

MEN

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

SKRIPSI

**SISTEM PENEMPATAN KARYAWAN PADA
PT. EXELCOMINDO PRATAMA BAGIAN ENGINEER
CABANG PALEMBANG**



Diajukan Oleh :

DWI PUTRI OKTAVIANI

01033110156

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2007**

S
Gsb. 307
Dwi
S
2007

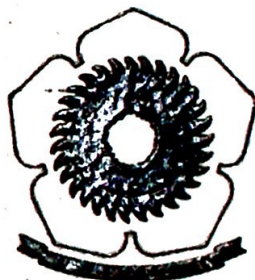
R 24157/24707



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

SKRIPSI

**SISTEM PENEMPATAN KARYAWAN PADA
PT. EXELCOMINDO PRATAMA BAGIAN ENGINEER
CABANG PALEMBANG**



Diajukan Oleh :

DWI PUTRI OKTAVIANI

01033110156

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2007**

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DWI PUTRI OKTAVIANI
NIM : 01033110156
JURUSAN : MANAJEMEN
PROGRAM : EKSTENSION
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : SISTEM PENEMPATAN KARYAWAN PADA
PT. EXCELCOMINDO PRATAMA BAGIAN
ENGINEER CABANG PALEMBANG

PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING


Tanggal : 24-08-2007

Pembimbing I :


Prof. Dr. Badja Perizade, MBA

Tanggal : 24-08-2007

Pembimbing II :


Drs. Yuliansyah. M. Diah, MM

S
650-2007
Dwi
S
2007

UJIAN KOMPREHENSIF

ANI

1. Penerimaan karyawan
Manajemen

**N KARYAWAN PADA
PRATAMA BAGIAN
PALEMBANG**

**Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 30 Juli 2007**

Anggota

Badjani

Prof. Dr. Badia Perizade, MBA
Nip. 130.785.359

te an

Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
Nip. 131.474.902

Agustina

Dr. Agustina Hanafi, MBA
Nip. 131.410.050

**Mengetahui,
Ketua Program Ekstension**

[Signature]

Drs. H. Tanzil Djunaidi, Ak
Nip. 130.675.375

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : DWI PUTRI OKTAVIANI
NIM : 01033110156
JURUSAN : MANAJEMEN
PROGRAM : EKSTENSION
JUDUL SKRIPSI : SISTEM PENEMPATAN KARYAWAN PADA
PT. EXCELCOMINDO PRATAMA BAGIAN
ENGINEER CABANG PALEMBANG

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 30 Juli 2007

Ketua

Anggota

Anggota

Prof. Dr. Badia Perizade, MBA
Nip. 130.785.359

Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
Nip. 131.474.902

Dr. Agustina Hanafi, MBA
Nip. 131.410.050

Mengetahui,
Ketua Program Ekstension

Drs. H. Tanzil Djunaidi, Ak
Nip. 130.675.375

MOTTO :

"Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain."

(Surat Alam Nasyrah Ayat 7)

"Orang-orang yang berhasil di dunia ini adalah orang-orang yang bangkit dan mencari keadaan yang mereka inginkan, dan jika tak menemukannya, mereka akan membuatnya sendiri."

(George Bernard Shaw)

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ✿ *Papa dan mama tercinta yang selalu mengiringiku dengan doa'nya*
- ✿ *Saudara-saudaraku Sist Madeva, Kak Enda, Eja, dan Dedek ndi*
- ✿ *Si ndut ku M. Nur Alam, SH yang kusayangi dan sangat berharga bagiku*
- ✿ *Para pendidikkku yang kuhormati*
- ✿ *Sahabat-sahabatku*
- ✿ *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T, karena atas izinNya jualah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Penulisan skripsi ini mengambil judul Sistem Penempatan Karyawan pada PT. Excelcomindo Pratama bagian Engineer cabang Palembang. Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Landasan Teori, Bab III Keadaan Umum Perusahaan, Bab IV Analisis dan Bab V Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan adalah data primer perusahaan yang diperoleh langsung dari objek penelitian yang berkaitan dengan penempatan karyawan pada PT. Excelcomindo Pratama bagian Engineer cabang Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan pada PT. Excelcomindo Pratama bagian Engineer cabang Palembang belum sesuai dengan spesifikasi jabatan yang ditentukan oleh perusahaan. Kesalahan penempatan karyawan ini disebabkan karena perusahaan merekrut karyawan hanya dari bagian internal perusahaan saja. Oleh karena itu untuk memperbaiki masalah penempatan karyawan agar sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan, antara lain perusahaan dapat merekrut karyawan dari berbagai sumber tenaga kerja, seperti : jasa periklanan, perguruan tinggi atau badan-badan tenaga kerja.

Penulis berharap kiranya skripsi ini memberikan kontribusi bagi perbaikan manajemen perusahaan dan bahan masukan akademisi bagi penelitian manajemen sumber daya manusia.

Penulis
Dwi Putri Oktaviani

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T karena atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Sistem Penempatan Karyawan pada PT. Excelcomindo Pratama Bagian Engineer Cabang Palembang" sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan dukungan baik moril maupun material dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

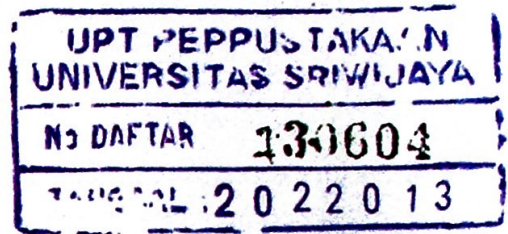
1. Prof. Dr. Ir. H. Zainal Ridho Djafar, Rektor Universitas Sriwijaya
2. Dr. Syamsurijal, AK, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Drs. Yuliansyah M. Diah, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Prof. Dr. Badia Perizade, MBA, Pembimbing I Skripsi
5. Drs. Yuliansyah M. Diah, Pembimbing II Skripsi
6. Semua Bapak/ Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. Pimpinan dan staf karyawan PT. Excelcomindo Pratama Bagian Engineer Cabang Palembang.
8. Papa dan Mama yang telah banyak membantuku dengan Doa dan materi
9. Saudara-saudaraku Yuk Wen, Kak Enda, Dek Eja & Dek Ndi yang telah memberikan suport kepadaku.

10. Sahabat-sahabatku Indha, Lina, Apri yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi.
11. Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
12. Teman-teman sejawat seangkatan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Semoga Allah S.W.T membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua,
Amin.

Penulis

Dwi Putri Oktaviani



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
ABSTRAKSI.....	xi
ABSTRACT.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	6
1.4. Metode Penelitian.....	6
1.4.1 Ruang Lingkup Pembahasan.....	6
1.4.2 Objek Penelitian.....	7
1.4.3 Cara Pengumpulan Data.....	7
1.4.4 Variabel Penelitian.....	7
1.4.5 Teknik Analisa.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2. Pengertian Analisis Jabatan.....	12
2.3. Uraian Jabatan.....	16
2.4. Spesifikasi Jabatan.....	18
2.4.1 Metode-metode Pengumpulan Data Analisis Jabatan.....	19
2.5. Penempatan Karyawan.....	21
2.5.1 Latar Belakang Penempatan.....	21
2.6. Struktur Organisasi.....	24

BAB III. KEADAAN UMUM PERUSAHAAN	
3.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	28
3.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	31
3.3. Pembagian Tugas.....	32
3.4. Penempatan Karyawan	35
BAB IV. ANALISIS	
4.1. Analisis Jabatan	46
4.2. Penempatan Karyawan	50
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	57
5.2. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

1. Jumlah Absensi Karyawan PT. Excelcomindo Pratama Bagian Engineer Cabang Palembang Tahun 2003-2006	5
2. Tipe-tipe Wawancara.....	20
3. Penempatan Karyawan Pada PT. Excelcomindo Pratama Bagian Engineer Cabang Palembang	36
4. Spesifikasi Jabatan yang Ditetapkan Perusahaan untuk masing-masing Bagian Pada PT. Excelcomindo Pratama Cabang Palembang	40
5. Spesifikasi Jabatan yang Dimiliki Karyawan Bagian Engineer Pada PT. Excelcomindo Pratama Cabang Palembang	42
6. Kesalahan-kesalahan yang sering dilakukan karyawan dan dampaknya Terhadap Pekerjaan pada PT. Excelcomindo Pratama Palembang	44
7. Jumlah karyawan PT. Excelcomindo Pratama Bagian Engineer Cabang Palembang	45

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur organisasi PT. Excelcomindo Pratama Bagian Engineer Cabang Palembang	32
2. Jumlah Absensi Karyawan pada PT. Excelcomindo Pratama Bagian Engineer Cabang Palembang	51

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengevaluasi penyebab terjadinya kesalahan penempatan pada PT. Excelcomindo Pratama bagian Engineer Cabang Palembang, dan 2) Mengetahui bagaimana sistem penempatan karyawan pada PT. Excelcomindo Pratama bagian Engineer Cabang Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa selama tahun 2003-2006 jumlah absensi karyawan pada PT. Excelcomindo Pratama bagian Engineer Cabang Palembang mengalami peningkatan, disebabkan karena terjadinya kesalahan penempatan karyawan sehingga mereka merasa tidak mampu menjalankan tugas dan pada akhirnya tidak ada semangat kerja serta akan malas untuk masuk kerja. Berdasarkan data spesifikasi jabatan yang dimiliki karyawan dapat dilihat bahwa penempatan karyawannya belum sesuai dengan spesifikasi jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk memperbaiki masalah penempatan karyawan perusahaan, penulis menyarankan agar perusahaan melakukan penempatan karyawan pada jabatan yang tepat atau "The Right Man On The Right Job" yang berdasarkan pada analisis jabatan yang tercakup dalam deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Perusahaan juga bisa mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang diinginkan melalui jasa periklanan calon tenaga kerja, badan-badan tenaga kerja atau perguruan tinggi, dll.

Kata Kunci : Penempatan Karyawan

ABSTRACT

The objectives of this research are (1) to evaluate the causes of mistake placing employees at PT. Excelcomindo Pratama Engineer Part Palembang Branch, and (2) how to know the employees placement system of PT. Excelcomindo Pratama Engineer part Palembang branch.

Research finding has shown that during period of years 2003-2005, the amount of employees absent at PT. Excelcomindo Pratama part Palembang branch was increasing caused because of mistake placing employees so that they fill unable to do fast and finally there is no work motivation. They will be lazy to work. Base on job specification data that on by employee can be see that the placing of employees is not suitable yet with job specification that constant by company.

In order to improve the placing employees problem from the information about the writer concludes that the company must be able to take the good employees or "The Right Man On The Right Job", base on job analysis and include job description and job specification. The company also can get employee candidat have computation are employee candidat advertisement service, constitutions of employees candidat or university education.

Key Word : The placing of employees

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Diera persaingan bebas sekarang ini setiap perusahaan, organisasi, dan individu sekarang ini banyak yang telah menggunakan teknologi modern untuk membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

Peralatan canggih dan modern ini tentunya sangat membutuhkan tenaga kerja yang ahli atau orang yang mempunyai skill tertentu untuk pengoperasian alat-alat tersebut, dan juga para ahli itu harus ditempatkan pada tempat yang tepat sesuai dengan bidang yang mereka kuasai.

Oleh karena itu peranan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam suatu unit organisasi atau perusahaan sangat dibutuhkan untuk mewujudkan apa yang telah menjadi tujuan dari suatu perusahaan/ organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tercapai atau tidaknya tujuan itu sangat banyak tergantung pada peran aktif dari tenaga kerjanya, mereka mendominasi dalam setiap kegiatan perusahaan baik sebagai perencana, pelaku, ataupun juga sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Prinsip Peter (*Peter Principle*) yang menyatakan bahwa secara hierarki manusia cenderung untuk terus meningkatkan tingkat kompetensinya (Veithzal Rivai, 2006).



Seorang pimpinan perusahaan yang baik, harus menyadari bahwa karyawan merupakan salah satu faktor penunjang bagi kemajuan sebuah perusahaan. Apabila kualitas karyawannya rendah, maka sudah tentu aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar sehingga hasilnya tidak akan memenuhi target yang ditetapkan. Sebaliknya dengan dimilikinya karyawan yang berkualitas, maka apa menjadi tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai. Untuk itu fungsi manajemen sumber daya manusia makin dituntut agar mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang tepat bagi perusahaan. Adapun yang dimaksud dengan tenaga kerja (Malayu S.P. Hasibuan, 2002 : 41) itu sendiri adalah: "Orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Mendapatkan karyawan-karyawan baru yang cakap dan handal merupakan tantangan yang terus menerus bagi kebanyakan bagian sumber daya manusia. Mengingat pentingnya karyawan tersebut dalam suatu perusahaan, maka perlu diadakan suatu perencanaan yang matang baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Masalah pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan/ organisasi. Adanya tenaga kerja profesional merupakan suatu aset yang berharga bagi kelangsungan operasional perusahaan mengingat fungsinya sebagai tenaga penggerak kegiatan perusahaan sehari-hari. Sehubungan dengan hal tersebut adalah penting untuk mengacu pada prinsip "*the right man in the right place*" dimana seorang individu ditempatkan pada posisi atau

jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat memenuhi fungsinya pada jabatan tersebut secara optimal (Veithzal Rivai, 2006).

Sistem pengelolaan sumber daya manusia meliputi beberapa hal, diantaranya proses pengadaan karyawan. Proses pengadaan karyawan bernilai strategis karena akan menentukan tingkat kualitas sumber daya manusia yang didapat suatu perusahaan.

Penempatan karyawan merupakan suatu aktivitas sumber daya manusia yang membutuhkan perhatian khusus, hal ini bertujuan untuk menghindari adanya kekeliruan dalam penempatan. Apabila terjadi kekeliruan dalam penempatan maka akan menimbulkan permasalahan yang akan menghambat kelancaran aktivitas perusahaan tersebut.

Untuk dapat melaksanakan penempatan pada calon-calon pegawai dengan sebaik-baiknya, maka perlu terlebih dahulu diketahui keterangan-keterangan yang lengkap tentang jabatan yang hendak diisi. Karenanya sebelum diadakan penempatan, maka haruslah terlebih dahulu ada kriteria tertentu dalam melakukan pemilihan tersebut. Untuk dapat menentukan apakah seorang mampu bekerja pada suatu jabatan, perlu terlebih dahulu diketahui syarat-syarat jabatan yang diminta suatu jabatan dan hal itu dapat diketahui dengan membuat Analisis Jabatan.

Adapun kaitan analisis jabatan dengan penempatan yaitu seorang karyawan haruslah memenuhi kualifikasi dan spesifikasi untuk lebih menjamin agar suatu posisi, jabatan, atau jenis pekerjaan tertentu dapat dipegang oleh orang yang tepat. Kualifikasi dan spesifikasi tersebut terdiri atas syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh

orang yang dianggap mampu melakukan pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi. Apabila penempatan tidak sesuai dengan analisis jabatan maka akan timbul masalah didalam suatu organisasi/ perusahaan tersebut.

Pada PT. Exelcomindo Pratama yang berlokasi di jln. Angkatan 45, berdasarkan wawancara kepada salah satu perwakilan bagian perekrutan bahwa dalam penempatan karyawannya tidak sepenuhnya berdasarkan spesifikasi jabatan yang ada, sehingga dijumpai beberapa karyawan yang latar belakang pendidikan tertentu menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan yang ditetapkan. Akibatnya menimbulkan kesulitan bagi karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya dan secara tidak langsung tugas tidak akan selesai dengan baik.

Jika dalam melakukan penempatan karyawannya perusahaan tidak memperhatikan spesifikasi jabatan yang telah ditentukan maka akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan itu sendiri dan akan merugikan perusahaan didalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Alex S. Nitisemito indikasi-indikasi turunnya semangat kerja dan kegairahan kerja salah satunya adalah tingkat absensi yang tinggi (Alex. S. Nitisemito, 1982: 161). Adanya absensi yang tinggi yaitu karena terjadinya kesalahan penempatan karyawan sehingga mereka merasa tidak mampu menjalankan tugas dan pada akhirnya tidak ada semangat kerja serta akan malas untuk masuk kerja.

Berikut adalah tingkat absensi karyawan PT. Exelcomindo Pratama bagian Engineer yang timbul akibat dampak dari penempatan yang tidak sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Tabel 1
Jumlah Absensi Karyawan
PT. Exelcomindo Pratama
Bagian Engineer Cabang Palembang
tahun 2003 – 2006

Tahun	Jumlah Absensi (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Sebenarnya	Persentase %
2003	17 hari	264	6,4 %
2004	20 hari	264	7,6 %
2005	22 hari	264	8,3 %
2006	27 hari	264	10,2 %

Sumber: PT Exelcomindo Pratama Palembang

Secara umum, akibat dari keadaan diatas menyebabkan kegiatan operasional perusahaan tidak berjalan dengan lancar. Dengan demikian, dapat kita lihat lebih jauh bahwa sistem penempatan karyawan pada PT. Exelcomindo Pratama selama ini belum sepenuhnya mengacu pada kualifikasi dan spesifikasi jabatan yang ada khususnya ditinjau dari latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas maka diambil judul **“Sistem Penempatan Karyawan Pada PT. Exelcomindo Pratama Bagian Engineer Cabang Palembang”**

1.2. Perumusan Masalah

Masalah yang dihadapi PT. Exelcomindo Pratama Bagian Engineer cabang Palembang adalah belum adanya pelaksanaan penempatan karyawan yang dilakukan

sesuai dengan spesifikasi jabatan yang telah ditentukan oleh PT. Exelcomindo Pratama Bagian Engineer Palembang.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana sistem penempatan karyawan pada PT. Exelcomindo Pratama bagian Engineer cabang Palembang.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai acuan dari pada perusahaan untuk membuat kebijakan-kebijakan baru dalam melaksanakan prosedur penempatan karyawan selanjutnya

1.4. Metode Penelitian

1.4.1. Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan yang dilakukan lebih terarah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai maka penulis hanya membahas masalah penempatan tenaga kerja.

1.4.2. Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Exelcomindo Pratama Bagian Engineer Cabang Palembang yang terletak di jalan angkatan 45.

1.4.3. Cara pengumpulan data

Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yang berkaitan dengan penempatan karyawan pada PT. Exelcomindo Pratama bagian Engineer cabang Palembang dengan menggunakan metode wawancara.

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung antara penulis dengan pihak-pihak yang memiliki wewenang dalam hal penempatan karyawan pada PT. Exelcomindo Pratama bagian Engineer cabang Palembang.

1.4.4. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

Analisis pekerjaan dan penempatan karyawan yang mempunyai hubungan saling keterkaitan yaitu bahwa analisis pekerjaan menyediakan informasi tentang cakupan pekerjaan dan syarat manusia yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas. Informasi ini merupakan dasar untuk memutuskan jenis orang yang perlu direkrut dan diangkat.

1.4.5. Teknik Analisa

Teknis analisis yang penulis gunakan adalah menggunakan analisa kualitatif, yaitu menggunakan suatu analisa yang menilai semua data yang diperoleh dan objek yang dipilih.

Dalam menganalisis sebagian permasalahan yang ada digunakan teori Kamus Jabatan Pekerjaan (*Dictionary of Occupational Titles*) dari Gary Dessler (Garry Dessler, 2004 : 89).

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini ditentukan sistematika pembahasan yang merupakan gambaran dari keseluruhan isi skripsi ini, sehingga akan terlihat hubungan antara bab yang satu dengan bab berikutnya:

Adapun susunan dari sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

1.2. Perumusan Masalah

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1.3.2. Manfaat Penelitian

1.4. Metode Penelitian

1.4.1. Ruang Lingkup Pembahasan

1.4.2. Objek Penelitian

1.4.3. Cara Pengumpulan Data

1.4.4. Variabel Penelitian

1.4.5. Teknik Analisa

1.5. Sistematika Pembahasan

BAB II Landasan Teori

a. Pengertian Manajemen SDM

b. Pengertian Analisa Jabatan

c. Uraian Jabatan

d. Spesifikasi Jabatan

e. Penempatan Karyawan

f. Struktur Organisasi

BAB III Keadaan Umum Perusahaan

3.1. Sejarah Singkat

3.2. Struktur Organisasi

3.3. Pembagian Tugas

3.4. Penempatan Karyawan

BAB IV

Analisa

4.1. Analisa Jabatan

4.2. Penempatan Karyawan

BAB V

Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

5.2. Saran

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Gary. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks
- Dharma Agus. 1986. Manajemen Personalialia. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Edwin Flippo B. 1996. Manajemen Personalialia. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Handoko Hani T. 1995. manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan Malayu S. P. Drs. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kosim, Drs. 2000. ekonomi untuk sekolah menengah umum. Jakarta: Grafindo Media Pratama
- Mathis Robert dan Jackson John. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Salemba Empat
- Musselman Vernon dan Jackson John. Pengantar Ekonomi Perusahaan
- Nitisemito Alex S. Drs. 1982. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian Sondang. 1995. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Tohardi Ahmat, Ir, MM. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju
- Triton PB. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Tugu
- Umar Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia