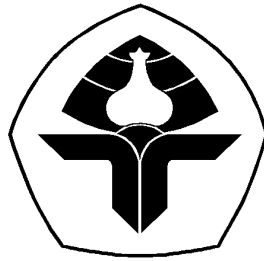


**IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN  
PADA PT AEROFOOD INDONESIA  
UNIT DENPASAR**



**Politeknik Negeri Bali**

**Oleh**

**Erin Eunike Yoseva br Meliala**

**NIM 2015713101**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2023**

**IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN  
PADA PT AEROFOOD INDONESIA  
UNIT DENPASAR**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh**

**Erin Eunike Yoseva br Meliala**

**NIM 2015713101**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2023**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR \*)

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erin Eunike Yoseva br Meliala  
NIM : 2015713101  
Prodi/Jurusan : Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:  
**“ Implementasi Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar”**

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Tugas Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 25 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Erin Eunike Yoseva br Meliala  
NIM 2015713101

\*) Catatan:

*Lembar ini diletakkan sebelum halaman pengesahan*

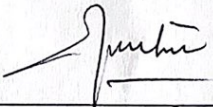
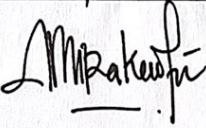
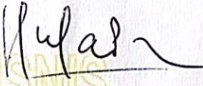
Lembar Persetujuan dan Pengesahan

**IMPLEMENTASI SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN  
PADA PT AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR**

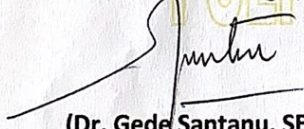
Tugas akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah Diploma Tiga  
Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali

**ERIN EUNIKE YOSEVA BR MELIALA**  
NIM 2015713101

Badung, 25 Agustus 2023  
Disetujui oleh,

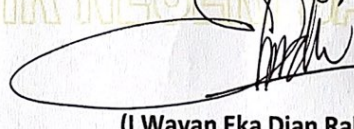
Nama Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, Dr. Gede Santanu, SE., MM NIP. 196007241990031002	
Dosen Penguji 1, A.A. Ayu Mirah Kencanawati, SE., MM. NIP. 197206121998022002	
Dosen Penguji 2, I Nyoman Sukayasa, SH,M.H NIP. 196312311992031015	

Dosen Pembimbing 1,



(Dr. Gede Santanu, SE., MM.)  
NIP 196007241990031002

Dosen Pembimbing 2,



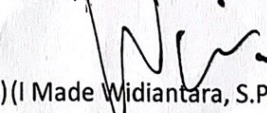
(I Wayan Eka Dian Rahmamu, S.Pd., Mpd)  
NIP 198805202019031011

Disahkan oleh,  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua,



(Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D)  
NIP 196409291990032003

Diketahui oleh,  
Program Studi Administrasi Bisnis  
Ketua,



(I Made Widianantara, S.Psi, M.Si)  
NIP 197902182003121002

## PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul **“Implementasi Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar”**. Adapun tujuan dari penyusunan tugas akhir ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh ijazah Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Dalam Penyusunan Tugas Akhir ini penulis tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing serta sebagai pihak yang membantu sehingga penyusunan Tugas Akhir ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan ijin dan kesempatan kepada penulis untuk mendapatkan pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan ijin dalam Praktek Kerja Lapangan.
3. Bapak I Made Widiantara, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik

Negeri Bali yang memberikan arahan dan dukungan selama penyusunan laporan ini.

4. Ibu Ni Nyoman Teristiyani W., SE., selaku Koordinator PKL yang telah banyak memberikan arahan dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini dengan baik.
5. Bapak Dr. Gede Santanu, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan memberikan pengarahan, bimbingan serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir tepat pada waktunya.
6. Bapak I Wayan Eka Dian Rahmanu, S.Pd., M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan memberikan pengarahan, bimbingan serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir tepat pada waktunya.
7. Ibu Ni Wayan Dewi Kristinawati selaku Head Section Human Capital Development Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang telah memberikan bimbingan, arahan serta dukungan selama melaksanakan kegiatan Praktik Kerja Lapangan dan juga membantu pengumpulan data dalam Penyusunan Tugas Akhir ini .
8. Bapak Marojahan Sitorus selaku Supervisor Engineering yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan.

9. Seluruh *Management* dan *Staff* Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang telah membantu dan mendukung dalam proses pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan
10. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik.
11. Alfredo Kaban selaku orang terdekat saya yang selalu memotivasi, mendukung dan membantu saya dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat memberi masukan yang bermanfaat bagi penulis dan para pembaca serta teman-teman mahasiswa khususnya.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dan semoga laporan ini dapat bermanfaat.

Badung, 19 Juli 2023



Penulis

## DAFTAR ISI

<b>PRAKATA</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pokok Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
E. Metode Penelitian .....	5
1. Lokasi Penelitian.....	5
2. Objek Penelitian.....	5
3. Data Penelitian .....	6
4. Teknik Analisis Data .....	7
<b>BAB II</b> .....	<b>8</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
B. Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia.....	9
C. Tujuan Manajemen Sumber Daya manusia .....	13
D. Karyawan .....	15
E. Rekrutmen .....	16
1. Pengertian Rekrutmen .....	16
2. Sumber-sumber Rekrutmen.....	17
F. Seleksi .....	21
1. Pengertian Seleksi .....	21
2. Tujuan Seleksi .....	21
3. Proses Seleksi .....	23
<b>BAB III</b> .....	<b>27</b>
<b>GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b> .....	<b>27</b>



A. Sejarah Perusahaan .....	27
B. Bidang Usaha.....	33
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan .....	36
1. Struktur Organisasi.....	37
2. Uraian Jabatan .....	40
<b>BAB IV.....</b>	<b>45</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Kebijakan Perusahaan .....	45
B. Analisis dan Intepretasi Data .....	49
<b>BAB V .....</b>	<b>64</b>
<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>64</b>
A. Simpulan .....	64
B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Aerofood Indonesia Unit Denpasar.....	39
Gambar 4. 1 Proses Rekrutmen dan Seleksi Kandidat Internal pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar.....	53
Gambar 4. 2 Proses Rekrutmen dan Seleksi Kandidat Eksternal pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : *Employee Application Form*
- Lampiran 2 : *Form Interview* Rekrutmen Internal
- Lampiran 3 : *Form Interview* Rekrutmen Eksternal
- Lampiran 4 : Alat tes prilaku dan potensi (psikotes)
- Lampiran 5 : *Level of approval* proses rekrutmen dan seleksi
- Lampiran 6 : *Level of approval Offering Letter* dan perjanjian kerja
- Lampiran 8 : *Turn Over Karyawan*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya manusia (SDM) merupakan suatu aspek yang berperan sangat penting dalam suatu industri atau perusahaan. Kesadaran perusahaan akan pentingnya SDM sebagai modal dasar untuk proses pembangunan perusahaan. Untuk itu, Demi mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka SDM yang berkualitas harus kian ditingkatkan, diarahkan dan dikembangkan. Peningkatan, pengarahan dan pengembangan tenaga kerja merupakan tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan.

Manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak akan terlepas dari sumber daya manusia sebagaimana unsur manajemen ada 6 yaitu *Man* (sumber daya manusia), *Money* (uang), *Material* (bahan), *Method* (metode), *Machines* (mesin), dan *Market* (pasar) (Terry, 2019:6). Sumber daya manusia dalam unsur

tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan. Perusahaan tidak akan bisa beroperasi secara maksimal jika sumber daya manusia tidak terpenuhi dengan baik. Karena sesempurna apapun unsur manajemen yang lain, tanpa adanya sumber daya manusia, tujuan perusahaan akan sulit dicapai (Ludfi 2015:6). Rekrutmen merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia mengingat kewajiban perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang baik demi mendukung kinerja perusahaan.

Menurut Nurmansyah (2011:71) rekrutmen adalah kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru dalam mengisi posisi jabatan yang ada pada bagian-bagian dalam perusahaan. Selain itu Meiasstoko (2012:112) berpendapat bahwa rekrutmen dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Dalam melakukan rekrutmen atau proses perekrutan sangat penting di perhatikan adanya kemungkinan kegagalan yang akan berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tahapan rekrutmen secara terstruktur harus dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meminimalisir kemungkinan kegagalan tersebut. Handoko (2016:14) tahapan yang dapat dilakukan oleh perusahaan

adalah 1). Proses rekrutmen dimulai dengan merencanakan sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan permintaan dari pihak manajer, sehingga diketahui pekerjaan yang kosong. 2). Menganalisis jawaban yang dibutuhkan oleh perusahaan yang dilakukan oleh manajer SDM sesuai dengan kebijakan atau pendapat manajer perusahaan yang meliputi persyaratan, metode yang digunakan baik terbuka maupun tertutup sesuai jabatan yang kosong. Jika proses rekrutmen tersebut dilakukan secara baik maka akan diperoleh pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar merupakan perusahaan penyedia jasa boga penerbangan berstandar internasional yang berlokasi di jalan Bandara Ngurah Rai Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung yang *turnover* karyawannya cukup tinggi, yaitu lebih dari atau sama dengan 10% per tahun. Hal ini disebabkan salah satunya karena adanya pandemi corona virus (*Covid-19*) yang berdampak secara langsung terhadap pemutusan hubungan kerja pada PT Aerofood Unit Denpasar.

Berdasarkan data yang di peroleh dari *Human Capital Department* Aerofood Indonesia Unit Denpasar, *turnover* karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar tahun 2020, 2021, dan 2022 berturut turut adalah 10%, 37% dan 26% (data lebih lengkap mengenai *turn over* karyawan terlampir pada lampiran 7). Hal ini

menyebabkan kinerja perusahaan yang tidak maksimal karena kurangnya tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dibidangnya.

Untuk itu, pada masa pemulihan dari dampak pandemi Covid-19, rekrutmen yang diterapkan oleh PT Aerofood Unit Denpasar diharapkan sesuai dengan standar prosedur yang telah ditentukan perusahaan agar memperoleh SDM yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk membahas lebih mendalam terkait dengan *“Implementasi Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar”*

## **B. Pokok Masalah**

Bagaimana implementasi sistem rekrutmen karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui bagaimana implementasi sistem rekrutmen karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Menjadi tambahan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan dan meningkatkan kualitas diri serta untuk menambah pengetahuan khususnya dalam bidang

implementasi sistem rekrutmen karyawan dalam sebuah industri.

## 2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Sebagai bahan masukan kepada Politeknik Negeri Bali dalam perekrutan karyawan. Selain itu hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan pembanding atau refrensi dalam tema yang sama dan sebagai bahan informasi untuk penelitian selanjutnya.

## 3. Bagi PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan perusahaan berkaitan dengan Proses Perekrutan Karyawan.

## **E. Metode Penelitian**

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang berlokasi di Bandar Udara Ngurah Rai, Tuban Kec. Kuta, Kabupaten Badung, Bali

### 2. Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini sesuai dengan judul yaitu Implementasi Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar



### 3. Data Penelitian

#### a. Jenis Data

Jenis data penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang berupa keterangan-keterangan atau uraian kalimat yang berisi informasi dan berhubungan dengan topik penelitian seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan gambaran umum perusahaan.

#### b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Sumber data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari subjek-subjek penelitian yang bersumber dari observasi dan hasil wawancara pada *Human Capital Department* . Sedangkan sumber data sekunder adalah metode pengumpulan data tidak langsung dengan cara mengumpulkan dokumen dan catatan mengenai masalah yang berhubungan dengan Implementasi Sistem rekrutmen karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar.

#### c. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui Observasi, wawancara, dan studi pustaka. Observasi menurut Arifin (2011) adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan

secara sistematis, logis, objektif dan rasional mengenai berbagai fenomena baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu. Observasi dilakukan di PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar terkait dengan implementasi sistem rekrutmen karyawan. Wawancara dilakukan secara langsung dengan *Head Section Human Capital Development* yang menangani Implementasi Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT Aerofood Unit Denpasar. Menurut KBBI, wawancara adalah tanya jawab dengan seseorang yang diperlukan untuk memintai keterangan atau pendapatnya mengenai suatu hal. Selain itu penulis mengumpulkan data melalui dokumen dan catatan mengenai Implementasi Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT Aerofood Unit Denpasar.

#### 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu memaparkan data yang telah diperoleh melalui penelitian yang berhubungan dengan Implementasi Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Tujuan metode ini adalah untuk menggambarkan fenomena yang diteliti secara sistematis.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Implementasi Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar sudah berjalan dengan baik melalui beberapa tahapan. Tahapan rekrutmen dibagi menjadi dua yaitu rekrutmen kandidat internal dan rekrutmen kandidat eksternal.

1. Tahap rekrutmen kandidat internal dimulai dari permintaan kebutuhan karyawan melalui dokumen *personal Requisition* yang diajukan oleh *Head Division/Head Departemen* kepada *Human Capital Department*. HC akan melakukan identifikasi ketersediaan kandidat, jika kandidat internal tersedia maka akan dilakukan seleksi terhadap kandidat eksternal, namun jika kandidat internal tidak tersedia maka akan dilakukan rekrutmen kandidat eksternal. Selanjutnya dilakukan seleksi administrasi persyaratan jabatan dan evaluasi penilaian kinerja selama tiga tahun kebelakang. Jika disetujui oleh atasan, akan dilakukan wawancara berbasis kompetensi. Selanjutnya akan dilakukan psikotes, jika lolos maka HC akan menerbitkan pengumuman

hasil rekrutmen dan seleksi serta *personal report* sebagai tindak lanjut administrasi.

2. Rekrutmen kandidat eksternal dilakukan jika tidak ada kandidat internal yang tersedia untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. HC akan mendesain dan memasang iklan lowongan pekerjaan dan memublikasikannya, selanjutnya HC juga melakukan seleksi administrasi jabatan, jika sesuai HC akan melakukan pemanggilan terhadap kandidat untuk mengisi form *Employee Application*, setelah itu HC melakukan wawancara terstruktur jika lolos maka akan dilakukan wawancara oleh *user*. Selanjutnya HC akan melakukan klarifikasi paket kompensasi yang diminta oleh kandidat jika kesepakatan sesuai secara verbal maka akan dilakukan tes psikotes, jika psikotes lulus akan dilanjutkan dengan tes kesehatan. Selanjutnya HC mengirimkan *Offering Letter* kepada pejabat terkait untuk ditandatangani. Setelah itu HC akan membuat perjanjian kontrak dengan kandidat.
3. Kendala yang dihadapi oleh manajemen perusahaan dalam proses rekrutmen adalah pengambilan keputusan atas rekrutmen dan perjanjian kerja membutuhkan waktu yang cukup lama karena membutuhkan persetujuan dari berbagai pihak dalam perusahaan.

## **B. Saran**

Saran yang dapat penulis kemukakan kepada *Human Capital Department* PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar yakni dalam pengambilan keputusan atas rekrutmen dan perjanjian kerja yang membutuhkan waktu cukup lama karena membutuhkan persetujuan dari berbagai pihak dalam perusahaan (*Level of Approval*) sebaiknya diberikan *deadline* atau batas waktu terhadap pengambilan keputusan oleh pihak yang terlibat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almasari, Nazar M. 2016 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*".  
*Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vo, 19, No.2 pp 137
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Bandung: Pustaka Setia
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Farhan, Fauzi. 2016. "*Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Pradigma Pengukuran Kinerja*". *Jurnal Risalah*, Vol. 1, No. 1 pp 43.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta: Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Melayu S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Pusparani, Devira. 2018. "*Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan*". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol, 58, No. 2 pp 104.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*

Bandung : Alfabeta

Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*

*Sekolah.* Yogyakarta: Multi Presindo