

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT PJB Services didirikan pada tanggal 31 Maret 2001 sebagai anak perusahaan PT Pembangkitan Jawa-Bali yang didirikan untuk menjawab kebutuhan penambahan *line up* bisnis dibidang *Pelayanan Jasa Operasi dan Pemeliharaan Unit Pembangkit Tenaga Listrik* . Pada awalnya PT PJB Services hanya fokus pada bidang Pemeliharaan Pembangkit saja. PT PJB Services telah mengembangkan kemampuannya untuk menjadi perusahaan yang bergerak di bidang Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit. Saat ini PT PJB Services telah berhasil *Go International* dengan memiliki pengalaman yang cukup panjang antara lain di Singapura, Malaysia, Kuwait, Cina dan Arab Saudi dengan memiliki reputasi yang baik.

Sebagai salah satu perusahaan yang sedang berkembang pesat, PT PJB Services terus membutuhkan tenaga kerja dengan SDM yang baik dan berkualitas. Pegawai merupakan salah satu faktor yang penting, pegawai yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik pada perusahaan serta mendukung tercapainya visi perusahaan sebagai perusahaan O & M (*Operation & Maintenance*) berkelas dunia. Melihat pentingnya kualitas pegawai pada perusahaan, maka proses seleksi pengangkatan pegawai kontrak ke pegawai tetap merupakan bagian yang penting untuk memberikan pegawai yang berkualitas bagi perusahaan.

PT. PJB Services melakukan proses seleksi pegawai dimulai dari perekrutan calon pegawai yang sesuai dengan kualifikasi dan telah melewati serangkaian tes yang telah ditetapkan. Kemudian, para calon pegawai yang telah diterima berhak untuk mengikuti Program *Management Trainee* yang bertujuan untuk membentuk sumber daya manusia berkualitas yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Setelah 1 tahun peserta Program *Management Trainee* akan diseleksi lagi untuk diangkat menjadi pegawai tetap. Proses seleksi pegawai tetap menggunakan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu berdasarkan absensi, penguasaan materi, prakarsa (prestasi), nilai sikap dan perilaku dan nilai komunikasi. Dengan beberapa kriteria diatas maka diharapkan PT PJB Services akan memperoleh pegawai dengan kompetensi yang baik.

Proses seleksi pegawai tetap di PT. PJB Services sudah berjalan dengan baik, tetapi belum tersistematis secara maksimal. Proses penilaian pegawai masih dilakukan secara manual sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam menghitung nilai akhir *trainee*, permasalahan lain juga yang sering kali terjadi adalah kesulitan dalam mengambil keputusan karena beberapa pegawai memiliki hasil penilaian yang sama.

Salah satu metode pengambilan keputusan yang dapat digunakan dalam permasalahan ini adalah metode *Analytic Network Process* (ANP). Meski demikian, jika model ANP diterapkan secara manual, maka akan sulit untuk dilakukan karena dalam metode ini terdapat banyak perhitungan yang harus dilakukan sebelum dilakukan pengambilan keputusan. ANP merupakan metode yang sistematis dan seleksi yang tepat dengan menggunakan metode pengambilan keputusan yang mampu menilai kompetensi pegawai sesuai dengan kriteria yang

ditetapkan oleh perusahaan atau pengambil keputusan berdasarkan analisa data yang sistematis.

Dari penjelasan diatas, maka perlu dibangun sebuah aplikasi dengan metode ANP untuk mendukung proses seleksi pengangkatan pegawai tetap. Aplikasi ini dapat menyimpan data-data pegawai kemudian melakukan analisa terhadap data pegawai untuk menghasilkan alternatif keputusan untuk membantu perusahaan dalam pengangkatan pegawai tetap.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu "Bagaimana merancang sistem informasi seleksi pengangkatan pegawai tetap dengan menggunakan metode ANP pada PT. PJB SERVICES".

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dari sistem yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Seleksi dilakukan untuk pengangkatan pegawai kontrak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan PT. PJB Services.
2. Sistem akan memberikan alternatif pilihan bagi pihak HRD dalam hal seleksi pegawai berdasarkan hasil perhitungan. Keputusan akhir tetap berada di pihak manajemen PT. PJB Services.
3. Kriteria yang digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan yaitu absensi, penguasaan materi, prakarsa (prestasi kerja), nilai sikap dan perilaku, komunikasi, disiplin waktu, *Final Project*, presentasi *Final Project* dan sertifikasi.
4. Penentuan bobot untuk masing-masing kriteria dan pilihan dilakukan oleh karyawan bagian sumber daya manusia PT PJB Services.

5. Sistem ini hanya membahas data pegawai kontrak atau peserta program *Management Trainee*.

1.4 Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang ada maka tujuan dari dibuatnya sistem informasi ini adalah merancang sistem informasi seleksi pengangkatan pegawai tetap dengan menggunakan metode ANP pada PT. PJB SERVICES.

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan Tugas Akhir (TA) ini ditulis dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang diambilnya topik TA, rumusan masalah dari topik TA, batasan masalah atau ruang lingkup pekerjaan TA, dan tujuan dari TA ini.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum seleksi pegawai di PT PJB Services dan teori yang mendukung pokok pembahasan tugas akhir antara lain definisi dan konsep sistem informasi dan manajemen sumber daya manusia. Dalam hal ini, teori yang digunakan dalam penyelesaian masalah TA ini adalah teori tentang ANP yang menggunakan beberapa kriteria tertentu untuk memberikan prioritas atau saran terhadap alternatif yang tersedia

Bab III : Analisa dan Perancangan Sistem

Pada bab ini dijelaskan tentang tahap-tahap yang dikerjakan dalam penyelesaian Tugas Akhir, mulai dari analisis permasalahan, analisis

kebutuhan, perancangan sistem yang dibuat dalam bentuk *Flowchart*, *Data Flow Diagram*, *Entity Relationship Diagram*. Selain itu juga disertai desain *input/output*, dan desain struktur *database* yang digunakan dan desain uji coba.

Bab IV : Evaluasi dan Implementasi

Bab ini berisi penjelasan tentang implementasi dan evaluasi sistem yang dibuat apakah telah sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang diharapkan.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Saran yang dimaksud adalah saran terhadap kekurangan dari aplikasi yang ada kepada pihak lain yang ingin meneruskan topik TA ini. Tujuannya adalah agar pihak lain tersebut dapat menyempurnakan aplikasi sehingga bisa menjadi lebih baik dan berguna.

