

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan merupakan peran tenaga kerja sebagai Sumber Daya manusia (SDM) yang menjalankan segala macam aktifitas untuk kemajuan tempat kerjanya. Oleh karena itu, SDM harus dipelihara dan diseleksi dengan tepat agar menunjukkan kinerja yang baik dan optimal. Hal ini berlaku bagi tenaga kerja baru maupun tenaga kerja yang telah lama bekerja dalam proses pengembangan karirnya. Dalam pemilihan atau seleksi tenaga kerja sering terjadi masalah, karena ada kemungkinan proses seleksi yang tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan perusahaan pada jabatan tertentu untuk pelamar sehingga proses tidak berjalan dengan semestinya dan hasil yang dicapai kemungkinan tidak sesuai target.

PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi Konstruksi VII merupakan cabang sebuah perusahaan kontraktor BUMN bernama PT. Adhi Karya (Persero), Tbk yang bergerak di bidang konstruksi bangunan. Sebagai salah satu anak perusahaan PT. Adhi Karya (Persero), Tbk yang sedang berkembang pesat, dengan contoh beberapa karya besar seperti Jembatan Suramadu, Terminal 3 Bandara Soekarno-Hatta, Tol Kanci-Pejagan, dan PLTU Lampung, PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi Konstruksi VII tidak lepas dari permasalahan di atas, dimana proses seleksi hingga pengangkatan tenaga kerja masih menggunakan metode konvensional, yaitu dengan melalui tes administrasi, tes psikologi, dan wawancara. Hasil tes

nanti diperingkat langsung antar tenaga kerja tanpa melalui proses perbandingan kompetensi dengan jabatan yang terkait.

Apabila terdapat suatu jabatan yang lowong pada suatu departemen atau proyek pada perusahaan, diharapkan dengan adanya sistem ini dapat membantu pihak manajer dalam menganalisis para tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria jabatan tertentu, yang biasa disebut dengan Analisa Gap Kompetensi atau *Profile Matching*. Menurut Handayani (2005:2), pada sistem kompetensi terdapat pendeskripsian prestasi dan potensi tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan oleh Mitrani (1992:21) bahwa, “Ketidaksamaan dalam sebuah kompetensi dapat membedakan seorang tenaga kerja unggul dengan tenaga kerja yang berprestasi rata-rata”. Adapun kompetensi itu sendiri merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dimiliki tenaga kerja agar dapat melakukan tugasnya secara produktif dan profesional sebagai usaha untuk memetakan potensi tenaga kerja (Rachma, 2003:99).

Ada penelitian terdahulu yang menggunakan metode ini yaitu *Rancang Bangun Sistem Pengambilan Keputusan Seleksi Pemain Sepakbola Untuk Posisi Tertentu Menggunakan Metode Profile Matching* (M. Firmansyah, 2008). Tetapi dari penelitian Tugas Akhir tersebut belum membahas tentang pendaftaran calon pemain yang terjadi, sistem menganggap sudah ada pemain atau hanya memperhitungkan pemain yang sudah ada untuk diganti posisinya (dalam hal ini pemain sepakbola). Untuk mengumpulkan calon tenaga kerja (pendaftaran calon tenaga kerja) dapat menggunakan fasilitas website yang akan dihasilkan oleh penelitian Tugas Akhir ini, sistem ini akan membantu menyebarkan informasi

akan kebutuhan tenaga kerja dan mengumpulkan para pelamar dari semua tempat tanpa terhalang akan jarak. Selain itu juga sistem membantu pada pemilihan masa depan bagi tenaga kerja, guna menentukan posisi jabatan yang cocok sesuai kompetensi yang dibutuhkan

Sistem program yang akan dibuat akan membantu mengatasi problem yang terjadi pada perusahaan. Sistem yang akan dihasilkan akan lebih bersifat untuk membantu pengambil keputusan dan bukan menggantikannya. Diharapkan sistem ini juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari proses pengambilan keputusan itu sendiri.

1.2 Perumusan Masalah

Secara khusus perumusan masalah pada penelitian Tugas Akhir ini adalah bagaimana membuat rancang bangun sistem pendukung keputusan seleksi tenaga kerja dengan metode profile matching (studi kasus PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi Konstruksi VII)?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dari sistem yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Sistem ini hanya membahas sampai proses pemberian saran kepada pengambil keputusan mengenai calon tenaga kerja yang cocok untuk menempati suatu posisi atau jabatan tertentu.
2. Sistem pendukung keputusan digunakan dalam analisis gap.
3. Kriteria yang ditetapkan sudah ditentukan oleh perusahaan.
4. Sistem dijalankan oleh administrator yang khusus dipekerjakan oleh perusahaan.

5. Sistem tidak melakukan tes seleksi tenaga kerja. Administrator hanya menginputkan nilai yang didapat dari bagian personalia.
6. Tidak membahas sistem keamanan.

1.4 Tujuan

Tujuan pada Tugas Akhir ini adalah menghasilkan rancang bangun sistem pendukung keputusan seleksi tenaga kerja dengan metode profile matching (studi kasus PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi Konstruksi VII).

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan penelitian Tugas Akhir ini ditulis dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

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

Bab II : Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berbentuk uraian kualitatif, model matematis, atau persamaan-persamaan yang langsung berkaitan dengan permasalahan yang dikerjakan. Dalam hal ini, teori yang digunakan dalam penyelesaian masalah penelitian Tugas Akhir ini adalah teori *Profile Matching* yaitu proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya.

Bab III : Metode Penelitian dan Perancangan Sistem

Bab ini berisi penjelasan tentang tahap-tahap yang dikerjakan dalam penyelesaian penelitian Tugas Akhir yang terdiri dari observasi pendahuluan, interview/wawancara, studi pustaka, identifikasi masalah dan tujuan, pembuatan *document flow*, *system flow*, *data flow diagram*, desain ERD baik *conceptual data model* maupun *physical data model*, struktur basis data, dan desain antarmuka.

Bab IV : Implementasi dan Evaluasi

Bab ini berisi penjelasan tentang evaluasi dari sistem yang telah dibuat dan proses implementasi dari sistem yang telah melalui tahap evaluasi sebelumnya.

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 penelitian Tugas Akhir ini. Tujuannya adalah agar pihak lain tersebut dapat menyempurnakan aplikasi sehingga bisa menjadi lebih baik dan berguna.