BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi sekarang ini manusia cenderung akan membutuhkan informasi yang tepat, akurat, dn terpercaya tanpa mengenal batas jarak dan waktu dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat maka kebutuhan pada suatu alat bantu dalam menyelesaikan permasalahanpun semakin diperlukan, alat bantu itu disebut dengan komputer yang fungsinya sebagai pengolah data yang diinputkan melalui alat input yang akan diproses sehingga menjadi sebuah informasi yang akan diperlukan bagi manusia.

Dalam pengolahan data jadi informasi tersebut maka dapat dijelaskan bahwa komputer mempunyai peranan yang sangat penting dalam perusahaan khususnya dalam pengolahan data yang jumlahnya sangat banyak, dan juga dalam peranannya menghasilkan data yang cepat dan akurat .

Kebutuhan akan sistem informasi yang tepat dan cepat ini pun dirasakan oleh PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Sebagai perusahaan besar. PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dituntut untuk memiliki sebuah sistem informasi yang cepat, tepat, dan akurat dalam rangka peningkatan kinerja perusahaannya.

Sebagai bagian dari PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, Human Resourse Department (HRD) pun dituntut untuk memiliki sistem informasi yang baik. Human Resourse Department (HRD) merupakan bagian

yang memiliki peranan yang cukup penting dalam perusahaan. Bagian ini memiliki tugas-tugas yang berhubungan secara langsung dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Salah satu tugas dari (HRD) khususnyabagian Recruitment dituntut untuk dapat menyeleksi dan menyediakan sumber daya manusia yang benar-benar potensial dan berkualitas. Proses ini memiliki peranan yang sangat penting karena dapat menentukan kinerja perusahaan, yang tentunya jika memiliki SDM yang professional, handal, dan potensial maka kinerja perusahaan juga akan ikut meningkat.

Dengan pertimbangan bahwa pentingnya hal-hal diatas, maka dukungan system informasi yang cepat dan akurat pun sangat diperlukan. System informasi ini harus benar-benar bisa menangani permasalahan akan informasi dan data karyawan baru secara khusus, baik bagi HRD sendiri maupun bagai bagian perusahaan yang lainnya. Selain itu, system informasi tersebut juga harus bisa berbasis jaringan dengan arsitektur *Client-Server*. Hal ini dikarenakan dalam proses pengolahan data karyawan baru melibatkan beberapa bagian dari peruasahaan sehingga system informasi yang ada juga harus bisa menangani masalah-masalah sharing data dan access data online secara tepat, baik, dan relevan. Akan tetapi system yang sedang berjalan sekarang ini bahwa system tersebut belum terkomputerisasi.

Dan pada saat perekrutan karyawan baru tersebut melibatkan beberapa bagian dari perusahaan, yang tentu saja dapat menimbulkan tumpang tindihnya system penerimaan karyawan baru, yang dapat menyebabkan terjadinya ketidakoptimalan kinerja perusahaan.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di identifikasi masalahnya dan rumusan masalahnya berikut ini :

Identifikasi masalah

1. Sistem informasi penerimaan karyawan baru di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, khususnya bagian Recruitment tersebut belum sepenuhnya terkomputerisasi, system yang ada masih bersifat *Stand Alone*. Hanya menggunakan Microsoft Office (Excel) sebagai pengolahan data dan pembuatan lapotan. Jika terjadi pengolahan data lintas *Work Station*, maka hanya dilakukan haring data biasa saja yang tentu saja hal ini dirasakan kurang efektif dan optimal.
2. Adanya tumpang tindih antara bagian HRD khususnya dibagian Recruitment dengan bagian perusahaan yang memerlukan karyawan baru dalam penerimaan calon karyawan, yang dapat menurunkan kinerja perusahaan.
3. Pengaturan arsip-arsip dan file-file tentang karyawan masih belum tersimpan dengan baik, sehingga pada saat proses pembuata laporan harus dulu mengumpulkan data dari arsip-arsip yang ada, masalah ini menyebabkan terhambatnya proses pembuatan laporan.

Rumusan masalah

1. Bagaimana sistem informasi Penerimaan karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

2. Bagaimana menentukan kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
3. Bagaimana kendala-kendala yang dihadapi dalam pembuatan laporan data karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

1.3. Maksud dan Tujuan Kerja Praktek

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dan manfaat dari Kerja Praktek ini adalah sebagai berikut **:**

Maksud kerja praktek adalah :

1. Untuk mengetahui dan meninjau secara langsung tentang mekanisme kerja pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten khususnya bagian Administrasi Sumber Daya Manusia (ASDM).
2. Mengetahui sistem informasi penerimaan karyawan yang sedang berjalan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten khususnya bagian Administrasi Sumber Daya Manusia (ASDM).

Tujuan kerja praktek adalah :

1. Untuk menpelajari dan memahami cara kerja system informasi penerimaan karyawan baru pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa

Barat dan Banten khususnya bagian Administrasi Sumber Daya Manusia (ASDM).

2. Mengenal dunia kerja sebagai masa persiapan untuk memasuki dunia kerja.
3. Melakukan pelatihan praktis dan praktek secara langsung dalam perusahaan.

1.4. Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan batas pembahasan dari laporan kerja praktek yang dibuat, agar memiliki arah dan tujuan yang jelas. Oleh karena itu penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. Pembuatan dititik beratkan hanya pada system informasi penerimaan karyawan baru. Sistem informasi ini hanya membahas mengenai proses penyeleksi karyawan baru saja. Yang mana tidak membahas tentang masa pengenalan (Orientasi), training, dan perpanjangan kontrak.
2. Proses penerimaan karyawan baru hanya ditunjukan bagi calon karyawan yang tidak memiliki ikatan kerja sama dengan perusahaan lain. Bukan merupakan perpanjangan kontrak atau promosi ataupun mutasi.

1.5. Lokasi dan Jadwal Kerja Praktek

Lokasi pelaksanaan kerja praktek adalah di

PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten,

JL.Asia Afrika No.63 Bandung / JL.Cikapundung Barat No.2 Bandung .

Jadwal pelaksanaan kerja praktek tanggal 13 juli 2009 sampai 12 agustus 2009.

No	Kegiatan	2009							
		Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Penelitian	■							
2	Mengumpulkan data penelitian		■	■	■				
3	Desain Penelitian					■	■	■	
4	Uji Penelitian								■

Tabel 1.1 Jadwal Kegiatan Kerja Praktek

1.6. Sistematika Penulisan

Pada bagian ini, penulis ingin memberikan gambaran secara garis besar sistematika isi Laporan Kerja Praktek ini, yang bertujuan untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi Laporan Kerja Praktek. Laporan ini terdiri dari beberapa bab, terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I berisi tentang latar belakang kerja praktek, identifikasi dan rumusan masalah, maksud dan tujuan kerja praktek, batasan masalah, lokasi dan waktu pelaksanaan kerja praktek, Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II berisi tentang pengertian sistem, pengertian informasi, pengertian sistem informasi, metode analisis dan perancangan terstruktur

BAB III PROFIL PERUSAHAAN

Bab III berisi tentang tinjauan umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, deskripsi kerja.

BAB IV ANALISIS KERJA PRAKTEK

Bab IV berisi tentang analisis sistem,analisis dokumen, analisis prosedur yang sedang berjalan, flow map, diagram kontek, data flow diagram, evaluasi sistem.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini V berisi tentang Kesimpulan dari hasil kerja praktek dan saran yang ditujukan untuk kemajuan dari sistem yang dianalisis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Sistem

Menurut teori Jerry FitzGerald dalam buku HAR[2] sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan. Berkumpul

bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu .

Menurut SUS [5] sistem adalah kumpulan/group dari bagian / komponen apapun baik fisik ataupun nonfisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu.

2.1.1. Elemen Sistem

Dari beberapa definisi sistem yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa sistem dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu yang menekankan pada prosedurnya dan yang menekankan pada komponennya atau elemennya. Kedua kelompok ini adalah benar dan tidak bertentangan, yang berbeda adalah cara pendekatannya.

2.1.2. Karakteristik Sistem

Sistem itu sendiri memiliki karakteristik tau beberapa sifat tertentu, yaitu mempunyai komponen *(components),* batas system *(boundary)*, lingkungan luar sistem *(environments)*, penghubung (interface), masukan *(input)* , keluaran *(output)*, pengolahan *(Proses)*, dan sasaran suatu tujuan *(goal)*.adapun penjelasan dari karakteristik dari suatu sistem adalah sebagai berikut :

a. Komponen Sistem *(Components)*

   Bagian sistem yang saling berinteraksi dan membentuk satu kesatuan. Komponen atau elemen sistem dapat berupa subsistem atau beberapa bagian sistem.

b. Batas Sistem *(Boundary)*

Daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan lingkunganya atau dengan sistem lainnya . Batas system inilah yang membuat sistem dipandang sebagai satu kesatuan.

c. Lingkungan Luar Sistem *(Environments)*

Segala sesuatu yang berada diluar sistem yang mempengaruhi sistem. Lingkungan luar dapat bersifat menguntungkan atau merugikan sistem.

d. Penghubung Sistem *(Interface)*

Merupakan media penghubung antara satu subsistem dengan subsistem lainya. Penghubung inilah yang menyebabkan beberapa subsistem berintegrasi dan membentuk suatu kesatuan

e. Masukan sistem *(Input)*

Sesuatu yang dimasukan kedalam sistem yang berasal dari lingkungan .

f. Keluaran sistem *(Output)*

Suatu hasil dari proses pengolahan sistem yang dikeluarkan ke lingkungan.

g. Pengolah sistem *(Proses)*

Bagian dari sistem yang mengubah masukan *(input)* menjadi keluaran *(Output).*

h. Sasaran Sistem (Objectives) atau Tujuan (Goal)

Sasaran sistem adalah Sesuatuyang menyebabkan mengapa sistem itu dibuat atau ada. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.

2.1.3 Klasifikasi Sistem

Sistem dapat diklasifikasikan dari beberapa sudut pandang, diantaranya adalah sebagai berikut [JOG99] :

a. Sistem Abstrak *(abstrack system)* dan Sistem Fisik *(Physical system)*

   Sistem abstrak adalah sistem yang berupa pemikiran atau ide-ide yang tidak tampak secara fisik.

   Sistem fisik merupakan sistem yang ada secara fisik.

b. Sistem Alamiah *(Natural system)* dan Sistem Buatan Manusia *(Human made system)*

   Sistem alamiah adalah sistem yang terjadi melalui proses alam, tidak dibuat manusia.

   Sistem buatan manusia adalah sistem yang dirancang oleh manusia.

c. Sistem Tertentu *(Deterministic system)* dan Sistem Tak Tentu *(Probabilistic system)*

   Sistem tertentu beroperasi dengan tingkah laku yang sudah dapat diprediksi. Interaksi diantara bagian-bagiannya dapat dideteksi dengan pasti, sehingga keluaran dari sistem dapat diramalkan.

   Sistem tak tentu adalah sistem yang kondisi masa depannya tidak dapat diprediksi karena mengandung unsur probabilitas.

d. Sistem Tertutup *(Closed system)* dan Sistem Terbuka *(Open system)*

   Sistem tertutup merupakan sistem yang tidak berhubungan dengan lingkungan lainnya. Sistem ini bekerja secara otomatis tanpa adanya turut campur tangan dari pihak luarnya. Secara teoritis sistem tertutup ini ada, tetapi kenyataannya tidak ada sistem yang benar-benar tertutup.

Sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan terpengaruh dengan lingkungan luarnya. Sistem ini menerima masukan dan menghasilkan keluaran untuk lingkungan luar atau subsistem yang lainnya.

2.2. Pengertian Informasi

Menurut HAR[2] informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya. Menurut SUS [5] informasi adalah hasil pengolahan data yang memberikan arti dan bermanfaat . informasi dalam sebuah organisasi sangat penting perananya. suatu sistem yang kurang mendapatkan informasi akan menjadi lemah dan akhirya berakhir. sumber informasi adalah data. Data merupakan bentuk jamak dari bentuk tunggal data item. Data adalah kenyataan yang mengambarkan Sesuatu yang terjadi pada saat tertentu.

2.3 Pengertian Sistem Informasi

Menurut teori Robert A. Leitch / K. Roscoe Davis dalam buku HAR[1] sistem informasi adalah suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi serta menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Menurut SUS [5] sistem informasi adalah kumpulan atau group dari bagian / komponen apapun baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu yaitu mengolah data menjadi informasi yang berarti berguna.

Informasi dapat diperoleh dari sistem informasi (Information System) atau disebut juga dengan processing system atau information processing system atau informasi generating system. sistem informasi sendiri memiliki sejumlah komponen tertentu.

Menurut SIN [6] sistem informasi terdiri dari beberapa komponen yang berbeda yaitu, manusia , data ,hardware ,dan software . sebagai sutu sistem, setiap komponen tersebut berinteraksi satu dengan lainya membentuk satu kesatuan untuk mencapai sasaranya.

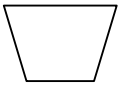
2.4. Metode Analisis dan Perancangan Terstruktur

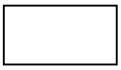
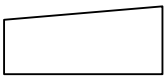
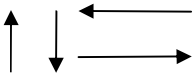
Alat-alat pemodelan sistem informasi dibutuhkan dalam proses perancangan sistem. Alat-alat pemodelan sistem informasi terdiri dari tiga pemodelan yaitu :

2.4.1. Flow Map

Diagram alur dokumen atau flowmap merupakan penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh kedalam bagian-bagian komponen dengan maksud untuk mengidentifikasi serta dapat mengevaluasi suatu permasalahan.

Table 2.1 Simbol pada flow map

Simbol	Keterangan
Simbol dokumen 	Menunjukan dokumen input dan output baik proses manual, mekanik, atau komputer.
Simbol kegiatan manual 	Menunjukan kegiatan manual

Simbol proses 	Menunjukan kegiatan proses dari operasi program komputer.
Simbol simpanan offline 	File arsip
Simbol keybord 	Menunjukan input yang menggunakan on-line keybord.
Simbol garis alir 	Menunjukan arus dari proses.

2.4.2. Diagram Kontek

Diagram konteks adalah suatu diagram tingkat atas yaitu diagram global dari sebuah sistem informasi yang menggambarkan aliran-aliran data dari entitas-entitas luar yang masuk dan keluar dari sistem tersebut secara umum. Pada diagram konteks ini akan terlihat hubungan dari sistem informasi dalam memasukan data, mengolah data dan mengahasilkan laporan.

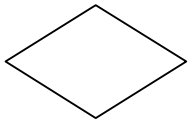
2.4.3. Data flow Diagram

Diagram arus data atau yang lebih dikenal dengan Data Flow Diagram (DFD) merupakan pengembangan dari diagram konteks yang menggambarkan arus data yang mengalir dalam sistem Informasi Penerimaan karyawan.

DFD sering digunakan untuk menggambarkan suatu sistem yang telah ada atau sistem yang baru akan dikembangkan secara logika. Gambaran ini tidak tergantung pada perangkat keras, perangkat lunak, dan struktur data atau organisasi file.

Diagram Aliran Data (DAD) merupakan alat untuk mendeskripsikan perpindahan aliran dan perubahan data melalui sistem informasi (dari data sumber atau source sehingga mencapai tujuan destination) dalam bentuk bagan, DAD memodelkan keseluruhan sistem informasi dalam suatu proses. DAD ini juga sering disebut sebagai diagram konteks , karena diagram konteks memperlihatkan Entity Eksternal yang berinteraksi dengan sistem informasi dan aliran data yang sering terjadi antara ekternal entity dengan sistem informasi.

Table 2.2 Simbol ERD

Simbol	Keterangan/Nama Tabel
	Merupakan simbol yang menunjukan entitas
	Simbol yang menunjukan relasi antar data dalam ERD
	Merupakan simbol yang menunjukan garis penghubung.

BAB III

PROFIL PERUSAHAAN

3.1. Tinjauan Umum Perusahaan

PT PLN (Persero) merupakan satu-satunya industri yang menyuplai energi da kelistrikan di tanah air, PT PLN(Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten juga satu-satunya industri penyuplai energi dan kelistrikan di daerah Jawa Barat dan Banten yang memiliki perubahan sejak beroperasi di Bandung. Di bawah ini penjelasan sekilas tentang PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

3.1.1 Sejarah Perusahaan

Sejak masa penjajahan Belanda sampai awal tahun 1942, di Indonesia dikenal suatu badan atau perusahaan yang menyediakan pasokan tenaga listrik milik

pemerintah, daerah otonom (Gemente) atau gabungan keduanya. Di Jawa Barat, khususnya Bandung, perusahaan pengelola serta penyedia tenaga listrik bagi kepentingan umum itu adalah *Bandoengsche Electriciteit Maatschappij* (BEM) yang berdiri tahun 1905. Pada tanggal 1 Januari 1920, Perusahaan Perseroan *Gemeenschpplijk Electriciteit Bedrif Voor Bandoeng* (GEBEO) menggantikan BEM. Penggantian ini dikukuhkan dengan akte pendirian Notaris Mr. Andriaan Hendrik Van Ophusien - Nomor 213 tanggal 31 Desember 1919. Pada masa pendudukan Jepang antara 1942 - 1945, pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha, dengan wilayah kerja diseluruh pulau Jawa.

Setelah proklamasi kemerdekaan RI, Indonesia mengalami periode perjuangan fisik sampai tibanya saat penyerahan kedaulatan RI dari pemerintah Hindia Belanda. Tahun 1959 merupakan awal penguasaan pengelolaan perlistrikan di seluruh Indonesia oleh Pemerintah Republik Indonesia, dengan dimulainya nasionalisasi perusahaan asing di Indonesia.

Maka pada 27 Desember 1957, GEBEO diambil alih oleh Pemerintah RI dengan dikukuhkannya peraturan pemerintah nomor 86 tahun 1958 j.o peraturan pemerintah nomor 18 tahun 1959 tentang Penentuan Perusahaan Listrik dan Gas Milik Belanda. Tahun 1961, berdasarkan peraturan pemerintah nomor 67 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU - PLN) sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. PLN Bandung pun diganti dengan nama PLN Exploitasi XI sebagai kesatuan BPU - PLN Jawa Barat, di luar DKI Jaya dan Tangerang.

Tahun 1972, pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah nomor 18 tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara, yang menyebutkan bahwa status PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. Kemudian mengacu pada peraturan Menteri PUTL nomor 013/PRT/1957 tanggal 8 September 1957 tentang Organisasi dan tata Kerja Perusahaan Umum Listrik Negara, maka PLN mengadakan reorganisasi menyangkut nama, tugas dan wilayah kerja daerah. Berdasarkan pengumuman PLN Exploitasi XI nomor 05/DIII/Sek/1975 tanggal 14 Juli 1975, PLN Exploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

Dengan adanya peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 23 tahun 1994 tanggal 16 Juni 1994 maka bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan sebutan PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 Juli 1994, sesuai akta pendirian. Selanjutnya sesuai keputusan Direksi PT PLN (Persero) nomor 28.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat diubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat.

Kemudian, melalui Surat Keputusan PT. PLN (Persero) Nomor : 120.K/010/DIR/2002 tanggal 27 Agustus 2002, PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah menjadi PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten hingga saat ini.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten yang pertama ialah diakui yang mencerminkan cita-cita untuk meraih pengakuan dari pihak luar yang menunjukan bahwa PLN pantas dipandang sebagai perusahaan kelas dunia, yang mampu memberikan layanan mudah, terpadu, dan tuntas dalam berbagai masalah kelistrikan serta menjalin hubungan kemitraan yang akrab dan setara dengan pelanggan serta mitra usaha Nasional dan Internasional. Yang kedua ialah unggul dengan menjadi yang terbaik dalam bisnis kelistrikan dan memposisikan diri sebagai perusahaan yang terkemuka dalam percaturan bisnis kelistrikan dunia.dan terpercaya dengan memegang teguh etika bisnis yang tinggi serta mengahasilkan kinerja yang baik dan konsisten.

Misi dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten ialah :

1. Mencari dan memanfaatkan peluang usaha secara berkesinambungan di bidang bisnis kelistrikan usaha lain yang terkait.
2. Mengembangkan dan menjalankan bisnis kelistrikan sesuai dengan harapan dan aspirasi Masyarakat.
3. Mengembangkan usaha kelistrikan yang selaras dengan kebutuhan pertumbuhan Ekonomi dipasar yang kompetitif.
4. Membangun dan mengopersikan fasilitas kelistrikan yang akrab dengan lingkungan alam dan lingkungan sosial.
5. Menjaga dan memelihara semua fasilitas kelistrikan sehingga tidak mencemari lingkungan.

3.1.3. Tempat dan Kedudukan Perusahaan

Selama melakukan kerja praktek di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang bertempat di Jalan Asia Afrika No.63/ Jalan Cikapundung Barat No.2 Bandung, dan penulis di tempatkan di bagian Administrasi Sumber Daya Manusia (ASDM).

3.1.4 Bentuk dan Hukum Perusahaan

Bentuk dari perusahaan itu sendiri merupakan PT atau perseroan terbatas yang mengatur arus listrik yang ada di Indonesia. PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten bergerak dalam melayani masyarakat terutama dalam penyedia energi listrik di daerah distribusi di Jawa Barat dan Banten sehingga dapat berkembang menjadi masyarakat yang produktif dan dapat meningkatkan kualitas kehidupannya.

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki badan hukum yaitu : No. 120.K/010/DIR/2002, PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah menjadi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang mengacu pada Keputusan Direksi PT PLN (Persero) tanggal 27 Agustus 2002.

3.1.5. Bidang Pekerjaan Divisi / Departemen Tempat Kerja Praktek

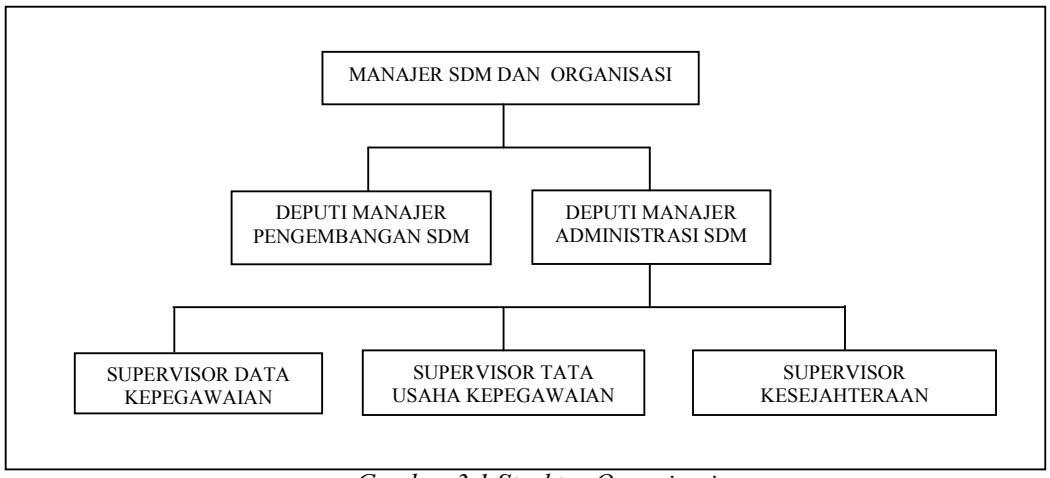
PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten bergerak dalam bidang ketenagalistrikan yang ditugaskan untuk memberikan fasilitas kepada penduduk Indonesia agar dapat menggunakan listrik sebaik mungkin. Dalam pelaksanaan kerja praktek yang dilakukan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, divisi tempat pelaksanaan kerja praktek berada pada bagian SDM di PT

PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang bertempat di bagian Administrasi Sumber Daya Manusia (ASDM).

3.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Besarnya organisasi pada PT. PLN (Persero) membuat penulis memperkecil ruang lingkup pembahasan tentang struktur organisasi perusahaan, disesuaikan dengan bagian tempat penulis melakukan kerja praktek yaitu pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM).

Berikut adalah struktur organisasi pada bagian SDM pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten :



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

3.3. Deskripsi kerja

Dari struktur organisasi diatas maka akan dijelaskan tentang uraian tugas anggota yang menduduki jabatan tersebut diatas.

1. Manajer SDM dan Organisasi

Manajer SDM dan Organisasi mempunyai tugas :

1. Menyusun kebijakan pengembangan organisasi dan mengelola pelaksanaannya.
2. Menyusun kebijakan manajemen sumber daya Manusia dan mengelola pelaksanaannya.
3. Menyusun kebijakan pengembangan sumber daya Manusia dan mengelola pelaksanaannya.
4. Mengkaji usulan pengembangan organisasi dan pengembangan sumber daya Manusia.
5. Menyusun Laporan Manajemen di bidangnya.

2. Deputi Manajer Pengembangan SDM

Deputi Manajer Pengembangan SDM mempunyai tugas :

1. Mengevaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Perencanaan Karir Pegawai.
3. Menyusun Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai.
4. Pengembangan Kompetensi.
5. Terampil Administrasi.

3. Deputi Manajer Administrasi SDM

Deputi Manajer Administrasi SDM mempunyai tugas :

1. Mengendalikan Outsourcing.
2. Mengelola Data Administrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

4. Supervisor Data Kepegawaian

Supervisor Data Kepegawaian mempunyai tugas untuk mengelola data kepegawaian

5. Supervisor Tata Usaha Kepegawaian

Supervisor Tata Usaha Kepegawaian mempunya tugas untuk Mengelola Administrasi Kepegawaian.

6. Supervisor Kesejahteraan Pegawai

Supervisor Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas untuk :

1. Mengelola Gaji Pegawai
2. Terampil Emolumen
3. Terampil Administrasi



Gambar 3.2 logo Perusahaan

BAB IV

ANALISIS KERJA PRAKTEK

4.1. Analisis Sistem

Tahapan yang diperlukan didalam pembuatan suatu program yaitu menganalisa sistem yang telah ada, dimana analisa sistem merupakan proses mempelajari suatu sistem dengan cara menguraikan sistem tersebut kedalam

elemen yang membentuknya. Selanjutnya mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan yang terjadi serta kebutuhan yang diperlukan, sehingga dapat diusulkan perbaikannya.

4.1.1. Analisis Dokumen

Analisa dokumen mengetahui fungsi dari semua dokumen yang ada pada PT.PLN.(persero)

1. Nama Dokumen : Employee Requisition form

   Sumber : section

   Rangkap : 1

   Fungsi : Sebagai form permintaan tenaga karyawan baru

   Atribut : Posisi, Deskripsi jabatan, Periode jabatan, Gaji, Pendidilan, jurusan, pengalaman, rentang usia, keahlian, status, jenis kelamin, tanggal dibutuhkan.

2. Nama Dokumen : surat lamaran

   Sumber : ca;on karyawan

   Rangkap : 1

   Fungsi : sebagai persyaratan yang dilakukan calon karyawan

   Atribut : Nama, a;amat, kota, umur, TTL, jenis kelamin, agama, status, No.KTP, pendidikan, jurusan, nilai, pengalaman kerja, telepon.

3. Nama Dokumen : data pelamar

   Sumber : Recruitment

   Rangkap : 1

   Fungsi : daftar pelamar yang lulus seleksi dalam persyaratan lamaran kerja

   Atribut : No.pelamar, Nama calon, jenis kelamin, TTL, alamat, kota, umur, agama, status, No.KTP, pendidikan, program keahlian, nilai, telepon.

4. Nama Dokumen : panggilan test

   Sumber : Recruitment

   Rangkap : 1

   Fungsi : surat panggilan test

   Atribut : No.pelamar, Nama calon, jenis kelamin, TTL, alamat, kota, umur, agama, No.KTP, telepon.

5. Nama Dokumen : ;embar psikotest

   Sumber : Recruitment

   Rangkap : 1

   Fungsi : sebagai daftar pelamar yang lulus test psikotest

   Atribut : No.pelamar, Nama, posisi, pendidikan, jurusan, umur, tanggal test, jam test, pertanyaan, jawaban.

6. Nama Dokumen : hasil psikotest

   Sumber : Recruitment

   Rangkap : 1

Fungsi : sebagai daftar pelamar yang lulus test psikotes

Atribut : No.pelamar, Nama, posisi, pendidikan, jurusan, umur, tgl.test, jam.test, hasil tedt, komentar.

7. Nama Dokumen : lembar wawancara

   Sumber : Recruitment

   Rangkap : 1

   Fungsi : sebagai daftar pelamar yang lulus wawancara

   Atribut : No.pelamar, Nama, posisi, pendidikan, jurusan, umur, tgl.test, jam.test, hasil tedt, komentar, hasil wawancara.

4.1.2. Analisis Prosedur yang Sedang Berjalan

Analisis prosedur adalah menceritakan kegiatan-kegiatan yang terjadi pada sistem. Berikut ini adalah prosedur kerja pada sistem informasi penerimaan karyawan baru.

1. Bagian perusahaan yang membutuhkan karyawan baru atau yang disebut section mengajukan Employee Requisition form pada HRD bagian Recruitment tang berisi detail kriteria karyawan yang nibutuhkan oleh bagian tersebut.

2. Calon karyawan yang berminat terhadap lowongan tersebut akan mengajukan surat lamaran kerja ke bagian HRD khususnya bagian Recruitment.

3. Bagian Recruitment akan menampung semua surat lamaran kerja yang diajukan oleh pelamar kerja sampai jangka waktu penutupan penawaran kerja, dan menyeleksi setiap surat lamaran kerja yang masuk.

4. Untuk surat lamaran yang memenuhi syarat, selanjutnya selanjutnya bagian recruitment akan memberikan surat panggilan.

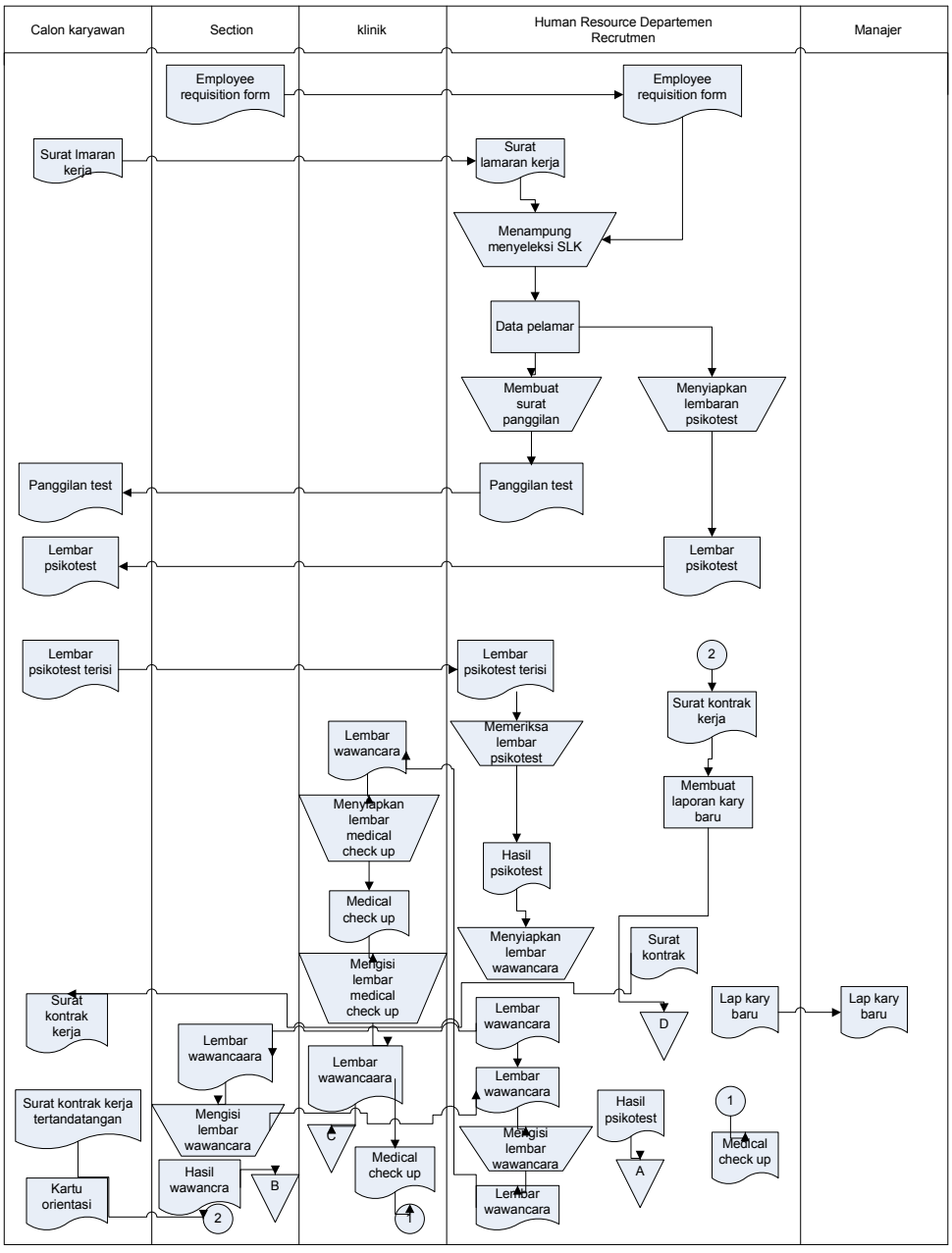
5. Data pelamar juga digunakan untuk inputan dalam menyiapkan lembar psikotest yang diberikan pada calon karyawan, untuk selanjutnya diisi sesuai ketentuan.

6. Setelah psikotest dilakukan, maka hasilnya akan diperiksa, bagi yang lulus maka akan menghasilkan dokumen hasil psikotest, dokumen tersebut akan menjadi acuan dalam mempersiapkan lembar wawancara bagi calon karyawan.

7. Lembar wawancara tersebut , kemudian diisi seiring dengan berjalanya wawancara.

4.1.2.1. Flow Map

Diagram alur dokumen atau flowmap merupakan penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh kedalam bagian-bagian komponen dengan maksud untuk mengidentifikasi serta dapat mengevaluasi suatu permasalahan.

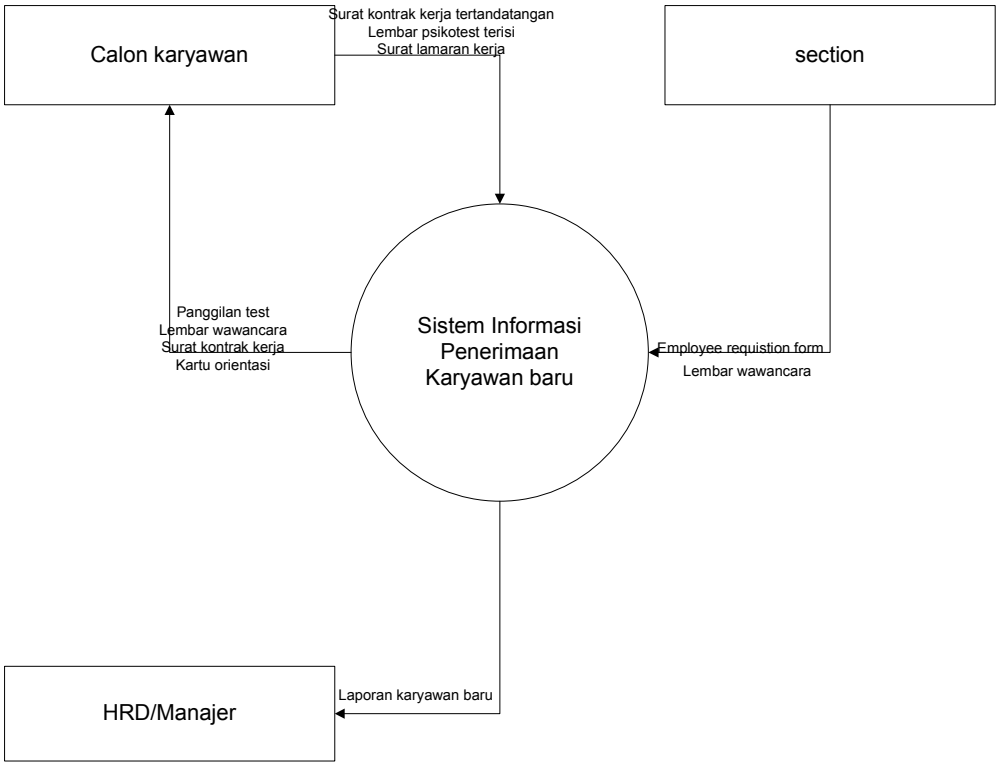


Gambar 4.1 Flowmap Sistem Informasi Penerimaan karyawan

4.1.2.2. Diagram Konteks

Diagram konteks adalah suatu diagram tingkat atas yaitu diagram global dari sebuah sistem informasi yang menggambarkan aliran-aliran data dari entitas-entitas luar yang masuk dan keluar dari system tersebut secara umum. Pada diagram konteks ini akan terlihat hubungan dari sistem informasi dalam memasukan data, mengolah data dan mengahasilkan laporan.

Diagram konteks Sistem Informasi Penerimaan karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dapat dilihat pada gambar 4.2



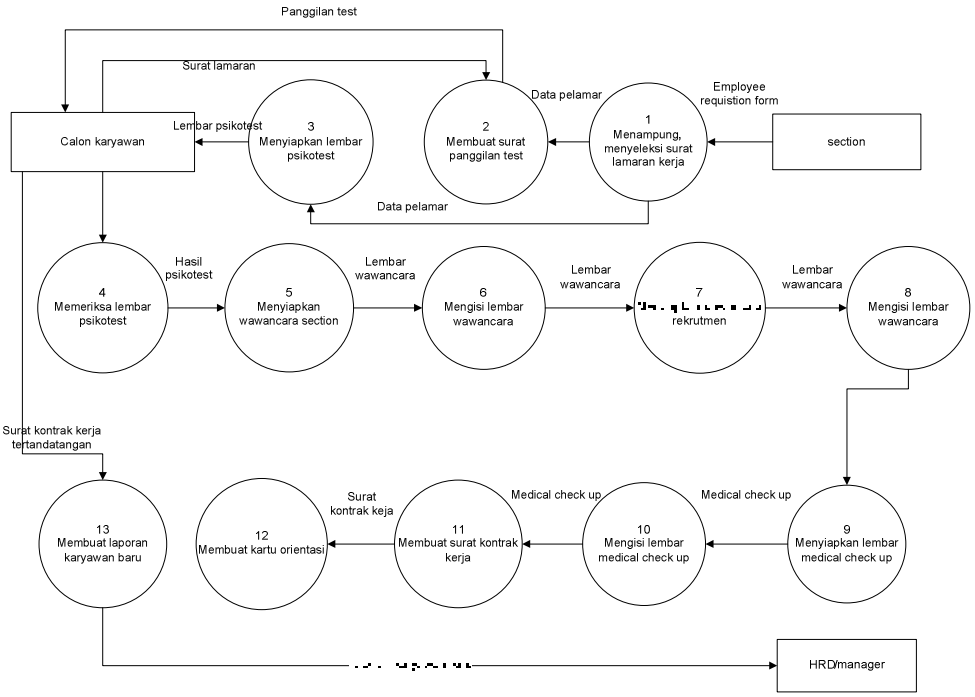
Gambar 4.2 Diagram Konteks Sistem Informasi Penerimaan karyawan

4.1.2.3. Data Flow Diagram

Diagram arus data atau yang lebih dikenal dengan Data Flow Diagram (DFD) merupakan pengembangan dari diagram konteks yang menggambarkan arus data yang mengalir dalam sistem Informasi Penerimaan karyawan

DFD sering digunakan untuk menggambarkan suatu system yang telah ada atau sistem yang baru akan dikembangkan secara logika. Gambaran ini tidak tergantung pada perangkat keras, perangkat lunak, dan struktur data atau organisasi file.

Pada gambar menjelaskan proses-proses DAD level 0 secara terinci tentang arus data yang terjadi.



Gambar 4.3 Diagram Alir Data Sistem Informasi Penerimaan karyawan

4.1.3. Evaluasi Sistem

Berdasarkan analisis terhadap sistem absensi sidik jari yang sedang berjalan di PT.PLN (persero), maka dapat diidentifikasikan beberapa kelebihan dan kelemahan.

Adapun kelebihan dari sistem yang sedang berjalan:

1. Sistem yang ada masih manual, misalnya dalam penyimpanan datanya masih menggunakan arsip sehingga semua bagian pasti mengerti dalam mencari data yang dibutuhkan.
2. Tidak akan ada kesalahan dalam penginputan data dan pencarian data yang dibutuhkan

Adapun kelemahan dari sistem yang sedang berjalan :

1. Proses pengolahan data calon karyawan masih ditemukan banyak kendala dalam penggunaannya.
2. Sering ditemukannya duplikasi data dalam proses pengolahan data
3. Resiko untuk menemukan kesalahan atau kehilangan dokumen cukup besar karena penyimpanan data masih menggunakan arsip.

Dengan melihat kelemahan sistem tersebut maka diperlukan suatu pengembangan sistem aplikasi yang diharapkan dapat memperkecil kelemahan pada sistem yang sedang berjalan.

1. Menerapkan suatu aplikasi sistem penerimaan karyawan, agar sistem tersebut akan menjadi lebih efektif dan efisien dan dalam pencarian data pegawai menjadi lebih cepat.
2. Membuat suatu *file sharing database* yang dapat diakses oleh setiap bagian kerja dengan tingkat keamanan data yang dapat diandalkan.
3. Menggunakan pengkodean dan klasifikasi dalam melakukan pengolahan data calon karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh penulis pada bab sebelumnya dan sesuai dengan penjelasan mengenai Sistem Informasi Absensi yang telah diterapkan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten maka dapat ditarik kesimpulan yang objektif sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kerja praktek sangat membantu mahasiswa dan mahasiswi untuk mengetahui keberadaan dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Dengan adanya kerja praktek ini, mahasiswa dan mahasiswi dapat mengetahui perbedaan-perbedaan ataupun persamaan-persamaan antara teori yang telah dipelajarinya dengan kenyataan dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
3. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mampu memberikan pengontrolan terhadap penyelekian Sumber daya manusia yang berkualitas yang digambarkan dalam Sistem Informasi Penerimaan karyawan baru.
4. kualitas dan efektifitas karyawan mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan maupun organisasi.

5.2. Saran

Dari kesimpulan tersebut, maka dapat dikemukakan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dalam Sistem Informasi Penerimaan karyawan sebagai berikut :

1. Ditingkatkan lagi kedisiplinan kerja karyawan sehingga dapat menciptakan karyawan yang berkualitas di bidangnya.
2. Dokumentasi secara manual sudah baik, karena memang dalam kenyataanya bahwa user sebuah sistem informasi tidak dapat lepas dari hal yang bersifat operasional. Penerapan Sistem Informasi Penerimaan karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten ini sudah berjalan cukup baik, tetapi masih perlu dilakukan pengarahan ulang mengenai bagaimana Sistem Informasi Penerimaan karyawan ini berjalan terutama bagi karyawan bagian HRD khususnya bagian Recruitment.

DAFTAR PUSTAKA

Ani Setiyani (10502072), **Sistem Reqruitment Pegawai Departemen Utility Di PT.Grand Textile Industri Bandung**, Laporan Kerja Praktek, 2005.

Denny Fathony (3294122/43637026940412), **Perancangan Modul skill Inventory Pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT.TELKOM**, Laporan Kerja Praktek, 2000.

Ikhsan Rohmatul Haq (10503214), **Sistem Informasi Persediaan Barang di Koperasi Karyawan PT. INDO BHARAT RAYON**, Laporan Kerja Praktek, 2006.

Kriptografi menggunakan vb.net:ario_sk@hotmail.com

Pressman,roger s,penerbit cahaya, 2002,