

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

SKRIPSI

**SISTEM PENERIMAAN PEGAWAI DALAM UPAYA PENCARIAN
TENAGA KERJA PADA PT. SEKAWAN KONTRINDO
PALEMBANG**



**Untuk memenuhi sebagian syarat-syarat
Menyelesaikan studi pada Universitas Sriwijaya**

Diajukan Oleh:

**Destri Vindiana
01033110218**

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

S
658.307
Des
S
2007

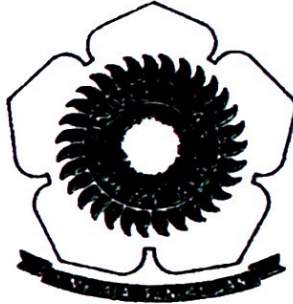
R 2289/5733440

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



SKRIPSI

**SISTEM PENERIMAAN PEGAWAI DALAM UPAYA PENCARIAN
TENAGA KERJA PADA PT. SEKAWAN KONTRINDO
PALEMBANG**



**Untuk memenuhi sebagian syarat-syarat
Menyelesaikan studi pada Universitas Sriwijaya**

Diajukan Oleh:

**Destti Vindiana
01033110218**

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

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DESTRI VINDIANA
NIM : 01033110218
JURUSAN : MANAJEMEN
PROGRAM : EKSTENSION
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : SISTEM PENERIMAAN PEGAWAI
DALAM UPAYA PENCARIAN
TENAGA KERJA PADA PT.
SEKAWAN KONTRINDO
PALEMBANG

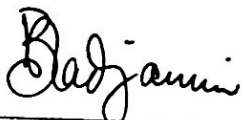
PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal : Mei 2007

Ketua :


Prof. Dr. Badia Perizade, MBA

Tanggal : Mei 2007

Anggota :


Drs. H. Adlyn Komaruddin

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

TANDA PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : DESTRI VINDIANA
NIM : 01033110218
JURUSAN : MANAJEMEN
PROGRAM : EKSTENSION
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : SISTEM PENERIMAAN PEGAWAI
DALAM UPAYA PENCARIAN
TENAGA KERJA PADA PT.
SEKAWAN KONTRINDO
PALEMBANG

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, Mei 2007

Ketua,



Prof. Dr. Badia Perizade, MBA
NIP. 130785359

Anggota,



Drs. H Adlyn Komaruddin
NIP. 130703463

Anggota,



Dra. H. Rusmiati Sofyan
NIP. 131271085

Mengetahui,
Ketua Program Ekstension



Drs. H. Tanzil Djunaidi, Ak
NIP. 130675375

MOTTO :

*“Usaha adalah modaliku, doa adalah senjatakku,
Allah SWT Penentuku di dalam mencapai segala
cita - cita ”*

Kupersembahkan kepada :

- *Kedua Orang Tua ku*
- *Chikoel, Noupriel, Firoety,
Nyanyoek & Noerce*
- *Bapak dan Ibu Dosen*
- *Agustian yang selalu mensupport
ku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan segala Puji dan Syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Dalam penulisan skripsi ini, judul yang diambil adalah “ Sistem Penerimaan Pegawai dalam Upaya Pencarian Tenaga Kerja pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang ”. Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab yang terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Tinjauan Pustaka, Bab IV Analisis dan Bab V Kesimpulan dan Saran.

Data-data yang diambil dalam penulisan skripsi ini merupakan data-data sekunder yang dikumpulkan langsung dari perorangan atau organisasi langsung dan juga buku-buku yang ada untuk mendapatkan data-data yang diperlukan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Adapun hasil yang didapat dari penulisan skripsi ini adalah bahwa setiap perusahaan agar dapat menggunakan analisis jabatan dan proses penerimaan tenaga kerja yang sesuai dengan standar yang berlaku diperusahaan dalam mencari tenaga kerja yang sesuai dengan standar yang diperlukan oleh perusahaan atas suatu jabatan.

Dengan adanya skripsi ini diharapkan agar dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan sistem manajemen perusahaan.

Palembang, Mei 2007

Destri Vindiana

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur dipanjatkan kekhadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidayahNya skripsi ini dapat diselesaikan dengan menggunakan judul ” Sistem Penerimaan Pegawai dalam Upaya Pencarian Tenaga Kerja pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang ” sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Ekstension Universitas Sriwijaya.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang dengan penuh kebijaksanaan dan kesabaran membimbing penulis serta telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya sehingga tersusunnya Skripsi ini. Atas semua bantuan tersebut penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Tanzil Djunaidi, Ak., selaku Ketua Program Extension Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang
2. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, selaku Ketua Jurusan Manajemen Program Extension Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang
3. Ibu Prof. Dr. Badia Parizade, MBA, selaku Pembimbing I,
4. Bapak Drs. H. Adlyn Komaruddin, selaku Pembimbing II,
5. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Bapak dan Ibu Dosen dan staf pengajar yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Bapak Berlian, selaku Direktur PT Sekawan Kontrindo Palembang, yang telah mengizinkan penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut,
8. Seluruh Staf PT. Sekawan Kontrindo Palembang
9. Semua teman-temanku mahasiswa angkatan 2003 Universitas Sriwijaya Jurusan Manajemen

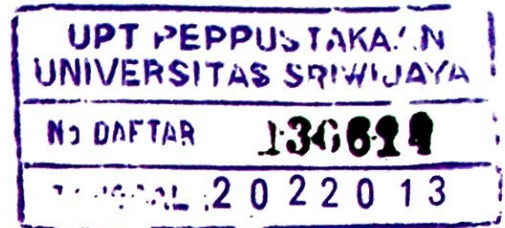
10. Agustian bin Amin peranakan Sekayu – Jawa, Rini, Adlin, Mbak Leni, Maya, Lini, Mba Surya, Anton “Sate”, Frieda “Mere Hanem Jana He”, Arie “Lease” Sia, dll

Akhir penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat bagi semua yang berhubungan dengan judul yang penulis tetapkan.

Palembang, Mei 2007

Destri Vindiana

DAFTAR ISI



	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAKSI	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Ruang Lingkup Pembahasan	8
1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan	9
1.4.1 Tujuan Penulisan	9
1.4.2 Manfaat Penelitian	9
1.5 Metodologi Penelitian	9
1.5.1 Objek Penelitian	9
1.5.2 Data Yang Dipergunakan	9
1.5.3 Metode Pengumpulan Data	10
1.6 Sistematika Penulisan	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Personalia	12
2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Personalia	15
2.3 Perencanaan Kebutuhan Personil	19
2.4 Penarikan dan Seleksi Tenaga Kerja	22

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	42
3.2 Maksud dan Tujuan serta Kegiatan Usaha Perusahaan	42
3.3 Struktur Organisasi	44
3.4 Jenis Karyawan	50
3.5 Pembagian Waktu Kerja	52
3.6 Siklus Penerimaan Karyawan	53

BAB IV ANALISIS

4.1 Metode Penerimaan Tenaga Kerja	55
4.2 Metode Seleksi Tenaga Kerja	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran – saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 : Proses Penerimaan Tenaga Kerja
- Gambar 2 : Proses Seleksi Sumber Daya Manusia
- Gambar 3 : Struktur Organisasi PT. Sekawan Kontrindo Palembang

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Tabel Karyawan Keluar, Masuk dan Pindah Bagian

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kartu Konsultasi Pembimbing I
2. Kartu Konsultasi Pembimbing II
3. Kartu Kunjungan Mahasiswa
4. Daftar Pertanyaan

SISTEM PENERIMAAN PEGAWAI DALAM UPAYA PENCARIAN TENAGA KERJA PADA PT. SEKAWAN KONTRINDO PALEMBANG

ABSTRAKSI

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui apakah sistem penerimaan pegawai telah berjalan dengan baik sesuai dengan sistem dan syarat penerimaan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan membahas apakah dengan ada banyaknya pegawai yang memiliki hubungan keluarga dengan pemilik perusahaan dapat membantu dalam kelancaran kegiatan perusahaan dimana setiap keputusan yang diambil tidak dipengaruhi oleh adanya sistem kekeluargaan yang ada.

Adapun dari teori yang ada menurut Gary Dessler bahwa batasan dalam perencanaan kebutuhan personil dapat dibagi dua yaitu 1) Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan 2) Mutu atau kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan dimana mutu yang baik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dari tenaga kerja yang diterima untuk menduduki suatu posisi didalam perusahaan akan sangat penting untuk diperhatikan dalam proses penerimaan tenaga kerja.

Dari hasil yang telah didapatkan, diketahui bahwa keputusan-keputusan yang diambil untuk menindak lanjuti setiap kesalahan yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki hubungan kekeluargaan didalam perusahaan tidak lepas dari adanya hubungan tersebut sehingga karyawan yang melakukan suatu kesalahan kerja yang memiliki hubungan keluarga dengan pemilik perusahaan hanya akan mendapatkan pemindahan posisi jabatan di dalam perusahaan.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan yang timbul dari begitu banyaknya karyawan yang memiliki hubungan kekeluargaan dengan pemilik perusahaan, maka disarankan kepada perusahaan agar perusahaan mempunyai standar penerimaan tenaga kerja untuk setiap level jabatan dan perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kembali apakah calon karyawan yang memiliki hubungan keluarga dengan pemilik perusahaan merupakan orang yang sesuai dengan suatu posisi jabatan di perusahaan.

EMPLOYEE RECRUITMENT SYSTEM IN RECRUITING HUMAN RESOURCES IN PT.SEKAWAN KONTRINDO PALEMBANG

ABSTRACT

This research is intended to know if the employee recruitment system has already run well based on the recruitment system and conditions which has been made by the company and to discuss if the amount of employee who has family relationship with the owner of the company can help the smooth operational activities in the company where every decision will not be influenced by the existing family relationship.

Gary Dessler theory is that the limitation personnel need planning has been divided into two points. They are (1) the need of employee recruited (2) the employee quality which is very important for the company in the recruitment process.

The result shows that decisions which were taken to overcome the activities which are not on the right path which have been done by the employee in family relation will only have reposition in the company.

Due to there are many problems appeared because of employee in family relationship company, it is suggested that company has standard in recruiting employee in every level and company should consider if the future employee who has family relations with the company owner is the right person on the right place in the company.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perekonomian di Indonesia telah mengalami perubahan yang cukup pesat dalam waktu yang relatif singkat. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan-perusahaan yang muncul pada saat ini, baik perusahaan yang berskala kecil maupun besar. Masing-masing perusahaan tersebut umumnya mempunyai tujuan yang sama yaitu mendapatkan laba yang maksimal dengan memanfaatkan Sumber-sumber Daya yang ada, baik itu Sumber Daya Alam, Sumber Daya Manusia ataupun Sumber Lainnya serta melakukan pengelolaan terbaik bagi usahanya agar dapat berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif.

Dilatarbelakangi oleh pesatnya perkembangan perekonomian tersebut, maka setiap perusahaan akan berusaha untuk dapat meningkatkan mutu kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaannya. Hal ini sangatlah penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan, dimana mutu kerja yang dilakukan oleh karyawan-karyawannya akan sangat berpengaruh kepada hasil kerja yang terbaik yang sangat diharapkan oleh perusahaan dari setiap karyawannya.

Keadaan ini sangatlah dipengaruhi oleh sistem penerimaan dan penempatan karyawan yang dilakukan oleh setiap perusahaan pada saat pertama kali melakukan proses penerimaan dan penempatan karyawan yang dibutuhkan untuk menempati dan

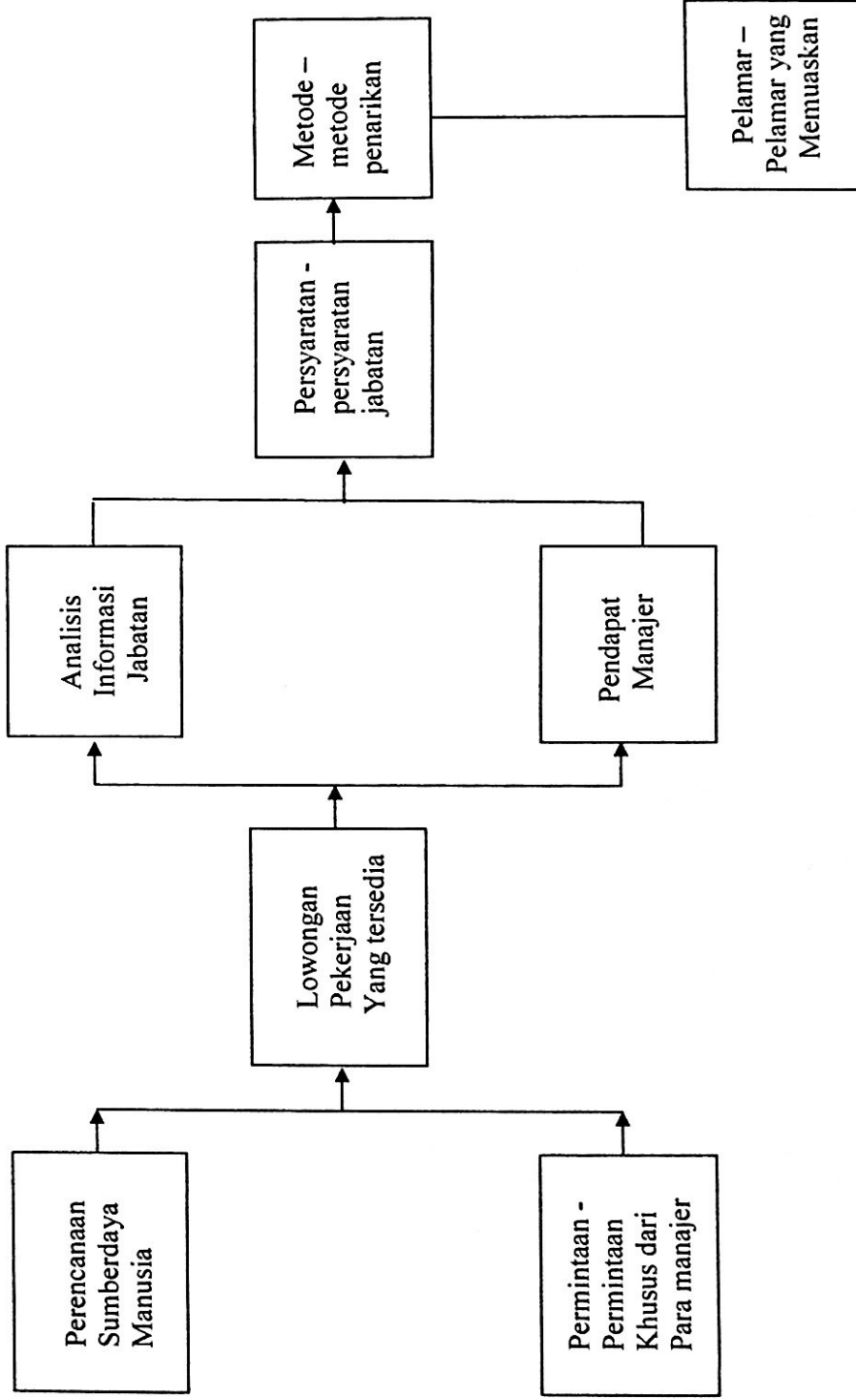


melakukan tugas-tugas dan pekerjaan yang ada disetiap posisi yang ada di perusahaan tersebut.

Agar sistem penerimaan dan penempatan karyawan di perusahaan berjalan dengan baik, maka setiap perusahaan sebaiknya mengetahui dan menjalankan sistem-sistem dari penerimaan dan penempatan karyawan yang ada sehingga karyawan yang diterima dan ditempatkan pada posisi tertentu di perusahaan tersebut dapat membantu dalam menjalankan dan terlaksananya tujuan perusahaan.

Adapun proses penerimaan tenaga kerja menurut T. Hani handoko .(T. Hani Handoko, halaman 69) yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan, yaitu:

Proses Penerimaan Tenaga Kerja



Dari bagan di atas dapat dilihat bahwa hal yang dapat dilakukan oleh manajemen sebuah perusahaan dalam proses penerimaan tenaga kerja bagi perusahaannya untuk mendapatkan orang yang tepat untuk dapat ditempatkan di suatu posisi yang sedang dibutuhkan adalah dengan cara :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perusahaan menentukan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja yang akan mengisi posisi yang dibutuhkan.

2. Permintaan-permintaan khusus dari Manager

Perusahaan dapat meminta pendapat dari manager atau orang-orang tertentu yang dianggap dapat memberi masukan proses penerimaan tenaga kerja yang dilakukan.

3. Lowongan Pekerjaan yang tersedia

Sebelum melakukan penarikan tenaga kerja, perusahaan akan menentukan terlebih dahulu posisi apa yang dibutuhkan di perusahaannya.

4. Analisis Informasi Jabatan

Manajemen perusahaan harus menganalisis atas jabatan tersebut, apa yang harus dapat dilakukan oleh karyawan yang menduduki jabatan tersebut, keahlian serta hal-hal lain yang dapat membantu dalam kesesuaian antara posisi yang dijabat serta karyawan yang menjabat posisi tersebut.

5. Pendapat Manager

Perusahaan akan melakukan rapat yang dihadiri oleh orang-orang yang dianggap berkepentingan dalam kelancaran proses penarikan tenaga kerja tersebut.

6. Persyaratan Jabatan

Persyaratan Jabatan didapat dari posisi apa yang akan dicari dan apa yang harus dipenuhi oleh pegawai atau calon karyawan yang akan menduduki suatu posisi diperusahaan.

7. Metode-metode Penarikan Tenaga Kerja

Untuk keberhasilan atas tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam mengadakan proses penerimaan tenaga kerja.

8. Pelamar-pelamar yang memuaskan

Merupakan proses menyaring dari beberapa tenaga kerja yang telah lulus dari beberapa seleksi dan tes sebelumnya.

Setelah semua tes-tes di atas telah dilakukan oleh para calon karyawan, maka manajemen akan menentukan siapa diantara para pelamar yang dapat masuk dan menempati posisi yang dibutuhkan tersebut dan berapa jumlah karyawan yang diinginkan dan sesuailah yang akan diterima dan akan menjalani masa pelatihan kerja dimana para karyawan-karyawan baru tersebut akan diajarkan mengenai hal-hal dalam melakukan dan menjalankan tugas-tugasnya atas posisi tersebut dimana pelatihan tersebut juga menunjukkan bagaimana standar perusahaan yang harus diikuti dan dijalani oleh karyawan dalam memproses sebuah tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan usulan tahapan dalam melakukan proses penerimaan tenaga kerja di atas diharapkan perusahaan yang melakukannya mendapatkan hasil yang memuaskan yaitu mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan

dan dapat membantu dalam kelancaran dan keberhasilan tugas-tugas yang dijalankan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun hal yang terjadi yang dapat mengakibatkan proses kerja yang terjadi di lapangan maupun operasional perusahaan dapat terhambat akibat belum berjalan dengan baiknya proses penarikan tenaga kerja pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang adalah, antara lain :

a. Pemberian Laporan yang terlambat

Laporan yang semestinya dilakukan oleh setiap karyawan semestinya berjalan dengan lancar dan disampaikan kepada setiap kepala bagian atau yang berkepentingan untuk mendapatkan laporan tersebut tidak dikerjakan dengan baik dan disampaikan tidak pada waktunya.

b. Laporan yang dibuat tidak sesuai dengan proses yang dilaksanakan

Beberapa laporan yang dibuat oleh karyawan lapangan tidak dibuat dengan benar sehingga mengakibatkan laporan yang terjadi dengan keadaan dilapangan berbeda dimana laporan yang dibuat seharusnya sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan sehingga pelaporan kepada kantor pusat merupakan data-data yang akurat.

Hal-hal diatas merupakan hal-hal yang vital yang dapat menghambat proses kerja perusahaan yang sebenarnya yang juga dapat merugikan perusahaan dimana tujuan dari berdirinya sebuah perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan sehingga apabila dari sisi laporan yang dilaporkan oleh karyawannya tidak

didapatkan sesuai dateline yang telah ditentukan dalam pembuatan laporan tersebut tidak sesuai dengan keadaan lapangan yang semestinya, maka tujuan perusahaan tersebut tidak dapat dicapai.

Keberhasilan dalam menjalani proses-proses dalam tahapan penarikan tenaga kerja yang ada pun tidak lepas dari pemahaman yang dimiliki oleh manajemen perusahaan atas keperluan dan kepentingan karyawan yang akan menjalani posisi yang dibutuhkan dimana apabila hal tersebut tidak dilakukan dengan sebaik-baiknya dan dijalani dengan tanggungjawab yang tinggi, maka tujuan perusahaan yang ingin mendapatkan karyawan yang sesuai dan kompeten di dalam posisi yang dijabat akan sangat sulit dicapai. Adapun, keberhasilan suatu tujuan yang diinginkan dapat dilihat dari hal-hal yang dilakukan dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut.

PT. Sekawan Kontrindo Palembang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang kontraktor. PT. Sekawan Kontrindo Palembang menjalankan jasa pemborongan sebagai perencana dan pelaksana dalam mendirikan dan memperbaiki segala jenis gedung, jalan dan jembatan yang proyeknya diperoleh berdasarkan tender yang dilaksanakan pemerintah. Perusahaan ini juga melakukan perekrutan karyawan berdasarkan proyek-proyek yang didapat sehingga berlaku sistem kontrak bagi sebagian besar karyawan lapangannya.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah terurai di atas, maka dapat diambil judul **“SISTEM PENERIMAAN PEGAWAI DALAM UPAYA PENCARIAN TENAGA KERJA PADA PT. SEKAWAN KONTRINDO PALEMBANG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang dihadapi oleh PT. Sekawan Kontrindo Palembang adalah :

1. Belum terlaksananya dengan baik sistem penerimaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan
2. Mayoritas tenaga-tenaga kerja yang ditarik masih merupakan keluarga dekat pemilik perusahaan sehingga dapat mempengaruhi dalam pengambilan keputusan yang tegas di perusahaan

Atas dasar beberapa permasalahan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah “ **Belum diterapkannya dengan baik sistem penerimaan tenaga kerja dalam upaya pencarian tenaga kerja pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang**”.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam penulisan laporan ini, guna memudahkan dalam membahas permasalahan yang ada, maka pembahasan hanya dibatasi pada sistem penerimaan tenaga kerja Lapangan pada PT. Sekawan Kontrindo Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui sistem penerimaan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. SEKAWAN KONTRINDO dalam meningkatkan kualitas kerja karyawannya.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diambil adalah :

Sebagai bahan masukan yang objektif bagi perusahaan pencarian dan penerimaan tenaga kerja yang baik bagi perusahaannya.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah PT. SEKAWAN KONTRINDO PALEMBANG yang beralamat pada Jalan Jendral A. Yani No. 15, 16 Ulu Palembang.

1.5.2 Data yang dipergunakan

Adapun data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah Data Primer Yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh perorangan atau organisasi langsung melalui objek. Adapun cara yang dipakai untuk mengumpulkan data primer adalah Wawancara yang merupakan teknik pengumpulan data dengan melaksanakan Tanya Jawab langsung kepada pegawai bagian SDM yang

mempunyai wewenang untuk memberi data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah Studi Lapangan (Field Research) adalah studi riset yang dilakukan dengan mendatangi langsung perusahaan yang menjadi objek penelitian dalam rangka memperoleh data yang diperlukan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan agar dapat memberikan kerangka yang jelas sehingga terlihat hubungan antara bab yang satu dengan bab yang lain.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan mengemukakan latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan mengemukakan tentang tinjauan pustaka yang berisi tentang pengertian recruitment, tujuan melakukan recruitment, kendala-kendala yang akan dihadapi, dan proses penerimaan tenaga kerja.

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini diuraikan tentang keadaan umum perusahaan yang menjadi objek penelitian, yaitu PT. SEKAWAN KONTRINDO PALEMBANG. Pada bab ini dikemukakan sejarah singkat perusahaan, struktur dan aktivitas perusahaan.

BAB IV ANALISA

Bab ini merupakan pembahasan dan penganalisaan yang dihadapi oleh perusahaan dan ini dapat dilihat dari upaya yang dilakukan dalam menjalankan proses penerimaan tenaga kerja.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi ini. Di sini akan mencoba untuk menyimpulkan dari keseluruhan proses pemecahan masalah yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu, kemudian sebagai kemungkinan jalan keluarnya diajukan beberapa saran.

DAFTAR PUSTAKA

- Prof. Dr. Buchori Zainun, MPA, MSDM Indonesia, Cetakan keenam, Jakarta, Toko Gunung Agung, 2001, halaman 22
- Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Prenhellindo, Jakarta, 1998
- Drs. Malayu SP Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, edisi revisi
- Drs Manullang, Manajemen Personalia, cetakan ke – 6, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1989
- T. Hani Handoko, Managemen Personalia dan MSDM edisi ke 2, BPFE – Yogyakarta, 2001, halaman 69
- Wendell French, The Personal Management Process, Houghton Miffling Company, Boston, 1974, halaman 3
- DR. Soekidjo Notoadmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, cetakan pertama, 1993