

# **PENGARUH PERSEPSI-SIKAP-NILAI TERHADAP PRODUKTIVITAS INDIVIDU DAN ORGANISASI**

**Andriani Prietedjo**

Dosen Tetap STIE Gici Margonda dan DLB FSRD Universitas Trisakti  
Email: rianinand@yahoo.com, rianianndri19@gmail.com,

## ***Abstract***

*Indonesia is a rich country consists of 34 provinces which stretches from Sabang to Merauke with natural resources that are very diverse. The amount of natural resources that many well balanced with human resources that should have been "ready," to cultivate it, but until today, there are many professions that are not filled. This research is the theme of the influence-attitude-value perception on the productivity of individuals and organizations, so this type of research is analytic causal. This study is qualitative, and mengangalisa secondary data. Visual perception is taken as a limitation in theory research, because the visual is a universal language, so it is easily understood by all people. The theory used Visual Perception of Gestalt, attitude-value theory proposed by Sarwono and Meinarno 2009 and Productivity Individuals from Laehan and Wexley. With the presence of this study are expected by the company, school socialization professions to high school students, vocational using media posters, power point, so that they have a perception-make-value attitude towards careers related to natural resource management. Readiness of human resources as early as possible will influence the future so that employee productivity will be able to promote the organization where he works and can improve the wellbeing for themselves and for society at large.*

*Keywords: natural resources, human resources, organizational culture, attitude-value perception, productivity*

## **I. PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki wilayah yang sangat luas di dunia, total luas negara Indonesia adalah 5.193.250 km<sup>2</sup> yang mencakup daratan dan lautan. Kondisi ini menempatkan Indonesia sebagai negara terluas ke-7 di dunia setelah 6 negara lainnya, yaitu Rusia, Kanada, Amerika Serikat, China, Brasil dan Australia. Jika dibandingkan dengan luas negara-negara yang ada di Asia, Indonesia berada diperingkat ke-2. Sedangkan jika dibandingkan dengan negara-negara di Asia Tenggara, Indonesia merupakan negara terluas di Asia Tenggara.

Indonesia memiliki 34 propinsi dan berdasarkan data dari hasil *survey* yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik pada tanggal 3 Februari 2010 perihal jumlah suku bangsa di Indonesia

diperoleh hasil bahwa Indonesia memiliki 1.128 suku asli Indonesia dan memiliki 743 bahasa daerah, catatan ini berdasarkan data dari Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. Banyak dan beragam kekayaan alam yang dimiliki kemudian dikelola oleh sumber daya manusia Indonesia yang tersebar diberagam sektor industri seperti yang dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel I.1. Jumlah tenaga Kerja Indonesia Tahun 2010-2013 Menurut Sektor Ekonomi (Orang)

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2010-2013  
Menurut Sektor Ekonomi (orang)

Sektor	Uraian	2010	2011	2012	2013*
1	Pertanian, Peternakan, Kehutanan, dan Perikanan	41.494.941	39.328.915	38.882.134	37.212.728
2	Pertambangan dan Penggalian	1.254.501	1.465.376	1.601.019	1.670.375
3	Industri Pengolahan	8.877.540	9.504.553	10.219.596	10.687.374
4	Listrik, Gas, dan Air Bersih	234.070	239.636	248.927	252.209
5	Konstruksi	5.592.897	6.339.811	6.791.662	7.309.817
6	Perdagangan, Hotel, dan Restoran	17.026.974	17.880.805	17.631.338	17.554.595
7	Pengangkutan dan Komunikasi	5.511.812	4.971.019	4.889.962	4.533.168
8	Keuangan, Real Estat, dan Jasa Perusahaan	1.591.304	2.476.329	2.498.258	3.204.166
9	Jasa-jasa	15.130.036	15.802.055	16.245.691	16.504.789
10	Ekonomi Kreatif	11.493.875	11.661.900	11.799.568	11.872.428
	Jumlah	108.207.949	109.670.399	110.808.154	110.801.648

Ket. \*) Angka Sementara

Sumber : <http://program.indonesiakreatif.net/research/kontribusi-ekonomi-kreatif-terhadap-tenaga-kerjadi-indonesia-2010-2013>

Berdasarkan uraian angka-angka pada tabel di atas, diketahui bahwa industri pengolahan sumber daya alam Indonesia menyerap tenaga kerja dalam jumlah banyak dan terus mengalami peningkatan sejak tahun 2010 sampai tahun 2013. Hanya industri gas, listrik dan air bersih yang mengalami jumlah penambahan tenaga kerja yang cenderung stabil sejak tahun 2010 sampai tahun 2013. Kurangnya minat terhadap suatu profesi disebabkan minimnya pengetahuan dan informasi yang diterima, sehingga tidak mampu menciptakan persepsi-sikap dan nilai terhadap sebuah profesi. Persepsi bisa terbentuk melalui penglihatan, pendengaran, perabaan dan penciuman. Penerima akan menyaring informasi yang diterima dan yang paling diminati atau dirasa penting akan disimpan dalam otak dan pada saat dirasa penting akan dikeluarkan sebagai komunikasi luar dalam bentuk gerakan atau sikap. Persepsi yang diteliti adalah persepsi visual baik yang dilihat melalui media cetak maupun elektronik sehingga terbentuk sikap Konaktif.

Nilai seperti mitos atau cara pandang dalam masyarakat dapat membuat individu menjadi produktif ataupun tidak produktif. Dalam penelitian ini, Peneliti akan meneliti Pengaruh Persepsi-Sikap-Nilai Terhadap Produktivitas Individu dan Organisasi, karena persepsi yang dimiliki individu sangat berpengaruh untuk terbentuknya sikap dan kerangka nilai untuk kemajuan dirinya maupun bagi organisasi tempatnya bekerja. Bidang Industri yang akan dijadikan penelitian adalah PLTA atau Pembangkit Listrik Tenaga Air di Larona

## II. METODE

Jenis penelitian atau rancangan penelitian yaitu deskriptif *causal*, karena penelitian ini menganalisa sejauh manakah pengaruh persepsi-sikap-nilai terhadap terciptanya produktivitas individu yang berpengaruh terhadap organisasi tempatnya bekerja. Objek yang diteliti adalah pemahaman pekerjaan di bidang pengolahan listrik, yaitu PLTA di seluruh Indonesia meliputi lokasi, latar belakang pendidikan dan keahlian yang dibutuhkan di PLTA serta bidang pekerjaan yang tersedia di PLTA.

Subjek penelitian atau responden memiliki karakteristik sebagai pencari kerja, memiliki latar belakang pendidikan mulai dari SMK jurusan Mesin, Listrik, D3-S1 jurusan teknik Elektro, diutamakan berjenis kelamin laki-laki, belum menikah. Maksimal usia untuk lulusan SMK-D3, 25 tahun, S1 maksimal usia untuk S1, usia 27 tahun. Sample yang diambil menggunakan teknik purpose sampling.

Menganalisa data sekunder dikumpulkan dengan cara penelusuran literatur/data dari media cetak seperti majalah, Koran, text book, media elektronik dari internet Metode Dokumentasi deneliti menggunakan metode dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara digunakan melalui pencarian dokumen- dokumen yang terkait dengan penelitian. Dokumen dalam penelitian ini berupa gambar, daftar lowongan kerja di perusahaan listrik, daftar hasil bumi di Indonesia, dan dokumen lainnya yang dapat membantu mempercepat proses penelitian.

Analisis data memegang peranan penting dalam riset kualitatif, yaitu sebagai faktor utama penilaian kualitas riset. Artinya kemampuan periset memberi makna kepada data merupakan kunci apakah data yang diperolehnya memenuhi unsur realibilitas dan validitas data kualitatif terletak pada diri peneliti sebagai instrument riset (Kriyantono, 2002:194).

## III. HASIL

### III.1. PENJELASAN

#### III.1.1. TEORI PENDUKUNG

Seperti yang sudah yang dijelaskan dalam batasan masalah di Pendahuluan, dijelaskan bahwa teori yang digunakan, antara lain :

1. Teori Persepsi yang mengambil persepsi visual, yang meliputi pembahasan faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi visual.
  - A. Faktor yang mempengaruhi Persepsi
    1. Faktor Internal *yaitu* faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu, yang mencakup beberapa hal antara lain :

- a. Fisiologis. Informasi masuk melalui alat indera, selanjutnya informasi yang diperoleh ini akan mempengaruhi dan melengkapi usaha untuk memberikan arti terhadap lingkungan sekitarnya. Kapasitas indera untuk mempersepsi pada tiap orang berbeda-beda sehingga interpretasi terhadap lingkungan juga dapat berbeda.
  - b. Perhatian. Individu memerlukan sejumlah energi yang dikeluarkan untuk memperhatikan atau memfokuskan pada bentuk fisik dan fasilitas mental yang ada pada suatu obyek. Energi tiap orang berbeda-beda sehingga perhatian seseorang terhadap obyek juga berbeda dan hal ini akan mempengaruhi persepsi terhadap suatu obyek.
  - c. Minat. Persepsi terhadap suatu obyek bervariasi tergantung pada seberapa banyak energi atau *perceptual vigilance* yang digerakkan untuk mempersepsi. *Perceptual vigilance* merupakan kecenderungan seseorang untuk memperhatikan tipe tertentu dari stimulus atau dapat dikatakan sebagai minat.
  - d. Kebutuhan yang searah. Dapat dilihat dari bagaimana kuatnya seseorang individu mencari obyek/ pesan yang dapat memberikan jawaban sesuai dengan dirinya.
  - e. Pengalaman dan ingatan. Pengalaman dapat dikatakan tergantung pada ingatan dalam arti sejauh mana seseorang dapat mengingat kejadian-kejadian lampau untuk mengetahui suatu rangsang dalam pengertian luas.
  - f. Suasana hati. Keadaan emosi mempengaruhi perilaku seseorang, mood ini menunjukkan bagaimana perasaan seseorang pada waktu yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam menerima, bereaksi dan mengingat.
2. Faktor Eksternal merupakan karakteristik dari lingkungan dan obyek-obyek yang terlibat didalamnya. Elemen-elemen tersebut dapat mengubah sudut pandang seseorang terhadap dunia sekitarnya dan mempengaruhi bagaimana seseorang merasakannya atau menerimanya. Sementara itu faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi adalah:
  - a. Ukuran dan penempatan dari obyek atau stimulus.

Faktor ini menyatakan bahwa semakin besar suatu obyek, maka semakin mudah untuk dipahami. Bentuk ini akan mempengaruhi persepsi individu dan dengan melihat bentuk ukuran suatu obyek individu akan mudah untuk perhatian pada gilirannya membentuk persepsi.

- b. Warna dari obyek-obyek. Obyek-obyek yang mempunyai cahaya lebih banyak, akan lebih mudah dipahami (*to be perceived*) dibandingkan dengan yang sedikit.
- c. Keunikan dan kekontrasan stimulus. Stimulus luar yang penampilannya dengan latar belakang dan sekelilingnya yang sama sekali di luar sangkaan individu yang lain akan banyak menarik perhatian.
- d. Intensitas dan kekuatan dari stimulus. Stimulus dari luar akan memberi makna lebih bila lebih sering diperhatikan dibandingkan dengan yang hanya sekali dilihat. Kekuatan dari stimulus merupakan daya dari suatu obyek yang bisa mempengaruhi persepsi.
- e. Motion atau gerakan. Individu akan banyak memberikan perhatian terhadap obyek yang memberikan gerakan dalam jangkauan pandangan dibandingkan obyek yang diam.

2. Teori Sikap adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Ada tiga komponen yang secara bersama-sama membentuk sikap yang utuh (*total attitude*) yaitu:

- a. Kognitif (*cognitive*). Berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi obyek sikap. Sekali kepercayaan itu telah terbentuk maka ia akan menjadi dasar seseorang mengenai apa yang dapat diharapkan dari obyek tertentu.
- b. Afektif (*affective*). Menyangkut masalah emosional subyektif seseorang terhadap suatu obyek sikap. Secara umum komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki obyek tertentu.
- c. Konatif (*conative*). Komponen konatif atau komponen perilaku dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku dengan yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan obyek sikap yang dihadapi (Notoatmodjo, 1997)

3. Nilai adalah pandangan/anggapan/kepercayaan mengenai sesuatu itu baik atau buruk Mengandung kepercayaan: suatu tindakan atau perbuatan dianggap patut ataupun tidak, berdasarkan pertimbangan baik secara individu maupun masyarakat Kepercayaan, mitos, ritual keagamaan dapat jadi sumber data untuk mendiagnosa organisasi .

Nilai dalam perkembangan organisasi adalah nilai yang berorientasi pada humanism, menghargai pendapat, dan segala macam bentuk konflik yang terjadi harus di angkat ke permukaan. Jenis nilai yang dianalisa pada penelitian ini adalah nilai-nilai organisasi atau budaya perusahaan (*corporate culture*), karena sesuai dengan judul yang dianalisa yaitu produktivitas individu. Para pembuat keputusan, khususnya birokrat (sipil atau militer), mungkin dalam mengambil keputusan dipengaruhi oleh nilai-nilai organisasi di mana ia terlibat di dalamnya. Organisasi, semisal badan-badan administrasi, menggunakan berbagai bentuk ganjaran dan sanksi dalam usahanya untuk memaksa para anggotanya menerima, dan bertindak sejalan dengan nilai-nilai yang telah digariskan oleh organisasi.

#### 4. **Pegertian Produktivitas**

Laehan dan Wexley (dalam Sedarmayanti, 2001:65) mengungkapkan bahwa produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi singkat tersebut dapat diketahui bahwa karyawan maupun individu yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan selalu berusaha meningkatkan perbaikan dalam bekerja, maka karyawan tersebut mempunyai produktivitas yang tinggi.

Produktivitas dari individu memiliki komponen yang terdiri dari

1. Kemampuan di mana terdapat unsur talenta, faktor internal perorangan, dan keinginan dari setiap individu.
2. Komponen individu lainnya yaitu usaha yang terdiri dari unsur insentif, kemampuan untuk bekerja dan kedisiplinan, serta komponen latihan yang dipergunakan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaannya.

Gambar IV.1.3.1 PLTA Larona milik PT. Vale Indonesia, Tbk



Sumber : <http://www.vale.com/indonesia/BH/aboutvale/mission/Pages/default.aspx>

### III.1.2. PROFIL PLTA

Pembangkit listrik tenaga air (PLTA) adalah pembangkit yang mengandalkan energi potensial dan kinetik dari air untuk menghasilkan energi listrik. Energi listrik yang dibangkitkan ini biasa disebut sebagai hidroelektrik.

Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) terdiri dari beberapa bagian yaitu:

- a. Bendungan, berfungsi menampung air dalam jumlah besar untuk menciptakan tinggi jatuh air agar tenaga yang dihasilkan juga besar. Selain itu bendungan juga berfungsi untuk pengendalian banjir.
- b. Turbin, berfungsi mengubah aliran air menjadi energi mekanik. Air yang jatuh akan mendorong baling-baling sehingga menyebabkan turbin berputar. Perputaran turbin ini dihubungkan ke generator. Turbin air kebanyakan bentuknya seperti kincir angin.

- c. Generator, dihubungkan dengan turbin melalui gigi-gigi putar sehingga ketika baling-baling turbin berputar maka genei Indonesia tidarator juga ikut berputar. Generator selanjutnya merubah energi mekanik dari turbin menjadi energi listrik.
- d. Jalur Transmisi, berfungsi mengalirkan energi listrik dari PLTA menuju rumah-rumah dan pusat industri.

PLTA di Indonesia, tidak semuanya sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Ada beberapa yang merupakan perusahaan joint venture dengan pihak asing, salah satunya adalah PT. Vale Indonesia, Tbk. PT Vale Indonesia, Tbk sebelumnya dikenal sebagai PT International Nickel Indonesia, Tbk, adalah sebuah perusahaan penanaman modal asing yang mendapatkan izin usaha dari pemerintah Indonesia untuk melakukan eksplorasi, kegiatan penambangan, pengolahan dan produksi nikel. Perusahaan ini didirikan pada Juli 1968. PT Vale Indonesia, Tbk kemudian mendaftarkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada 16 Mei 1990. Tahapan operasional PT Vale Indonesia, Tbk mencakup kegiatan penambangan dan pengolahan bijih nikel menjadi nikel dalam matte tingkat menengah, yang mengandung rata-rata 78 persen nikel dan 20 persen sulfur/belerang. Vale Canada (sebelumnya Vale Inco Limited), anak perusahaan dari Vale, merupakan pemegang saham mayoritas (58.73%) PT Vale Indonesia, Tbk. Sisanya dipegang oleh Sumitomo Metal Mining Co. Ltd. (20.09%), publik dan lain-lain (21.18 %). Untuk sumber tenaganya, PLTA mendapatkan dari tiga danau yang berada di Luwu Timur, yakni Matano, Mahalona, dan Towuti yang mengalirkan air melalui Sungai Larona menuju turbin. Sedangkan untuk mengontrol level air Danau Matano, diatur melalui pintu-pintu air Petea. Bangunan ini terdiri atas 6 set pintu air yang dioperasikan secara manual berdasarkan kondisi level Danau Matano dan Towuti. Di sisi lain, ketiga PLTA juga berfungsi sebagai bangunan pengendali banjir melalui sistem kontrol di pintu-pintu air tersebut. Hal itu diketahui bila curah hujan tinggi, debit air sungai dapat meluap dan dapat berdampak pada pemilik area pertanian di daerah hulu.

#### **IV.2.2. HASIL PENELITIAN**

1. Pada perusahaan yang memiliki web, mereka akan lebih memperjelas profil perusahaannya, seperti web milik PT Vale Indonesia, Tbk yang memiliki *core business* sebagai perusahaan tambang yang kemudian memiliki PLTA untuk mendukung kegiatan bisnisnya.
2. Pada penelitian ini dipilih pesepsi visual, karena gambar lebih menarik dan merupakan bahasa universal bagi semua orang, baik yang merupakan target sasaran maupun yang tidak termasuk target sasaran.

3. Pada bahasa gambar secara tidak langsung akan menumbuh sikap atau tindakan yang akan diambil, karena kognisi berupa rasional maupun afektif atau emosional bergabung menjadi satu untuk membuat pertimbangan tindakan yang akan diambil.
4. Adanya foto di iklan lowongan kerja yang mencantumkan foto lokasi atau karyawan berseragam yang sedang bekerja merupakan salah satu cara menciptakan persepsi visual, agar jika diterima bekerja, mereka sudah siap dengan keadaan alam di lokasi penempatan dan resiko pekerjaan yang dihadapi sehingga tidak terjadi miss perception.
5. Ada beberapa PLTA yang membuka kesempatan bekerja mulai dari tingkat SMU, SMK sampai sarjana dari beragam jurusan sesuai kebutuhan di PLTA tersebut.



Gambar IV.2.2.1. Poster Iklan Lowongan Kerja PLTU di Lampung Melalui Agen di Jakarta

## VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, diperoleh beberapa simpulan, antara lain :

1. Berdasarkan pembahasan yang sudah dilakukan terdapat hubungan antara pengaruh-sikap dan nilai untuk meningkatkan produktivitas individu yang pada akhirnya saat bekerja, mereka dapat meningkatkan produktivitas organisasi.
2. Pihak perusahaan dalam hal ini adalah PLTA (sesuai obyek penelitian) melakukan sosialisasi ke SMA/ SMK bahkan universitas-universitas, sehingga mereka dapat

mempersiapkan diri, sedini mungkin, sehingga perencanaan yang matang perihal pekerjaan yang akan ditekuni akan mengurangi pengangguran.

3. Perusahaan pembangkit listrik, tidak melulu mengharuskan pencari kerja lulusan elektro atau kelistrikan, karena bisa terjadi kebutuhan SDM tergantung dari proyek yang sedang dikerjakan.
  - a. Sudah semakin minim jumlah sumber daya alam, mengharuskan generasi penerus melakukan pengembangan Energi Terbarukan dengan membuat PLTMH adalah suatu sistem pembangkit listrik yang dapat mengubah potensi air dengan ketinggian dan debit tertentu menjadi tenaga listrik dengan menggunakan turbin air dan generator.
  - b. PLT Matahari, Angin membutuhkan SDM berlatar belakang pendidikan Teknik Mesin.
  - c. PLT Biodiesel dan Bioethanol membutuhkan SDM berlatar belakang pendidikan Teknologi Pertanian, Teknik Kimia.
  - d. PLT Panas Bumi membutuhkan professional yang memiliki gelar insiyur atau saat ini disebut sarjana teknik.
  - e. Selain membuat pembangkit listrik bertenaga energi terbarukan, Pemerintah juga membangun PLTN atau Pembangkit Listrik Tenaga Nuklir dan dibutuhkan insinyur teknik nuklir

## **VIII. DISKUSI**

Membahas implikasi hasil penelitian

1. Penting bagi perusahaan pembangkit listrik untuk menampilkan foto lokasi, kegiatan bekerja karyawannya pada poster lowongan kerja yang ditawarkan. Selain lebih menjadikan iklan tersebut lebih menarik juga lebih komunikatif bagi para percari kerja, sehingga para pencari kerja sudah mempersiapkan dirinya secara, IQ, EQ dan SQ saat melamar kerja.
2. PLTA lebih banyak menggunakan energi terbarukan.
3. Ternyata untuk industri pembangkit listrik, tidak melulu mensyaratkan sarjana untuk bekerja di perusahaannya. Ada beberapa posisi pekerjaan untuk para lulusan SMA/ SMK seperti yang ditawarkan oleh PLTU Riau, posisi tersebut antara lain : a. SMA IPA

- b. SMK Teknik Listrik / Elektronika
- c. SMK Teknik Mesin
- d. SMK Teknik Kimia

Selain ke politeknik, universitas, perusahaan juga dapat memulai sosialisasi di tingkat SMA/ SMK

## **DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, Saifuddin (2003), Metode Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dayakisni dan Hudaniah. 2006. Psikologi Sosial, Malang: UMM Press

Donelly, HJ (1998), *Fundamentals of Management*, Mc grow hill, USA.

Irland, Dubrin, (1993), *Management and Organization*, South-Western Publishing, Ohio.

Faturochman (2006), Psikologi sosial. Cetakan 1, Yogjakarta : Pustaka

Gerungan, W. A. (2009) Psikologi Sosial, Bandung.: Refika Aditama.

Robbins, SP (1989), *Organizational Behavior*, Prentince-Hall. USA.

Stoner, James A.F (1992). *Management*, Prentice hall, USA.

T. Hani Handoko (2003), Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Yogyakata: BPFE

Sears, David O., Freedman, J. L., and Peplau, L.A. (1985), Psikologi Sosial (Edisi Kelima). Diterjemahkan oleh Adryanto, Michael dan Soekrisno, Savitri. Jakarta: Erlangga.

Suryabrata, Sumadi (2004), Metodologi Penelitian (Edisi Kedua), Cetakan XIV . Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Waligto, Bimo (2004) Pengantar Psikologi Umum (Edisi IV). Yogyakarta: Andi.

<http://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20150505150630-78-51318/ekonomi-melambat-pengangguranindonesia-bertambah/>,

<http://program.indonesiakreatif.net/research/kontribusi-ekonomi-kreatif-terhadap-tenaga-kerja-diindonesia-2010-2013>

<http://www.vale.com/indonesia/BH/aboutvale/mission/Pages/default.aspx>

<http://www.vale.com/indonesia/BH/aboutvale/mission/Pages/default.aspx>

<http://recruitment.pjbservices.com/images/new-poster-rekrut-terbaru.jpg>

<http://energysources2011.blogspot.com/2011/07/pengertian-energi-plta-dan-bagian.html>