seleksi, maka tahap yang selanjutnya adalah penempatan. Mayoritas penempatan tidak sesuai dengan surat tugas yang sudah dikeluarkan oleh badan kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat karena tenaga kerja perlindungan masyarakat (Linmas) yang sudah diterima tidak ingin pindah ke daerah lain dengan alasannya masing-masing dan alasan yang beragam (3) Kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen perlindungan masyarakat (Linmas) diantaranya adalah kendala yang berupa dana. Kemudian kendala selanjutnya ialah mengenai kurangnya kualitas sumber daya manusia perlindungan masyarakat (Linmas). Dari kesimpulan diatas yang telah penulis paparkan, maka penulis menyarankan beberapa rekomendasi-rekomendasi kepada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Malinau tentang proses rekrutmen tenaga kerja perlindungan masyarakat antara lain :

- (1) Mengenai masalah pengumuman rekrutmen tenaga kerja Linmas perlunya peningkatandalam penyebarluasan informasi secara umum melalui media massa, iklan, internet. supaya seluruh masyarakat baik itu yang berada di kota maupun di desa dapat mengetahui adanya rekrutmen dan tidak terjadi kesalahpahaman mengenai pengumuman tersebut
- (2) Badan Kesbangpolinmas dapat merencanakan penambahan jumlah anggaran, selain itu diharapkan lebih selektif terhadap pengeluaran sehingga dana lebih optimal untuk proses rekrutmen contohnya peniadaan konsumsi untuk peserta pada saat proses test fisik
- (3) Kepada Badan Kesbangpolinmas terutama bidang yang melakukan rekrutmen tenaga Linmas diharapkan agar lebih meningkatkan perannya dalam melakukan rekrutmen tenaga Linmas. Jika proses rekrutmen berjalan dengan maksimal maka akan terjaring Sumber Daya Manusia yang berkaulitas yang tentu akan menjalankan tugasnya secara maksimal
- (4) Untuk badan kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat didalam melakukan rekrutmen tenaga kerja Linmas harus lebih bersikap transparansi, perlu adanya terbukaan dan selalu bersikap netral dalam menerima tenaga kerja Linmas untuk menghindar adanya kecemburuan social antar masyarakat
- (5) Badan Kesbangpolinmas sebelum melakukan proses rekrutmen, seharusnya membuat analisis kebutuhan tenaga kerja Linmas dan berapa daya tampung organisasi sehingga akan terjadi efektif dan efisien organisasi seperti analisis jabatan, job description, job specification
- (6) Sebagai bahan evaluasi khususnya Kabid Linmas yang dalam pelaksanaan rekrutmen yang akan datang supaya dapat menyiapkan secara dini hal-hal yang berkenaan dengan proses rekrutmen agar kendala dapat diminimalisir, supaya pelaksanaan yang akan datang dapat berjalan lancar.

Daftar Pustaka

- Hasibuan S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Irianto, Yusuf, 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jatim : Insan Cendikia
- Milles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Moleong, Lexy J.2006. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*.Bandung : PT. RemajaRosdakarya
- Nanawi, H. Hadiri. 2005. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University
- Rachmawati Ike Kusdayah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit C.V Andi Offset.
- Siagian, Sondang. P. 2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Subagyono, Joko. 2004. *Metode Peneltian*. Jakarta : Rineka Cipta.

Dokumen

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2009 tentang Pegugasan Satuan Perlindungan Masyarakat
- Undang-undang nomor 13 tahun tentang Ketenagakerjaan

Sumber Internet :

- <http://aderafiansyah.blogspot.com/2009/04/perencanaan-dan-rekrutmen-sumber-data.html> (di akses) 23 mei 2012)
- <http://www.Asiatour.com>, (diakses 2 April 2012).
- http://www.Edukasi_net, (diakses 2 April 2012).