



**RANCANG BANGUN APLIKASI REKRUTMEN KARYAWAN
PADA PT SARIMELATI KENCANA**



Oleh:

Filemon Edwin Harianja

11410100224

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA
2015**

**RANCANG BANGUN APLIKASI REKRUTMEN KARYAWAN
PADA PT SARIMELATI KENCANA**

LAPORAN KERJA PRAKTEK

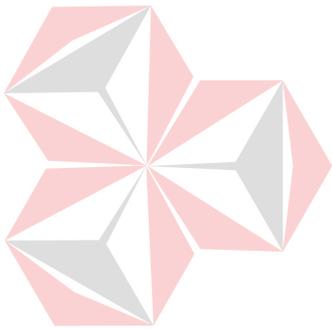
Disusun oleh :

Nama : Filemon Edwin Harianja

NIM : 11.41010.0224

Program : S1 (Strata Satu)

Jurusan : Sistem Informasi



UNIVERSITAS
Dinamika

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA**

2015

LEMBAR PENGESAHAN

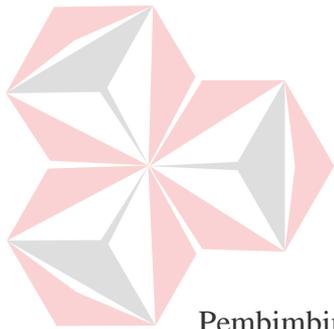
**RANCANG BANGUN APLIKASI REKRUTMEN KARYAWAN
PADA PT SARIMELATI KENCANA**

Laporan Kerja Praktek oleh

Filemon Edwin Harianja

NIM : 11.41010.0224

Telah diperiksa, diuji dan disetujui



Pembimbing

Surabaya, Juli 2015

UNIVERSITAS
Dinamika

Disetujui:

Penyelia

Lilis Binawati, S.E., M.Ak.

NIDN. 0726027101

Kurniadi Prasetyo

Manajer HRD PT Sarimelati Kencana

a.n.Dekan

Fakultas Teknologi dan Informatika

Mengetahui :

Ketua Program Studi

S1 Sistem Informasi

Erwin Sutomo, S.Kom., M.Eng.

NIDN. 07220575501

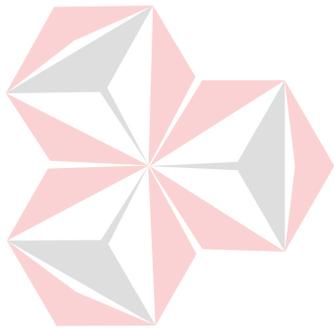
Vivine Nurcahyawati, M.Kom., OCP

NIDN. 0723018101

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan, bahwa kerja praktek ini adalah asli karya saya, bukan plagiat baik sebagian maupun keseluruhan. Karya atau pendapat orang lain yang ada dalam kerja praktek ini adalah semata hanya rujukan yang dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya tindakan plagiat pada karya kerja praktek ini, saya bersedia untuk mengulang kerja praktek.

Surabaya, Juli 2015



UNIVERSITAS
Dinamika

Filemon Edwin Harianja

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai *civitas academica* Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, saya :

Nama : Filemon Edwin Harianja

NIM : 11.41010.0224

Program Studi : S1 Sistem Informasi

Jurusan/Fakultas : Fakultas Teknologi dan Informatika

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya **Hak Bebas**

Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul :

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT SARIMELATI KENCANA**

Untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), untuk didistribusikan atau dipublikasikan untuk kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya , 14 Juli 2015

Filemon Edwin Harianja

ABSTRAK

Informasi Rekrutmen didalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam pengelolaan data pendaftar. Sistem rekrutmen digunakan untuk membantu proses rekrutmen karyawan, setiap pendaftar baru akan dilihat kriterianya berdasarkan sasaran dan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pendaftar, kemudian penilaian kriteria tersebut akan berpengaruh pada diterima tidaknya pendaftar.

Berdasarkan kerja praktek pada PT Sarimelati Kencana, didapatkan informasi bahwa proses rekrutmen karyawan pada PT Sarimelati Kencanamasih menggunakan proses manual (non-komputerisasi) dimana data-data pendaftar disimpan pada dokumen (*hard copy*) sehingga memungkinkan pencarian data pendaftar membutuhkan waktu yang lama. Hal ini menyebabkan kinerja pihak personalia PT Sarimelati Kencana pada khususnya tidak efisien dan tidak efektif. Kesulitan pencarian data pendaftar juga menyebabkan proses evaluasi masa percobaan dan tes pendaftar menjadi lebih sulit. Untuk membantu mengatasi masalah tersebut, maka diperlukan suatu aplikasi rekrutmen karyawan yang dapat membantu proses rekrutmen karyawan pada PT Sarimelati Kencana sehingga proses rekrutmen dan evaluasi pendaftar lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, aplikasi yang akan dibuat oleh penulis adalah aplikasi berbasis *web* yang dapat membantu proses rekrutmen karyawan terutama dalam proses seleksi secara administrasi.

Dengan diterapkannya aplikasi ini pada bagian *Human Resource Development* (HRD) pada PT Sarimelati Kencana, maka dapat mengurangi kesalahan-kesalahan maupun kerumitan yang mungkin terjadi. Aplikasi ini juga dapat mempercepat proses rekrutmen serta pembuatan laporan yang pada akhirnya dapat membantu bagian HRD pada PT Sarimelati Kencana.

Kata Kunci : aplikasi rekrutmen, web, human resource development

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan kerja praktek dan membuat laporan kerja praktek. Laporan ini disusun berdasarkan kerja praktek dan hasil dari studi yang di lakukan di PT Sarimelati Kencana.

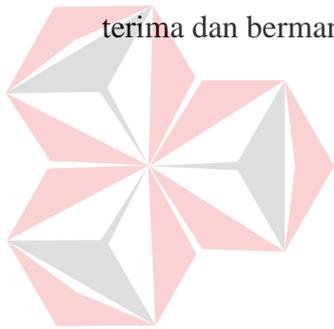
Kerja praktek ini merupakan salah satu mata kuliah yang wajib ditempuh di Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya. Laporan kerja praktek ini disusun berdasarkan kerja praktek yang telah dilaksanakan selama 2 bulan di PT Sarimelati Kencana khususnya di bagian HRD.

Penyelesaian laporan kerja praktek ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang benar-benar memberikan masukan, motivasi, dan dukungan kepada penulis. Untuk ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan seluruh kemudahan, kemampuan, kesabaran, dan segala hal dalam menyelesaikan laporan kerja praktek ini.
2. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan serta mendoakan keberhasilan dan keselamatan selama menempuh pendidikan.
3. Bapak Kurniadi Prasetyo selaku manager HRD yang telah berkenan menerima penulis untuk melaksanakan kerja praktek di PT Sarimelati Kencana.
4. Ibu Lilis Binawati, S.E., M.Ak. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama proses pembuatan laporan kerja praktek.

5. Teman-teman kampus yang ikut membantu dalam memberikan dukungan saran, doa serta motivasi yang membuat penulis bersemangat dalam menyelesaikan laporan kerja praktek ini.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan laporan kerja praktek ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan nasehat. Penulis menyadari bahwa kerja praktek yang dikerjakan masih banyak kekurangan. Sehingga kritik dan saran dari semua pihak sangatlah diharapkan agar aplikasi ini dapat lebih baik lagi di kemudian hari. Semoga laporan kerja praktek ini dapat diterima dan bermanfaat bagi penulis dan semua pihak.



UNIVERSITAS
Dinamika

Surabaya, Juli 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	3
1.4 Tujuan	4
1.5 Manfaat	4
1.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	7
2.1 Sejarah Perusahaan.....	7
2.2 Visi dan Misi	9
2.3 Struktur Organisasi dan <i>job description</i>	10
BAB III. TINJAUAN PUSTAKA	14
3.1 Sumber Daya Manusia dan Personalialia.....	14
3.2 Rekrutmen	16
3.3 Pengertian Aplikasi	18
3.4 Data dan Informasi.....	19
3.5 Sistem Basis Data	20
3.6 Analisis Sistem.....	21
3.7 <i>Website</i>	23

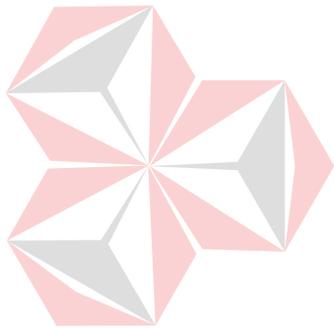
3.8	<i>PHP</i>	23
3.9	<i>HTML</i>	25
3.10	<i>MySQL</i>	25
3.11	Desain <i>System</i>	25
3.11.1	<i>Document Flow</i>	26
3.11.2	<i>Data Flow Diagram</i>	28
3.11.3	<i>Entity Relational Diagram</i>	30
BAB IV. METODE PENELITIAN		36
4.1	Pendekatan Penelitian	36
4.2	Mendefinisikan Masalah dan Tujuan Penelitian	36
4.3	Tahap-Tahap Penelitian	36
4.3.1	Tahap Persiapan Penelitian	36
4.3.2	Tahap Pelaksanaan Penelitian	37
4.4	Teknik Pengumpulan Data	38
4.4.1	Wawancara	38
4.4.2	Observasi	40
4.4.3	Studi Literatur	41
4.5	Alat Bantu Pengumpulan Data	42
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN		43
5.1	Prosedur Kerja Praktik	43
5.1.1	Identifikasi Masalah	44
5.1.2	Manfaat Pembuatan Aplikasi	44
5.1.3	Lingkungan Operasi	44
5.2	<i>Document Flow</i>	45
5.2.1	<i>Document Flow</i> Transaksi Pendaftaran	46
5.3	<i>System Flow</i>	47
5.3.1	<i>System Flow Sign Up</i>	47
5.3.2	<i>System Flow Pemeliharaan Data</i>	48



5.3.3	<i>System Flow</i> Pendaftaran Calon Karyawan	49
5.3.4	<i>System Flow Master</i> Kriteria Karyawan	51
5.3.5	<i>System Flow</i> Validasi dan <i>Scoring</i> Data Pendaftar	52
5.3.6	<i>System Flow Dashboard</i> Indikator	54
5.3.7	<i>Context Diagram</i>	55
5.3.8	<i>Diagram</i> Jenjang	56
5.3.9	<i>Data Flow Diagram</i>	58
5.3.10	<i>Data Flow Diagram Level 0</i>	58
5.3.11	<i>DFD Level 1</i>	60
5.4	<i>Entity Relational Diagram</i>	67
5.4.1	<i>Conceptual Data Model (CDM)</i>	67
5.4.2	<i>Physical Data Model</i>	68
5.4.3	Struktur Basis <i>Data</i> dan <i>Tabel</i>	69
5.5	Disain <i>Input Output</i>	71
5.5.1	Implementasi dan Evaluasi	82
5.5.2	Kebutuhan <i>System</i>	83
5.5.3	Penjelasan <i>Program</i>	83
5.5.3.1	Tampilan <i>Form Admin</i>	84
5.5.3.2	Tampilan <i>Form</i> Pendaftar	92
BAB VI. PENUTUP		102
6.1	Kesimpulan	102
6.2	Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA		104
BIODATA PENULIS		105
LAMPIRAN		107

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Tabel Simbol dan Keterangan <i>Flowchart</i>	26
Tabel 3.2 Tabel Ilustrasi Pembuatan ERD	33
Tabel 5.1 TUser.....	69
Tabel 5.2 Calon Karyawan.....	70
Tabel 5.3 Detil Calon	71



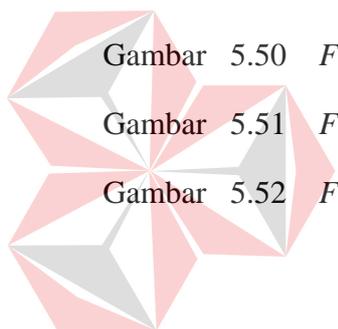
UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 3.1	Simbol <i>External Entity</i>	28
Gambar 3.2	Simbol <i>Data Flow</i>	29
Gambar 3.3	Simbol <i>Process</i>	29
Gambar 3.4	Simbol <i>Data Storage</i>	29
Gambar 3.6	Simbol <i>Key Attribute</i>	31
Gambar 3.7	Simbol <i>Single Value Attribute</i>	31
Gambar 3.8	Simbol <i>Multi Value Attribute</i>	32
Gambar 3.9	Simbol <i>Composite Attribute</i>	32
Gambar 3.10	Simbol <i>Derived Attribute</i>	32
Gambar 4.1	Studi Literatur	41
Gambar 5.1	Dokumen <i>Flow</i> Transaksi Pendaftaran	46
Gambar 5.2	<i>System Flow Sign Up</i>	47
Gambar 5.3	<i>System Flow</i> Pemeliharaan Data	48
Gambar 5.4	<i>System Flow</i> Pendaftaran Calon Karyawan	50
Gambar 5.5	<i>System Flow</i> Master Kriteria Karyawan.....	51
Gambar 5.6	<i>System Flow</i> Validasi dan <i>Scoring</i> Data Pendaftar	52
Gambar 5.7	<i>System Flow Dashboard</i> Indikator	54
Gambar 5.8	<i>Context Diagram</i>	55
Gambar 5.9	Diagram Berjenjang (1).....	56
	Diagram Berjenjang (2).....	57
	Diagram Berjenjang (3).....	58
Gambar 5.10	DFD <i>Level 0</i>	59
Gambar 5.11	DFD <i>Level 1 Process Sign Up</i>	60
Gambar 5.12	DFD <i>Level 1 Process</i> Pemeliharaan Data	61

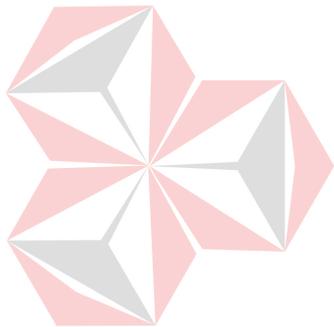
Gambar 5.13	DFD <i>Level 1 Process</i> Pendaftaran Calon Pegawai	61
Gambar 5.14	DFD <i>Level 1 Process</i> Validasi Scoring Data Karyawan.....	62
Gambar 5.15	DFD <i>Level 2 Subproses</i> Pelayanan <i>Sign Up</i>	63
Gambar 5.16	DFD <i>Level 2 Subproses</i> Pelayanan Pemeliharaan Data	64
Gambar 5.17	DFD <i>Level 2 Subproses</i> Pelayanan Pendaftaran	64
Gambar 5.18	DFD <i>Level 2 Subproses</i> Pelayanan Validasi Pendaftaran.....	65
Gambar 5.19	DFD <i>Level 2 Subproses</i> <i>Scoring</i> Data Pendaftar	66
Gambar 5.20	DFD <i>Level 2 Subproses</i> <i>Dashboard Indicator</i>	66
Gambar 5.21	<i>Conceptual Data Model</i>	67
Gambar 5.22	<i>Physical Data Model</i>	68
Gambar 5.23	Disain <i>Form Sign Up</i>	72
Gambar 5.24	Disain <i>Form Login</i>	73
Gambar 5.25	Disain <i>Form Home User</i> Pendaftar	74
Gambar 5.26	Disain <i>Form Profile User</i> Pendaftar	75
Gambar 5.27	Disain <i>Form Announcement</i>	76
Gambar 5.28	Disain <i>Form About</i>	77
Gambar 5.29	Disain <i>Form Home HRD</i>	78
Gambar 5.30	Disain <i>Form Account</i>	79
Gambar 5.31	Disain <i>Form Assessment</i>	80
Gambar 5.32	Disain <i>Form Approvement</i>	81
Gambar 5.33	Disain <i>Form Output</i> Laporan Layak Wawancara	82
Gambar 5.34	<i>Form Sign In</i>	84
Gambar 5.35	<i>Dashboard Admin</i>	85
Gambar 5.36	<i>Dashboard Bagian</i>	86
Gambar 5.37	<i>Form New Bagian</i>	87
Gambar 5.38	<i>Dashboard Validate</i>	88

Gambar 5.39	<i>Dashboard Approve & Count Score</i>	89
Gambar 5.40	<i>Dashboard Applicant Score</i>	90
Gambar 5.41	<i>Report Calon Karyawan</i>	91
Gambar 5.42	<i>Form Registration</i>	92
Gambar 5.43	<i>View Alert Registration Succes</i>	93
Gambar 5.44	<i>Form Sign In</i>	94
Gambar 5.45	<i>Dashboard Bio graph</i>	95
Gambar 5.46	<i>Form Edit Photo Profile</i>	96
Gambar 5.47	<i>Form Pilih Criteria</i>	97
Gambar 5.48	<i>Form Persetujuan</i>	98
Gambar 5.49	<i>Form Upload Scan</i>	99
Gambar 5.50	<i>Form Fill Data</i>	100
Gambar 5.51	<i>Form Data dan Profile</i>	101
Gambar 5.52	<i>Form Menu Log Out</i>	101



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Balasan Perusahaan	107
Lampiran 2. Form KP-5 Acuan Kerja	108
Lampiran 3. Form KP-6 Log Harian	109
Lampiran 4. Form KP-7 Kehadiran Kerja Praktik	110
Lampiran 5. Kartu Bimbingan Kerja Praktek	111
Lampiran 6. Listing Program	111



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan sebagai suatu organisasi yang merupakan salah satu bentuk dari usaha partisipasi anggota masyarakat yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Tujuan perusahaan umumnya adalah untuk memperoleh laba dari aktivitas perusahaan, serta berusaha untuk mempertahankan eksistensi dan kelangsungan perusahaannya, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk beroperasi yang sebaik – baiknya.

Dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, setiap perusahaan memerlukan faktor – faktor seperti Sumber Daya Manusia (SDM), bahan baku, mesin, serta modal. Faktor – faktor produksi ini harus dikelola sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan semula akan tercapai.

SDM merupakan salah satu faktor yang penting bagi suatu perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi tersebut. Semakin besar suatu perusahaan, semakin banyak SDM yang dibutuhkan. SDM dalam suatu organisasi perusahaan mempunyai peranan penting dalam keberlangsungan hidup organisasi perusahaan (Panggabean : 2004). Hal ini menunjukkan bahwa baik/buruknya kinerja perusahaan/organisasi sangat dipengaruhi oleh SDM didalamnya, karena SDM merupakan penggerak dari sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan/organisasi. Berdasarkan hal itu maka suatu perusahaan dituntut untuk melakukan manajemen SDM yaitu suatu upaya untuk mengelola SDM yang dimiliki agar SDM semakin

kompeten sesuai keahlian yang dimiliki sehingga kinerja perusahaan semakin efektif dan efisien. Manajemen SDM dapat meliputi beberapa hal yaitu proses rekrutmen karyawan, proses pelatihan karyawan, proses promosi karyawan, dan sebagainya. Oleh karena itu, perusahaan pada umumnya dan bagian *Human Resource Development* (HRD) pada khususnya bertanggung jawab melakukan manajemen SDM sebaik – baiknya agar SDM yang dimiliki semakin lebih baik dan berguna untuk memajukan kinerja perusahaan. Rekrutmen karyawan merupakan proses untuk mendapatkan SDM yang digunakan untuk menunjang kinerja suatu perusahaan/organisasi.

Manajemen yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan keinginan perusahaan/organisasi. Sehingga untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan/organisasi harus mempunyai dan menjalankan sistem perekrutan calon karyawan yang tepat.

Tujuan utama dari proses rekrutmen karyawan adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan atau tempat tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan/organisasi dalam jangka waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana namun proses rekrutmen dan seleksi tersebut sangatlah kompleks, membutuhkan waktu yang sangat lama, dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif serta

proses seleksi yang selektif berdampak bagi perkembangan perusahaan/organisasi ke depannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas pada PT Sari Melati Kencana.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis membuat laporan kerja praktek dengan judul “Rancang Bangun Aplikasi Rekrutmen Karyawan pada PT Sari Melati Kencana”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas agar permasalahan ini terarah, maka penulis merumuskan masalah secara singkat sebagai berikut :

“ Bagaimana merancang dan membuat aplikasi berbasis Web yang dapat membantu proses rekrutmen karyawan ? ”

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada rancang bangun aplikasi rekrutmen karyawan ini adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen yang dilakukan untuk jabatan – jabatan dikelompokkan menjadi 3, yaitu : *Crew* (Pramusaji, Kasir), *Chef*, dan Restoran Manajer, dan dapat ditambahkan lagi kriteria sesuai kebutuhan.
2. Aplikasi yang dibangun ini untuk bagian HRD pada PT Sari Melati Kencana
3. Aplikasi hanya membahas proses seleksi secara administrasi
4. Aplikasi yang dibuat berbasis Web dengan Database MySql
5. Pembuatan *username* dan *password* pendaftar diberikan sendiri oleh pendaftar, dan dapat diganti sesuai dengan keinginan pendaftar.

1.4 Tujuan

Tujuan dirancangnya Aplikasi Rekrutmen Karyawan ini antara lain :

1. Membuat aplikasi yang dapat membantu seleksi administrasi calon karyawan secara online sesuai kriteria yang dibutuhkan perusahaan.
2. Membuat aplikasi yang membantu mengklasifikasikan tipe calon karyawan dan mencatat data calon karyawan secara tepat.
3. Membuat aplikasi yang dapat memberikan informasi data calon karyawan yang akan lolos seleksi sesuai kriteria administrasi untuk direferensikan mengikuti tahap seleksi rekrutmen selanjutnya kepada bagian HRD maupun Pimpinan/Manajer, yang kemudian pihak HRD dan Pimpinan/Manajer sendiri yang menentukan pendaftar manakah yang lulus seleksi.

1.5 Manfaat

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari kegiatan kerja praktek di PT Sari Melati Kencana antara lain :

1. Bagi PT Sari Melati Kencana :
 - a. Mempermudah proses pendaftaran.
 - b. Meminimalisir kesalahan pengelompokan dan pencatatan pendaftaran calon karyawan.
 - c. Memberi kemudahan dalam penilaian calon karyawan.
 - d. Memberi kemudahan dalam menganalisa laporan pendaftar.
2. Bagi calon karyawan
 - a. Mempermudah proses pendaftaran karyawan baru.
 - b. Mengurangi terjadinya kesalahan dalam mendaftar karyawan baru.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan kerja praktek adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, inti dari permasalahan disebutkan pada perumusan masalah, pembatasan masalah yang menjelaskan tentang batasan – batasan dari aplikasi yang dibuat sehingga tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan, tujuan dari kerja praktek adalah merancang dan membangun aplikasi, kontribusi yang dapat diberikan dari pembuatan aplikasi, kemudian dilanjutkan dengan sistematika penulisan laporan kerja praktek.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini membahas tentang sejarah perusahaan, lokasi perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, *job description*.

BAB III TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan teori – teori dan literatur yang berkaitan dan mendukung dalam penyelesaian laporan kerja praktek, yaitu berisi penjelasan tentang konsep dan prinsip dasar yang diperlukan untuk merancang bangun aplikasi rekrutmen karyawan.

BAB IV METODE PENELITIAN

Metode penelitian membahas tentang uraian dan bahan penelitian, jenis penelitian, rancangan penelitian, instrumen penelitian, tata cara penelitian, teknik pengumpulan data, dan prosedur penelitian.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi penjelasan tentang jenis model yang diambil atau digunakan dan menjelaskan mengenai identifikasi masalah dan bagaimana aplikasi tersebut dibuat, dilanjutkan dengan perancangan aplikasi yang meliputi *System Flow*, *Context Diagram*, *Hierarchy Plus Input-Process-Output (HIPO)*, *Data Flow Diagram (DFD)*, *Entity Relationship Diagram (ERD)*, *Conceptual Database* dan *Physical Database*. Selain itu juga disertai struktur tabel dan desain *input/output* serta detail Aplikasi Rekrutmen dari *hardware/software* pendukung *features* yang ada pada aplikasi tersebut.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini dibahas mengenai kesimpulan dari perancangan dan pembuatan aplikasi rekrutmen karyawan terkait dengan tujuan dan permasalahan yang ada, serta saran untuk pengembangan aplikasi di masa mendatang.

BAB II

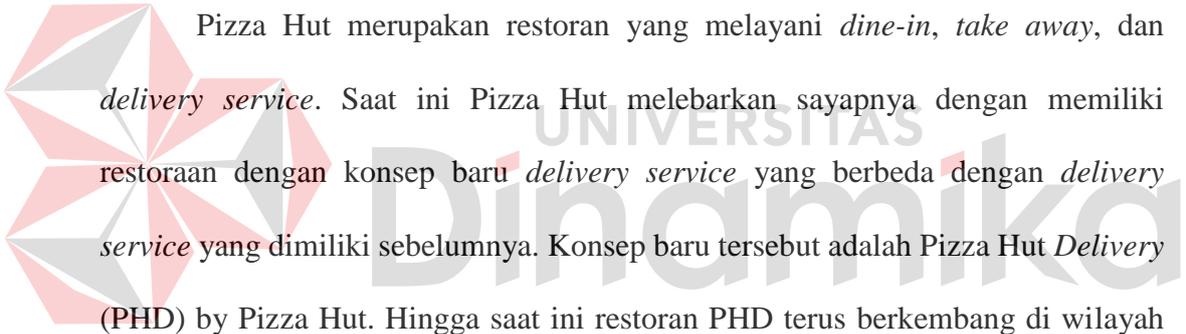
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Perusahaan

Pizza Hut adalah sebuah restoran berantai dan waralaba *franchise* makanan internasional yang berpusat di Addison, Texas, USA. Perusahaan ini didirikan tahun 1958 oleh dua mahasiswa, Dan dan Frank Carney dengan meminjam \$600 dari ibu mereka untuk membuka toko pizza kecil di kampung halaman mereka di Wichita, Kansas, kemudian dibeli oleh PepsiCo, Inc. pada 1977. Pizza Hut sekarang ini merupakan restoran pizza terbesar di dunia, dengan hampir 34.000 restoran, kios pengantaran-ambil ke luar di lebih dari 100 negara.

Pizza Hut di Indonesia di bawah naungan PT Sarimelati Kencana mempunyai beberapa konsep restoran. Mulai dari restoran yang hanya bisa makan di tempat (*Dine In*) yang tidak mempunyai layanan pengantaran, RBD (*Restaurant Based delivery*) yang menyediakan layanan pengantaran, hingga pesan ambil (*carry out*). Di Indonesia, Pizza Hut membuka restoran pertamanya tahun 1984 di Gedung Djakarta Theatre, daerah Thamrin, Jakarta. Tahun 2000, restoran Pizza Hut pertama ini dipindahkan ke Gedung Cakrawala di area yang sama, hingga sekarang. Kini, Pizza Hut mempunyai lebih dari 200 restoran yang tersebar di 22 propinsi di Indonesia, dari Aceh hingga Abepura. PT Sarimelati Kencana berdiri tanggal 16 Desember 1987. PT Sarimelati Kencana saat itu merupakan bagian dari Ponderosa Group yang hampir semua bergerak di bidang restoran. Pada tahun 1994, PT Trijaya Pelangi bergabung dengan PT Sarimelati Kencana dengan membawa serta ketiga restoran Pizza Hut nya. Lokasi kerja praktek di Jl. Manyar Kertoarjo No. 21 Surabaya, Jawa Timur, Indonesia.

Pada tahun 1997, Pizza Hut memperoleh sertifikat halal dari LPPOM MUI setelah melalui pengujian yang ketat dan memakan waktu yang cukup lama. Hingga saat ini sertifikat halal tetap dipertahankan dengan berkomitmen untuk selalu menghasilkan produk yang halal guna memberikan kenyamanan, keamanan, serta kepuasan konsumen terutama bagi konsumen muslim. Selain memperoleh sertifikat halal, PT Sarimelati Kencana juga telah memperoleh sertifikat HACCP dan telah menerapkan *good manufacturing practices* (GMP) dalam proses produksinya. Sebagai restoran Pizza, Pizza Hut Indonesia memposisikan dirinya sebagai *mid casual dining* restoran terkemuka yang menawarkan pengalaman yang tak terlupakan dan pizza terbaik dengan harga yang terjangkau.



Pizza Hut merupakan restoran yang melayani *dine-in*, *take away*, dan *delivery service*. Saat ini Pizza Hut melebarkan sayapnya dengan memiliki restoraan dengan konsep baru *delivery service* yang berbeda dengan *delivery service* yang dimiliki sebelumnya. Konsep baru tersebut adalah Pizza Hut *Delivery* (PHD) by Pizza Hut. Hingga saat ini restoran PHD terus berkembang di wilayah Jakarta, Bekasi, dan Tangerang. Saat ini, restoran Pizza Hut sudah mencapai lebih dari 180 outlet dengan jumlah karyawan lebih dari 9000 orang termasuk dengan *support center*. Visi dan misi Pizza Hut Indonesia dirangkum dalam satu kalimat, yaitu “*To be Indonesia’s leading mid casual dining restaurant, offering great experience, and the best pizza meal at affordable value*”.

Pizza Hut Indonesia memiliki visi, untuk menjadi yang terunggul pada tingkat restoran kelas menengah di Indonesia, yang dicapai lewat misi menawarkan kenyamanan suasana yang terbaik, dan menyajikan pizza terbaik dengan harga yang terjangkau. Pizza Hut juga memiliki nilai-nilai organisasi yang dijadikan sebagai

dasar dalam menjalankan organisasi serta membangun relasi dengan pelanggan, mitra usaha, dan pemegang saham. Keempat nilai tersebut antara lain :

1. Integritas, yaitu jujur dalam berpikir dan bekerja, dapat dipercaya, tulus, dan bersikap profesional saat berhubungan dengan rekan kerja, pelanggan, dan para supplier.
2. Keunggulan, yaitu melakukan pekerjaan yang lebih dari sekedar panggilan tugas dan melakukan lebih dari apa yang diharapkan.
3. Pertumbuhan Usaha, yaitu mengembangkan diri dan memperoleh keuntungan dengan cara menjadi “*casual dining restaurant*” yang terbaik. Personil harus berjuang untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, berbagai keterampilan dan belajar bersama dengan rekan kerja sehingga bisa berkembang bersama, baik secara individu maupun organisasi.
4. Keuntungan, yaitu sedapat mungkin memberikan keuntungan kepada para pemegang saham dengan pengawasan dan peningkatan usaha penjualan.

2.2 Visi dan Misi Perusahaan

2.2.1 Visi Pizza Hut

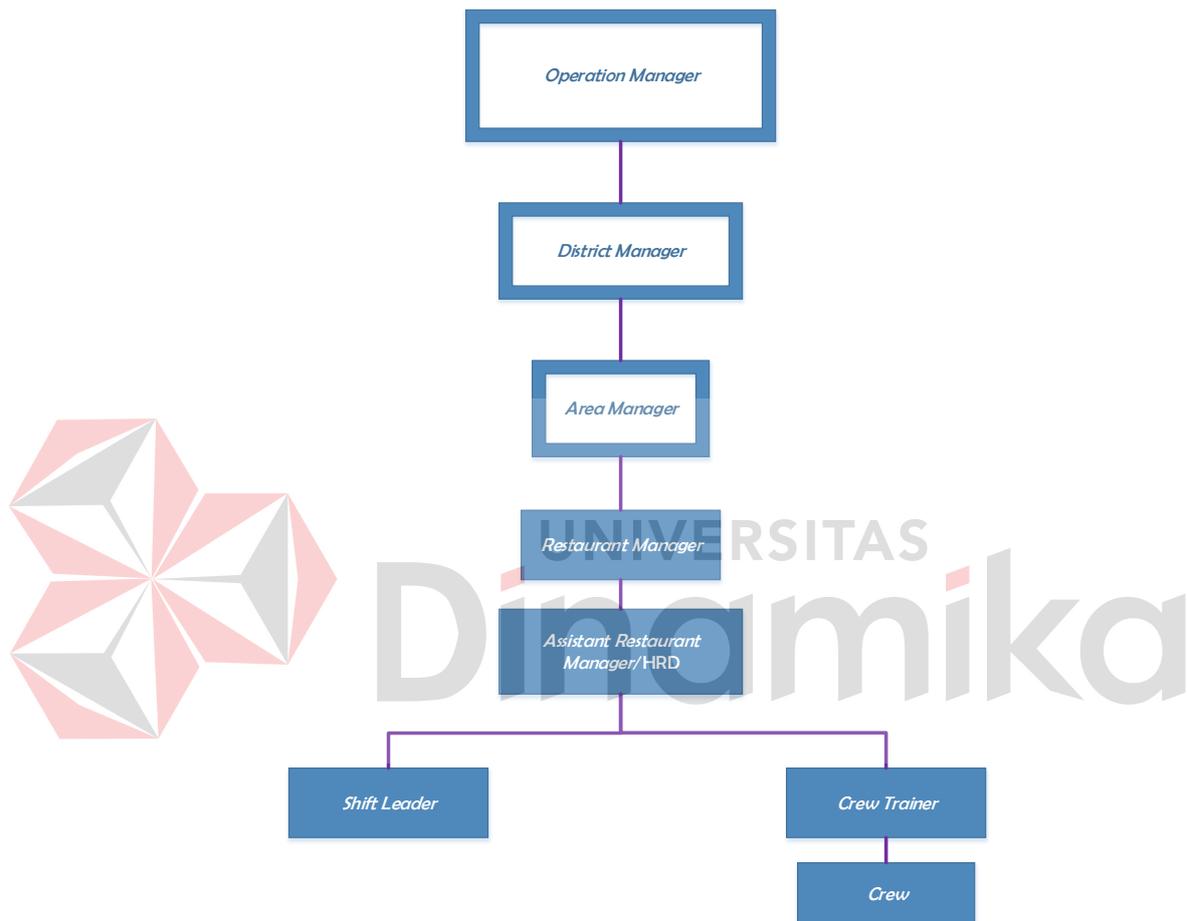
- Menjadikan perusahaan berkembang dengan kerja keras, kerja sama antar karyawan.
- Menjadi perusahaan yang terunggul pada tingkat restoran kelas menengah di Indonesia.

2.2.2 Misi Pizza Hut

- Semangat dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang memuaskan
- Melayani *customer* dengan baik

- Menerima kritik dari *customers* agar perusahaan dapat menjadi lebih baik
- *Open mind* terhadap segala hal

2.3 Struktur Organisasi dan *Job Description*



Gambar 1. Struktur Organisasi Pizza Hut Indonesia

PT Sarimelati Kencana terdiri dari beberapa divisi/departemen, dimana setiap divisi memiliki *job description* masing-masing seperti yang diuraikan di bawah ini:

1. *Operation Manager*

Beberapa tugas dari *Operation Manager* adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab atas perencanaan, pengarahan, pengawasan, koordinasi dan partisipasi dalam kegiatan restoran.
- b. Secara terus menerus dapat meningkatkan penjualan dengan menjaga biaya tetap rendah sesuai SOP yang telah ditetapkan.
- c. Mengkoordinir jalannya operasional restoran secara keseluruhan.
- d. Melaksanakan tugas-tugas administrasi.
- e. Bertanggung jawab penuh terhadap semua bawahan restoran
- f. Mengatur, mengawasi dan mengkoordinir kegiatan seluruh outlet.
- g. Merencanakan dan mengawasi sumber daya manusia seluruh outlet, baik jangka pendek maupun jangka panjang secara efektif.

h. Mengatur dan mengawasi sistem mutasi, demosi dan promosi tim seluruh outlet.

i. Memimpin rapat di bagian operasional.

2. *District Manager*

District Manager adalah suatu jabatan di atas *supervisor* dalam bidang *food & beverages*. Jabatan ini bertanggung jawab atas seluruh daerah di mana outlet restoran beroperasi, dimanapun cabang perusahaan mereka beroperasi, di tempat itulah manajer distrik bertanggung jawab.

Manajer distrik bertanggung jawab atas jalannya operasi dalam restoran dan selalu memastikan setiap kegiatan dapat berjalan lancar dan sesuai harapan. Manajer distrik membuat anggaran dan berkoordinasi dan melaporkan kepada manajemen senior di perusahaan.

3. *Area Manager*

Membantu Manajer Operasional dalam mengkoordinasi dan memimpin pelaksanaan teknis operasional terhadap lokasi yang dibawahnya yang meliputi pengembangan dan pembinaan SDM, menjaga hubungan baik dengan management properti, menindak lanjuti *outstanding* ke departemen support dan menangani keluhan yang terjadi di lapangan, meningkatkan profitabilitas perusahaan.

4. *Restaurant Manager*

Bertugas untuk memastikan kegiatan operasional restoran dilakukan secara efisien dan "*profitable*", menjaga dan meningkatkan reputasi restoran, serta etos kerja karyawannya. Restoran manajer bertanggung jawab atas kinerja bisnis serta memastikan terjaganya kualitas hidangan, pelayanan, nutrisi, kesehatan dan keselamatan dalam operasional restoran sehari-hari. Menjaga dan melakukan *control* terhadap standar kualitas yang tinggi, *hygiene*, kesehatan hidangan, serta keamanan lingkungan restoran.

5. *Assistant Restaurant Manager*

Tugas & Tanggung Jawab dari asisten restoran manajer sebagai berikut:

- a. Mengembangkan dan mengimplementasikan strategi pemasaran
- b. Membuka jaringan/relasi kerja baru serta memperluas target pasar
- c. Meninjau dan merevisi orientasi produk
- d. Meningkatkan hubungan pelanggan
- e. Mengawasi kerja karyawan untuk menentukan kualitas
- f. Melakukan tinjauan kerja
- g. Membuat jadwal kerja

6. *Shift leader*

Shift Leader Bertanggung jawab untuk merekrut dan pelatihan staf, memastikan produk sesuai dengan standar kualitas perusahaan, serta mengatur jadwal dan memonitoring tugas yang sedang berlangsung.

7. *Crew trainer*

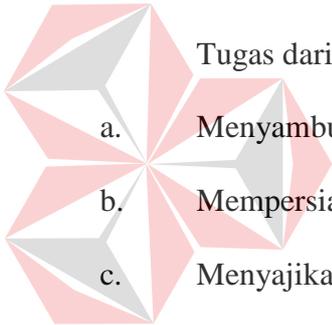
Tugas dari *crew trainer* adalah sebagai berikut:

- a. Melatih anggota
- b. Mengawasi sesama anggota staf selama periode pelatihan
- c. Mengidentifikasi pelatihan

8. *Crew*

Tugas dari seorang *crew* dalam restoran adalah sebagai berikut:

- a. Menyambut setiap pelanggan
- b. Mempersiapkan sample produk
- c. Menyajikan makanan yang aman dan lezat kepada tamu
- d. Menjaga kebersihan Restoran dan diri sendiri
- e. Memberikan pelayanan yang ramah dan cepat



BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai dasar-dasar teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas pada kerja praktek ini. Hal ini sangat penting karena teori-teori tersebut digunakan sebagai landasan pemikiran dalam kerja praktek ini. Adapun teori-teori yang digunakan sebagai berikut.

3.1 Sumber Daya Manusia dan Personalia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah yang ada dalam ruang lingkup karyawan, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas dalam organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian yang biasanya mengurus masalah sumber daya manusia adalah departemen Sumber Daya Manusia (SDM) / *Human Resource Development* (HRD).

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

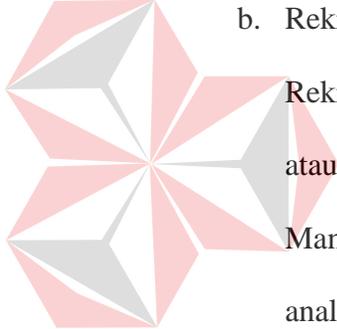
Departemen Sumber Daya Manusia memiliki peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab :

1. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja atau *preparation and selection*

a. Persiapan

Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah karyawan baru yang dibutuhkan, struktur organisasi, dan departemen yang ada. Sedangkan faktor eksternal adalah seperti hukum ketenagakerjaan dan kondisi para tenaga kerja.

b. Rekrutmen tenaga kerja atau *Recruitment*



Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon pegawai, manajer atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan. Dalam proses ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan atau *job description* dan juga spesifikasi pekerjaan atau *job specification* yang membutuhkan tenaga kerja baru.

c. Seleksi tenaga kerja atau *Selection*

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan/standar dalam organisasi atau perusahaan dari semua calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/*cv/curriculum vitae* milik pendaftar atau calon. Kemudian dari cv pendaftar atau calon

dilakukan penyortiran antara pendaftar atau calon yang akan dipanggil dengan pendaftar yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan (test administrasi). Setelah test administrasi dilakukan, pendaftar atau calon yang terpilih akan dilakukan ujian test wawancara kerja/*interview*, test tertulis, dan proses seleksi lainnya.

3.2 Rekrutmen

Menurut Simamora (2006:177), rekrutmen adalah serangkaian aktifitas mencari dan memikat pendaftar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutup kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota dari suatu organisasi atau perusahaan. Manfaat terbesar pada rekrutmen *eksternal* adalah jumlah pendaftar atau calon yang mendaftar akan lebih banyak, dengan begitu akan lebih banyak juga yang dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah kepada jumlah pendaftar yang lebih banyak dan kompeten daripada yang normalnya dapat direkrut secara *internal*. Pendaftar atau calon dari luar dapat membawa pengaruh berupa ide, teknik kerja, metode produksi, atau pelatihan yang baru ke dalam organisasi atau perusahaan yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru ke dalam segi profitabilitas. Setiap organisasi atau perusahaan secara periodik memerlukan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan. Pasar tenaga kerja merupakan sumber tenaga kerja yang sangat bervariasi.

Proses rekrutmen dapat dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu:

1. Teori rekrutmen “pencarian” (*prospecting theory of recruitment*)

Menurut teori ini rekrutmen dapat dilakukan sebuah proses satu arah (*one-way process*) yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari calon karyawan.

2. Teori rekrutmen “pasangan” (*mating theory of recruitment*)

Teori ini mengemukakan bahwa calon karyawan maupun manajer sama-sama mencari organisasi atau perusahaan, sebagaimana organisasi atau perusahaan mencari mereka.

Agar pencarian organisasi atau perusahaan dan pendaftar dapat bertemu, terdapat tiga kondisi yang harus terpenuhi yaitu :

1. Adanya sebuah media komunikasi
2. Adanya kecocokan dari pendaftar antara karakteristik pribadinya dengan persyaratan kerja organisasi atau perusahaan
3. Adanya motivasi untuk palamar

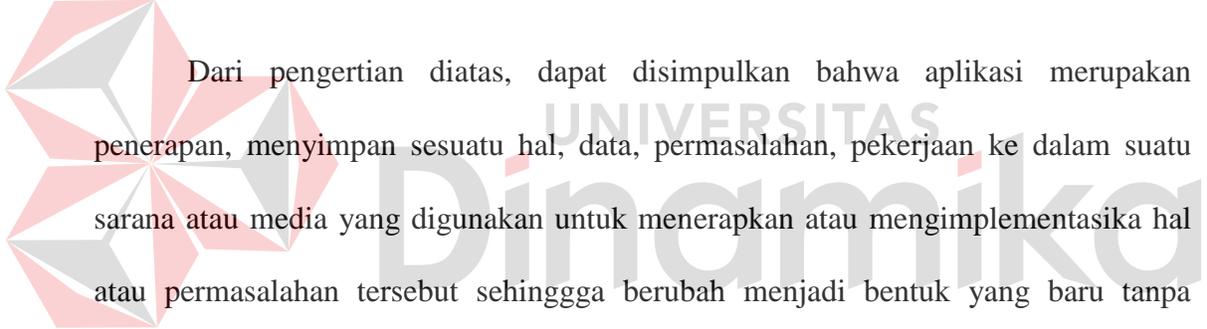
Menurut Simamora (2006:179) mengemukakan proses rekrutmen terdiri dari :

1. Penyusunan strategi rekrutmen
2. Pencarian para pendaftar kerja
3. Penyisihan pendaftar-pendaftar yang tidak cocok
4. Pengumpulan para pendaftar.

3.3 Pengertian Aplikasi

”Aplikasi adalah sekelompok atribut yang terdiri dari beberapa *form,report* yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat mengakses data” (Kusu Sutu, 2001:5).

Menurut Dhanta (2009:32), aplikasi (*application*) adalah *software* yang dibuat oleh suatu perusahaan komputer untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu, misalnya *Microsoft Word*, dan *Microsoft Excel*. Sedangkan definisi lain dari aplikasi merupakan kumpulan dari prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengolah data menjadi informasi. Misalnya penjumlahan, klasifikasi, rotasi, koreksi *geometri, query, overlay, buffer, jointable* dan sebagainya.



Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa aplikasi merupakan penerapan, menyimpan sesuatu hal, data, permasalahan, pekerjaan ke dalam suatu sarana atau media yang digunakan untuk menerapkan atau mengimplementasika hal atau permasalahan tersebut sehingga berubah menjadi bentuk yang baru tanpa menghilangkan nilai-nilai dasar akan hal tersebut, data, permasalahan atau pekerjaan. Jadi dalam hal ini hanya bentuk dari tampilan data yang berubah agar lebih mudah untuk dianalisa, sedangkan isi yang termuat dalam data tersebut tidak mengalami perubahan. Jadi program aplikasi adalah sederetan kode yang digunakan untuk mengatur komputer supaya dapat melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginan *programmer* atau *user* dan kebutuhan dalam organisasi/perusahaan.

3.4 Data dan Informasi

Pengertian data menurut Romney (2000) adalah semua fakta yang dikumpulkan, disimpan, dan diproses oleh suatu sistem informasi, sedangkan informasi adalah data yang telah diatur dan diproses sehingga dapat memiliki arti. Informasi dapat berupa dokumen laporan atau jawaban suatu pertanyaan/permasalahan. Dokumen merupakan catatan transaksi atau data dalam suatu perusahaan atau instansi.

Ada enam karakteristik yang menjadikan informasi menjadi berguna :

1. **Relevant** : informasi akan *relevant* bila dapat mengurangi ketidakpastian, meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan dalam membuat prediksi, atau memastikan, membenarkan pemikiran.
2. **Reliable** : informasi akan *reliable* bila bebas dari kesalahan atau bisa dan secara tepat menampilkan kejadian atau aktifitas organisasi.
3. **Complete** : informasi akan *complete* bila dapat mencangkup aspek-aspek penting dari kejadian atau aktifitas yang diukurnya.
4. **Timely** : informasi akan *timely* bila dapat menyediakan informasi tepat waktu bagi para pembuat keputusan untuk menggunakannya dalam mengambil keputusan.
5. **Understandable** : informasi akan *understandable* bila informasi yang ditampilkan dengan format yang dapat dan dimengerti oleh pengguna/*user*.
6. **Verifiable** : informasi akan *verifiable* bila dua orang yang berpengetahuan menghasilkan informasi yang sama.

3.5 Sistem Basis Data

Menurut Marlina (2004:1), sistem basis data adalah suatu sistem yang menyusun dan mengolah *record-record* menggunakan komputer untuk menyimpan atau merekam serta memelihara dan operasional lengkap sebuah organisasi/perusahaan, sehingga mampu menyediakan informasi optimal yang diperlukan pemakai untuk proses pengambilan keputusan.

Pada sebuah sistem basis data terdapat komponen-komponen utama yaitu perangkat keras (*hardware*), sistem operasi (*operating system*), basis data (*database*), sistem (perangkat lunak), pengelola basis data (DBMS), pemakai (*user*), dan aplikasi lain yang bersifat operasional.

Keuntungan dari penerapan sistem basis data itu sendiri adalah :

1. Mengurangi redudansi data, yaitu data yang sama disimpan dalam berkas data yang berbeda-beda sehingga pembaruan dilakukan berulang-ulang.
2. Menjaga konsistensi data, ini berhubungan dengan independensi data sehingga tingkat data menjadi lebih tinggi.
3. Keamanan data dapat terjaga, adanya pemberian *password* dan hak akses pada suatu data sehingga hanya orang tertentu saja yang dapat mengakses data tersebut, dengan begitu data akan lebih aman.
4. Integritas dapat dipertahankan/ tinggi, tingkat kevalidan data tinggi karena data yang sama saling berelasi, dengan begitu apabila ada perubahan pada

suatu data, maka data yang sama dengan data yang lain otomatis juga akan berubah.

5. Data dapat digunakan bersama-sama, merupakan suatu keunggulan dari pengelolaan data dengan sistem database, dimana dapat saling berbagi/digunakan bersama-sama dalam penggunaan data, baik bersifat jaringan maupun *client server*.
6. Data bersifat mandiri (*data independence*), tingkat ketergantungan data sangat tinggi, dimana tidak bisa menghapus data jika data tersebut sedang dipakai oleh orang lain.
7. Keterpaduan data terjaga, memelihara data berarti data harus akurat. Hal ini sangat erat hubungannya dengan pengontrolan kerangkapan data dan pendidikan keselarasan data.

Adanya kerugian dari penggunaan sistem basis data itu sendiri adalah :

1. Diperlukan tempat penyimpanan yang besar.
2. Diperlukan tenaga yang terampil dalam mengolah data.
3. Perangkat lunaknya relatif mahal, dibutuhkan biaya untuk software, *hardware* dan *user* yang berkualitas.
4. Kerusakan sitem basis data yang dapat mempengaruhi departemen/ bagian yang terkait.

3.6 Analisis Sistem

Menurut Jogiyanto (2005:11) analisis sistem dapat didefinisikan sebagai penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian-bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasikan dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan, kesempatan-kesempatan, hambatan-hambatan yang terjadi dan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikan-perbaikannya.

Tahap analisis sistem ini dilakukan setelah tahap perencanaan sistem (*sistem planning*) dan sebelum tahap desain sistem (*sistem design*). Tahap analisis merupakan tahap yang kritis dan sangat penting, karena kesalahan di dalam tahap ini juga akan menyebabkan kesalahan di tahap selanjutnya.

Dalam tahap analisis sistem terdapat langkah-langkah dasar yang harus dilakukan oleh analisis sistem. Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan:

1. **Identify** : mengidentifikasi (mengenal) masalah merupakan langkah pertama yang dilakukan dalam tahap analisis sistem. Masalah dapat didefinisikan sebagai suatu pertanyaan yang diinginkan untuk dapat terpecahkan, masalah inilah yang menyebabkan sasaran dari sistem tidak dapat dicapai.
2. **Understand** : analisis sistem perlu mempelajari apa dan bagaimana operasi dari sistem yang ada sebelum mencoba untuk menganalisis permasalahan, kelemahan dan kebutuhan pemakai sistem untuk dapat memberikan rekomendasi pemecahannya. Sejumlah data perlu dikumpulkan, dengan

menggunakan teknik pengumpulan data yang ada, yaitu wawancara, observasi, daftar pertanyaan dan pengambilan sampel.

3. **Analyze** : analisis sistem akan dapat melakukan analisis dari hasil penelitian dengan baik untuk menemukan kelemahan dan permasalahan yang timbul dari sistem yang ada, dan perlunya analisis kebutuhan informasi bagi para pemakainya.
4. **Report** : laporan yang menyajikan hasil temuan-temuan dan analisis dari sistem, yang kemudian akan diperiksa oleh manajemen dan *user* akan kebenaran data yang diperoleh.

3.7 Website

Menurut Yuhefizar (2009:2), *website* adalah keseluruhan halaman-halaman web yang terdapat dalam sebuah domain yang mengandung informasi. Sebuah *website* biasanya dibangun atas banyak halaman web yang saling berhubungan. Selain itu, *website* dapat digunakan sebagai alat promosi, tetapi bukan sebagai alat promosi utama.

Saat ini semakin berkembangnya jaman maka semakin bertambah banyaknya pengguna internet, sehingga hal ini adalah potensi pasar persaingan yang akan berkembang terus. Dilihat dari kegunaannya, pada saat ini orang lebih suka mencari informasi tentang berbagai hal melalui media internet.

Kelebihan yang dimiliki *website* dibandingkan media cetak elektronik adalah kelengkapan informasi yang disajikan lebih banyak dan dengan biaya relatif yang murah. Kekurangannya adalah produk yang ditampilkan serta pasar yang dituju lebih

segmented (terpusat pada kalangan/kelompok konsumen tertentu). Oleh karena itu, maka kita harus memanfaatkan kekurangannya menjadi *strong point* dalam pemasaran, yaitu produk yang kita tawarkan harus *segmented*.

3.8 PHP

Menurut wahyono (2005), PHP merupakan program yang dikembangkan secara bersama oleh para programmer dari seluruh dunia yang menekuni dunia *open source*. PHP dikembangkan khususnya untuk mengakses dan memanipulasi data yang ada di database server *open source* seperti MySQL. Bahasa pemrograman ini ditemukan oleh Rasmus Lerdorf yang bermula dari keinginan sederhana untuk mempunyai alat bantu atau *tools* dalam memonitor pengunjung yang melihat situs web pribadinya. Oleh sebab itu, pada awal pengembangannya, PHP merupakan akronim dari *Personal Home PageTools* sebelum akhirnya menjadi PHP : *Hypertexy Preprocessor*.

Pada pertengahan tahun 1995, dirilis PHP/FI (*PHP-Form Interpreter*) yang memiliki kemampuan dasar membangun aplikasi web, memproses form dan mendukung database MySQL. Sebagai sebuah bahasa pemrograman *server-side*, PHP juga memiliki keunggulan, antara lain:

- a. *Source* program atau *script* tidak dapat dilihat menggunakan fasilitas *view HTML source* , seperti keperluan *database connection*. Saat ini, PHP sudah mampu melakukan koneksi dengan berbagai basis data seperti MySQL, IBM DB2, Interbase, Ubx DBM, dan bahkan semua database yang mempunyai provider ODBC seperti Microsoft Access, dll.

- b. Pada aplikasi yang dibuat dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP, saat dijalankan server akan mengerjakan *script* dan hasilnya akan dikirimkan ke dalam web browser. Hal itu menyebabkan aplikasi tidak memerlukan kompatibilitas web browser atau harus menggunakan web browser tertentu dan pasti dikenal oleh web browser apapun.
- c. PHP dapat diterapkan ke semua aplikasi program GUI, seperti form, menghasilkan halaman web yang dinamis, mengirimkan dan menerima *cookies*. PHP juga dapat berkomunikasi dengan layanan yang menggunakan protocol IMAP, SNMP, NNPP, POP3, HTTP, dll.

3.9 HTML

Menurut Prasetio (2010:52), HTML (*HyperText Markup Language*) adalah bahasa yang mempelopori hadirnya web dan internet. Bahasa ini merupakan bahasa pemograman yang digunakan oleh sebagian besar situs web yang dikunjungi oleh setiap orang. HTML saat ini dikenal oleh hampir semua komputer yang ada di dunia dan merupakan *universal* untuk membuat sebuah dokumen. HTML tidak memiliki variasi format terbaik dan bahkan tidak menjamin bahwa halaman web yang yang dibuat sama persis di setiap *browser*, tetapi perlu diingat bahwa tanpa HTML, tidak akan ada internet.

3.10 MySQL

Menurut Anhar (2009), MySQL (*My Structure Query Language*) adalah salah satu *Database Management System* (DBMS) dari sekian banyak DBMS seperti Oracle,

MS SQL, Postagre SQL, dan lain-lain. Pemrograman PHP juga sangat mendukung dengan penggunaan database MySQL.

Keunggulan dari MySQL adalah cepat dan mudah digunakan. MySQL semula berkembang karena memerlukan SQL Server yang dapat mengatasi sebuah perintah database.

3.11 Desain Sistem

Setelah tahap analisa sistem selesai dilakukan, maka analisis sistem telah mendapatkan gambaran yang jelas apa yang harus dikerjakan. Kemudian memikirkan bagaimana membentuk sistem tersebut. Desain sistem dapat diartikan sebagai berikut:

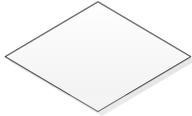
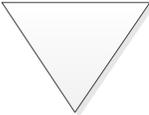
- a. Tahap setelah analisis dari siklus pengembangan sistem.
- b. Pendefinisian dari kebutuhan – kebutuhan fungsional.
- c. Persiapan untuk rancang bangun implementasi.
- d. Menggambarkan bagaiman suatu sistem dibentuk.
- e. Berupa gambaran, perencanaan dan pembuatan sketsa atau pengaturan dari beberapa elemen yang terpisah ke dalam satu kesatuan yang utuh dan berfungsi.
- f. Menyangkut konfigurasi dari komponen-komponen perangkat lunak dan perangkat keras dari suatu sistem.

3.11.1 Document Flow

Document Flow adalah bagan-bagan yang menunjukkan alur didalam program ataupun prosedur sistem secara fisik. Bagan alur digunakan terutama sebagai alat bantu komunikasi dan dokumentasi. Bagan alur sistem digambar dengan menggunakan simbol – simbol antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.1 *Simbol*

No.	Simbol	Nama Simbol <i>Flowchart</i>	Fungsi
1.		Dokumen	Untuk menunjukkan dokumen input dan output baik untuk proses manual, mekanis atau komputer.
2.		Proses Komputerisasi	Menunjukkan kegiatan dari operasi program komputer.
3.		<i>Database</i>	Untuk menyimpan data.
4.		Penghubung	Menunjukkan hubungan di halaman yang sama.

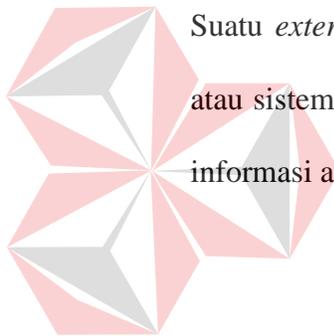
No.	Simbol	Nama Simbol <i>Flowchart</i>	Fungsi
5.		Penghubung Halaman Lain	Menunjukkan hubungan di halaman lain.
6.		Terminator	Menandakan awal/akhir dari suatu sistem.
7.		<i>Decision</i>	Menggambarkan logika keputusan dengan nilai <i>true</i> atau <i>false</i> .
8.		Kegiatan Manual	Untuk menunjukkan pekerjaan yang dilakukan secara manual.
9.		Simpanan <i>Offline</i>	Untuk menunjukkan file non-komputer yang diarsipkan urut angka.

3.11.2 Data Flow Diagram (DFD)

Menurut Kendall (2003: 241), *Data Flow Diagram* menggambarkan pandangan sejauh mungkin mengenai masukan, proses dan keluaran sistem, yang berhubungan dengan masukan, proses, dan keluaran dari model sistem yang dibahas.

Serangkaian diagram aliran data berlapis juga bisa digunakan untuk merepresentasikan dan menganalisis prosedur-prosedur mendetail dalam sistem. Prosedur-prosedur tersebut yaitu konseptualisasi bagaimana data-data berpindah di dalam organisasi, proses-proses atau transformasi dimana data-data melalui, dan apa keluarannya. Jadi, melalui suatu teknik analisa data terstruktur yang disebut *Data Flow Diagram*, penganalisis sistem dapat merepresentasi proses-proses data di dalam organisasi. Menurut Kendall (2003: 265), dalam memetakan *Data Flow Diagram*, terdapat beberapa simbol yang digunakan antara lain:

1. *External entity*



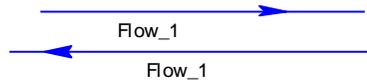
Suatu *external entity* atau entitas merupakan orang, kelompok, departemen, atau sistem lain di luar sistem yang dibuat dapat menerima atau memberikan informasi atau data ke dalam sistem yang dibuat.



Gambar 3.1 Simbol *External Entity*

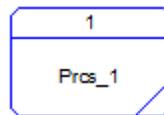
2. *Data Flow*

Data Flow atau aliran data disimbolkan dengan data tanda panah. Aliran data menunjukkan arus data atau aliran data yang menghubungkan dua proses atau *entity* dengan proses.

Gambar 3.2 Simbol *Data Flow*

3. *Process*

Suatu proses dimana beberapa tindakan atau sekelompok tindakan dijalankan.

Gambar 3.3 Simbol *Process*

4. *Data Store*

Data store adalah simbol yang digunakan untuk melambangkan proses penyimpanan data.

Gambar 3.4 Simbol *Data Store*

3.11.3 *Entity Relational Diagram (ERD)*

Entity relationship diagram (ERD) adalah gambaran pada sistem dimana di dalamnya terdapat hubungan antara *entity* beserta relasinya. *Entity* merupakan sesuatu yang ada dan terdefinisikan di dalam suatu organisasi, dapat abstrak dan nyata. Untuk setiap *entity* biasanya mempunyai *attribute* yang merupakan ciri *entity* tersebut.

Attribute yaitu uraian dari entitas dimana mereka dihubungkan atau dapat dikatakan sebagai *identifier* atau *descriptors* dari entitas.

Entitas digolongkan menjadi *independent* atau *dependent entity*. *Independent entity* adalah apa yang tidak bersandar pada yang lain sebagai identifikasi. Suatu *dependent entity* adalah apa yang bersandar pada yang lain sebagai identifikasi. Selain digolongkan menjadi *independent* atau *dependent entity*, terdapat jenis- jenis entitas khusus yaitu:

1. *Associative Entity*

Associative Entity (juga dikenal sebagai *intersection entity*) adalah entitas yang digunakan oleh rekanan dua entitas atau lebih untuk menyatukan suatu hubungan banyak - ke - banyak (*Many to Many*)

2. *Subtypes Entity*

Subtypes Entity digunakan di dalam hierarki generalisasi (*generalization hierarchies*) untuk menyajikan suatu subset kejadian dari entitas orangtua, yang disebut *supertype*, tetapi yang memiliki atribut atau hubungan yang berlaku hanya untuk *subset*.

Menurut Marlinda (2004: 28), *attribute* sebagai kolom di sebuah relasi mempunyai macam-macam jenis *attribute* yaitu :

a. *Key Attribute*

Attribute ini merupakan *attribute* yang unik dan tidak dimiliki oleh *attribute* lainnya, misalnya entitas mahasiswa yang *attribute*-nya NIM.

Gambar 3.5 *Key Attribute*

b. *Particial key Attribute*

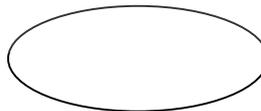
Adalah *Attribute* yang tidak menjadi atau merupakan anggota dari *Key Primer*.

Misalnya antara Cabang (toko) dan kode cabang.

Gambar 3.6 *Particial Key Attribute*

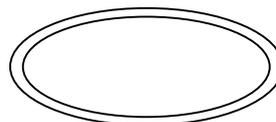
c. *Single Vallue Atribute*

Atribute yang hanya memiliki satu nilai harga, misalnya *entity* mahasiswa dengan *atribute*-nya Umur (Tanggal lahir).

Gambar 3.7 *Single Value Attribute*

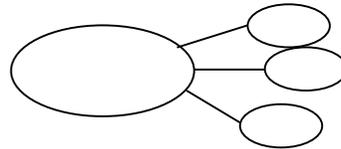
d. *Multi Vallue Atribute*

Atribute yang banyak memiliki nilai harga, misalnya *entity* mahasiswa dengan *atribute*-nya pendidikan (SD, SMP, SMA).

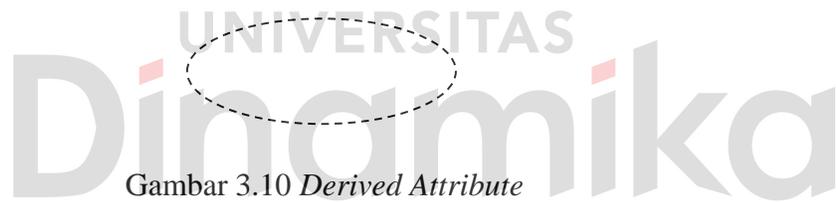


Gambar 3.8 *Multi Value Attribute*e. *Composite Attribute*

Attribute yang memiliki dua harga, misalnya nama besar (nama kerja) dan nama kecil (nama asli)

Gambar 3.9 *Composite Attribute*f. *Derived Attribute*

Attribute yang nilai-nilainya diperoleh dari pengolahan atau dapat diturunkan dari table *Attribute* atau table lain yang berhubungan.

Gambar 3.10 *Derived Attribute*

Model *Entity - Relationship* (ER) mula-mula diusulkan oleh Peter pada tahun 1976 sebagai cara untuk mempersatukan pandangan basis data jaringan dan relasional. Langkah sederhana dari model ER adalah model data konseptual yang memandang dunia nyata sebagai kesatuan (*entities*) dan hubungan (*relationship*).

Komponen dasar model merupakan diagram *entity-relationship* yang digunakan untuk menyajikan objek data secara *visual*. *Entity Relationship Diagram* mengilustrasikan struktur logis dari basis data yang mempunyai metodologi sebagai berikut:

Tabel 3.2 Ilustrasi Pembuatan ERD

Proses	Keterangan
1. Menentukan Entitas	Menentukan peran, kejadian, lokasi, hal nyata, dan konsep dimana pengguna akan menyimpan data.
2. Menentukan Relasi	Tentukan hubungan antara pasangan entitas menggunakan matriks relasi.
3. Gambar ERD Sementara	Entitas digambarkan dengan kotak dan relasi dengan garis yang menghubungkan entitas.
4. Isi Kardinalitas	Tentukan jumlah kejadian dari satu entitas untuk sebuah kejadian pada entitas yang berhubungan.
5. Tentukan Kunci Utama	Tentukan atribut yang mengidentifikasi satu dan hanya satu kejadian pada masing-masing entitas.
6. Gambar ERD berdasarkan Kunci	Hilangkan relasi <i>Many-to-Many</i> dan masukkan <i>primary</i> dan kunci tamu pada masing-masing entitas.

7. Menentukan Atribut	Tuliskan <i>field-field</i> yang diperlukan oleh sistem.
8. Pemetaan Atribut	Pasangkan atribut dengan satu entitas yang sesuai pada masing-masing atribut.
9. Gambar ERD dengan Atribut	Aturlah ERD dari langkah 6 dengan menambahkan entitas atau relasi yang ditemukan pada langkah 8.
10. Periksa Hasil	Apakah ERD sudah menggambar sistem yang akan dibangun.

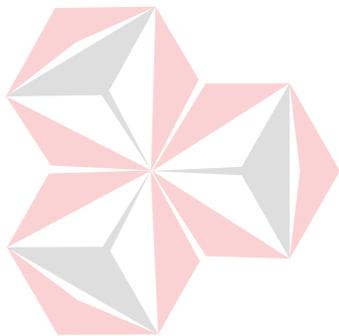
Entity Relationship Diagram ini diperlukan agar dapat menggambarkan hubungan antar *entity* dengan jelas, dapat menggambarkan batasan jumlah *entity* dan partisipasi antar *entity*, mudah dimengerti pemakai dan mudah disajikan oleh perancang *database*. Untuk itu, *entity relationship diagram* dibagi menjadi dua jenis model, yaitu:

1. *Conceptual Data model*

Conceptual Data model (CDM) adalah jenis model data yang menggambarkan hubungan antar tabel secara konseptual.

2. *Physical Data Model*

Physical Data Model (PDM) adalah jenis model data yang menggambarkan hubungan antar tabel secara fisikal.



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian studi kasus ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2012:205), penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna generalisasi.

4.2 Mendefinisikan masalah dan tujuan Penelitian

Peneliti menanyakan kepada pihak perusahaan pada bidang yang terkait dengan objek kerja praktek. Objek penelitian yang terkait dengan kerja praktek ini adalah pada bagian *Human Resource Development* (HRD) PT Sarimelati Kencana. Berdasarkan hasil observasi, peneliti nantinya akan menyimpulkan permasalahan yang ada serta solusi yang harusnya dilakukan sebagai tujuan dari penelitian kerja praktek.

4.3 Tahap-tahap penelitian

Dalam penelitian terdapat dua tahap penelitian, yaitu :

4.3.1 Tahap Persiapan Penelitian

Pertama peneliti membuat pedoman wawancara yang disusun berdasarkan dimensi kebermaknaan hidup sesuai dengan permasalahan yang dihadapi subjek. Pedoman wawancara ini berisi pertanyaan-pertanyaan mendasar yang nantinya

akan berkembang dalam wawancara. Pedoman wawancara yang telah disusun, ditunjukkan /dikonsultasikan kepada yang lebih ahli dalam hal ini adalah pembimbing penelitian untuk mendapatkan masukan mengenai isi pedoman wawancara. Setelah mendapat masukan dan koreksi dari pembimbing, peneliti membuat perbaikan terhadap pedoman wawancara dan mempersiapkan diri untuk melakukan wawancara. Tahap persiapan selanjutnya adalah peneliti membuat pedoman observasi yang disusun berdasarkan hasil observasi terhadap perilaku subjek selama wawancara dan observasi terhadap lingkungan atau *setting* wawancara, serta pengaruhnya terhadap perilaku subjek dan pencatatan langsung yang dilakukan pada saat peneliti melakukan wawancara. Namun apabila tidak memungkinkan maka peneliti sesegera mungkin mencatatnya setelah wawancara selesai atau melakukan perekaman pada saat wawancara berlangsung.

Peneliti selanjutnya mencari subjek yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Untuk itu sebelum wawancara dilaksanakan peneliti bertanya kepada subjek tentang kesiapannya untuk diwawancarai. Setelah subjek bersedia untuk diwawancarai, peneliti membuat kesepakatan dengan subjek tersebut mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara.

4.3.2 Tahap pelaksanaan penelitian

Peneliti membuat kesepakatan dengan subjek mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara berdasarkan pedoman yang dibuat. Setelah wawancara dilakukan, peneliti memindahkan hasil rekaman berdasarkan wawancara dalam bentuk verbatim tertulis. Selanjutnya peneliti melakukan analisis data dan interpretasi data sesuai dengan langkah-langkah yang dijabarkan pada bagian metode analisis data di akhir bab ini. Setelah itu, peneliti membuat dinamika

psikologis dan kesimpulan yang dilakukan, serta memberikan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

4.4.1 Wawancara

Wawancara merupakan alat rechecking atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama (Sutopo 2006: 72).

Interview adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka antara si pencari informasi dengan sumber informasi (Sutopo 2006: 74). Jenis *interview* meliputi *interview* bebas, *interview* terpimpin, dan *interview* bebas terpimpin (Sugiyono, 2008: 233). *Interview* bebas, yaitu pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang dikumpulkan. *Interview* terpimpin, yaitu *interview* yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci. *Interview* bebas terpimpin, yaitu kombinasi antara *interview* bebas

dan *interview* terpinpin. Dalam proses wawancara dengan menggunakan pedoman umum wawancara, *interview* dilengkapi pedoman wawancara yang sangat umum, serta mencantumkan informasi-informasi yang harus diliput tanpa menentukan urutan pertanyaan, bahkan mungkin tidak terbentuk pertanyaan yang eksplisit.

Pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan pewawancara mengenai aspek-aspek apa yang harus dibahas, juga menjadi daftar pengecek (*check list*) apakah aspek-aspek relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan. Dengan pedoman demikian pewawancara harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara kongkrit dalam kalimat tanya, sekaligus menyesuaikan pertanyaan dengan konteks aktual saat proses wawancara berlangsung.

Kerlinger (2000) menyebutkan 3 hal yang menjadi kekuatan metode wawancara :

1. Mampu mendeteksi kadar pengertian subjek terhadap pertanyaan yang diajukan. Jika mereka tidak mengerti bisa diantisipasi oleh pewawancara dengan memberikan penjelasan.
2. Fleksibel, pelaksanaannya dapat disesuaikan dengan masing-masing individu.
3. Menjadi satu-satunya hal yang dapat dilakukan disaat tehnik lain sudah tidak dapat dilakukan.

Menurut Yin (2003) disamping kekuatan, metode wawancara juga memiliki kelemahan, yaitu :

1. Retan terhadap bias yang ditimbulkan oleh kontruksi pertanyaan yang penyusunanya kurang baik.

2. Retan terhadap terhadap bias yang ditimbulkan oleh respon yang kurang sesuai.
3. *Probling* yang kurang baik menyebabkan hasil penelitian menjadi kurang akurat.
4. Ada kemungkinan subjek hanya memberikan jawaban yang ingin didengar oleh pewawancara.

4.4.2 Observasi

Disamping wawancara, penelitian ini juga melakukan metode observasi. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Karena observasi tidak selalu dengan obyek manusia tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sutrisno Hadi, dalam Sugiyono (2012:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara dan hasil wawancara dapat dipahami dalam konteksnya. Observasi yang akan dilakukan adalah observasi terhadap subjek, perilaku subjek selama wawancara, interaksi subjek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara. Salah satu hal yang penting, namun sering dilupakan dalam observasi adalah mengamati hal yang tidak atau belum terjadi. Dengan demikian bahwa hasil observasi menjadi data penting karena :

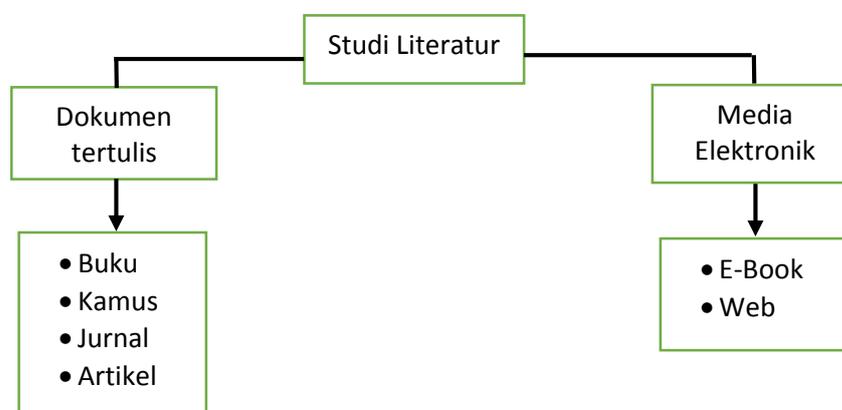
1. Peneliti akan mendapatkan pemahaman lebih baik tentang konteks dalam hal yang diteliti.

2. Observasi memungkinkan peneliti untuk bersikap terbuka, berorientasi pada penemuan dari pada pembuktiaan dan mempertahankan pilihan untuk mendekati masalah secara induktif.
3. Observasi memungkinkan peneliti melihat hal-hal yang oleh subjek penelitian sendiri kurang disadari.
4. Observasi memungkinkan peneliti memperoleh data tentang hal-hal yang karena berbagai sebab tidak diungkapkan oleh subjek penelitian secara terbuka dalam wawancara.

Observasi memungkinkan peneliti merefleksikan dan bersikap introspektif terhadap penelitian yang dilakukan. Impresi dan perasan pengamatan akan menjadi bagian dari data yang pada gilirannya dapat dimanfaatkan untuk memahami fenomena yang diteliti.

4.4.3 Studi Literatur

Studi literatur merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis (media cetak), gambar maupun elektronik. Berikut ini adalah bagan studi literatur yang penulis lakukan dalam penelitian ini.



Bagan 4.1 Studi Literatur

4.5 Alat Bantu pengumpulan Data

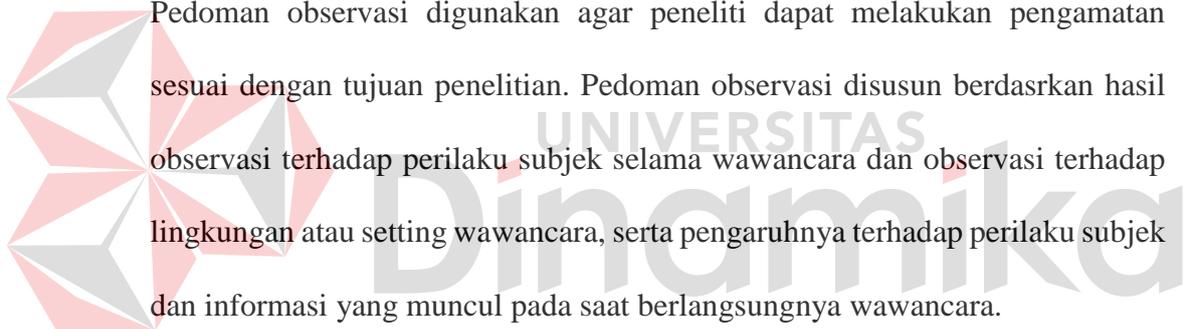
Dalam mengumpulkan data-data penulis membutuhkan alat Bantu (instrumen penelitian). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pedoman, yaitu:

1. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara digunakan agar wawancara yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Pedoman ini disusun tidak hanya berdasarkan tujuan penelitian, tetapi juga berdasarkan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Pedoman Observasi

Pedoman observasi digunakan agar peneliti dapat melakukan pengamatan sesuai dengan tujuan penelitian. Pedoman observasi disusun berdasar hasil observasi terhadap perilaku subjek selama wawancara dan observasi terhadap lingkungan atau setting wawancara, serta pengaruhnya terhadap perilaku subjek dan informasi yang muncul pada saat berlangsungnya wawancara.



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Prosedur Kerja Praktik

Dalam pengumpulan data dan informasi sebagai bahan penyusunan laporan dan penyelesaian masalah dalam proses kerja praktik ini, dilakukan dengan kegiatan magang selama kurang lebih 1 bulan atau setara dengan seratus enam puluh jam di PT Sarimelati Kencana. Kegiatan kerja praktik ini bertujuan untuk memecahkan masalah pada bagian *Human Resource Development* (HRD) terutama dalam proses perekrutan karyawan, langkahnya dengan menemukan masalah yang ada di perusahaan, menganalisa, kemudian memberikan solusi yang tepat dalam memecahkan masalah ini. Untuk memberikan solusi yang tepat maka diperlukan data-data dan informasi dalam membuat aplikasi untuk membantu mengatasi masalah yang ditemukan.

Data dan informasi yang diperlukan tersebut diperoleh dari kepala bagian HRD yang menjadi narasumber untuk memberikan masukan yang lengkap bagi pengembangan aplikasi ini

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis proses pada PT Sarimelati Kencana, ditemukan masih banyak hal-hal yang perlu dibenahi, yaitu seringkali mengalami keterlambatan pemrosesan surat para calon pendaftar kerja. Mengacu pada permasalahan yang ada, PT Sarimelati Kencana tepatnya pada bagian HRD membutuhkan aplikasi rekrutmen karyawan yang terkomputerisasi agar lebih efektif sehingga dapat membantu dalam mempercepat pemrosesan surat pendaftar.

Oleh karena itu, dirancanglah sebuah aplikasi rekrutmen karyawan yang diharapkan dapat mengatasi permasalahan tersebut.

5.1.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi pada proses perekrutan karyawan ini adalah sebagai berikut:

1. Masih sering ditemukan keterlambatan dalam memproses surat para pendaftar kerja.
2. Waktu yang cukup lama diperlukan untuk menentukan pendaftar manakah yang akan diterima sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh kepala HRD.

5.1.2 Manfaat Pembuatan Aplikasi

Pembuatan aplikasi ini diharapkan dapat:

1. Mempercepat pemrosesan surat para pendaftar kerja.,
2. Menyimpan data master pendaftar yang terkomputerisasi sehingga memudahkan proses pencarian data pendaftar bilamana dibutuhkan.
3. Mempercepat proses seleksi dalam menentukan pendaftar manakah yang sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan
4. Memberikan laporan kepada pihak manajer dalam bentuk :
 - a. Laporan daftar pendaftar yang mendaftar pada masing-masing kriteria.

5.1.3 Lingkungan Operasi

Untuk mengembangkan aplikasi sesuai dengan spesifikasi kebutuhan, dibutuhkan lingkungan operasi sebagai berikut:

a. Sistem Operasi Web

Sistem operasi yang digunakan adalah *Web Base*, dengan mempertimbangkan kemudahan dalam mengakses aplikasi tersebut.

b. My SQL

My SQL digunakan karena *software database* ini berbasis *web* dan *client-server*

5.2 Dokumen Flow

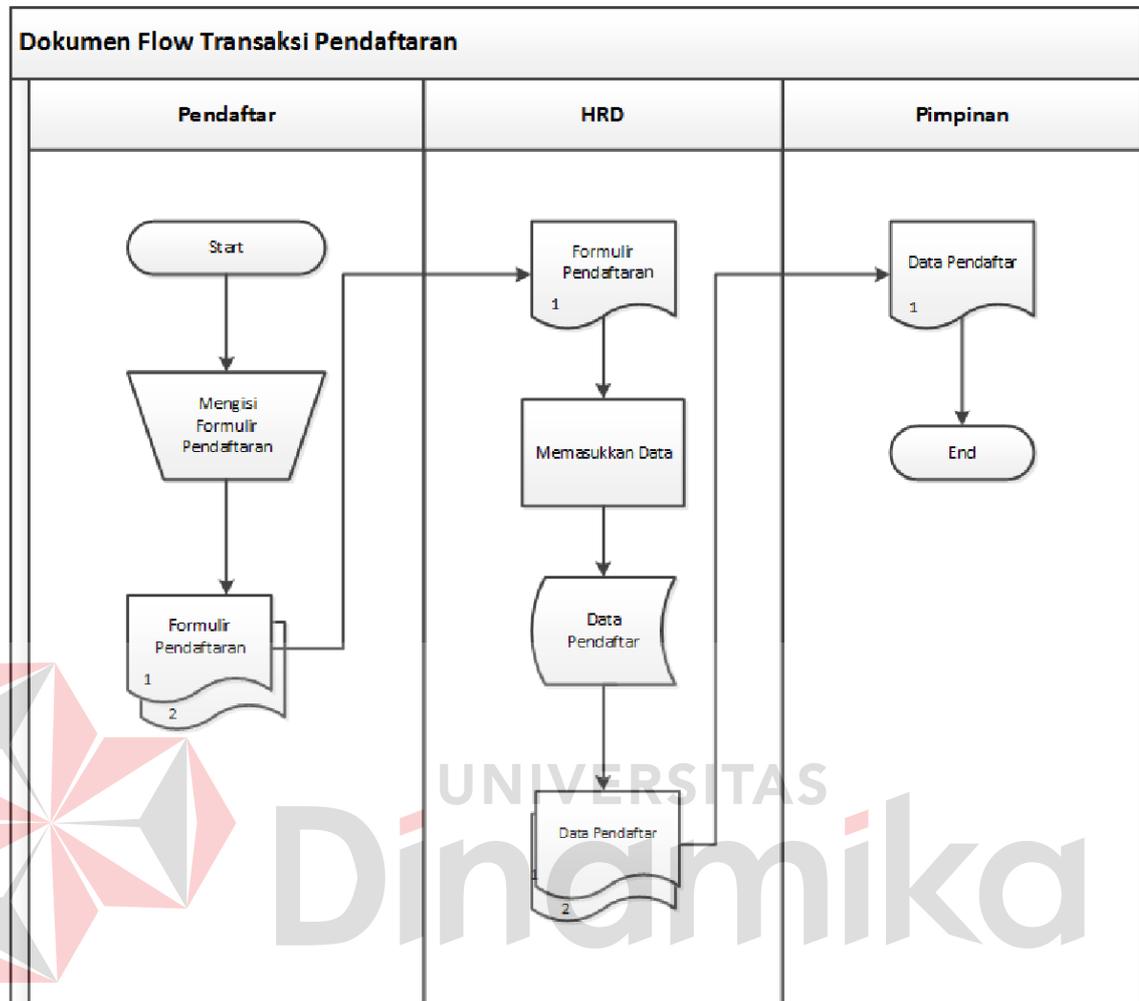
Dalam pengembangan teknologi informasi saat ini, dibutuhkan analisa dan perancangan sistem pengelolaan data yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja aplikasi rekrutmen karyawan yang akan dibuat.

Dokumen *flow* menggambarkan proses yang sudah ada menurut hasil analisis yang dibuat berdasarkan hasil survey pada PT Sarimelati Kencana.



UNIVERSITAS
Dinamika

5.2.1 Dokumen *Flow* Transaksi Pendaftaran



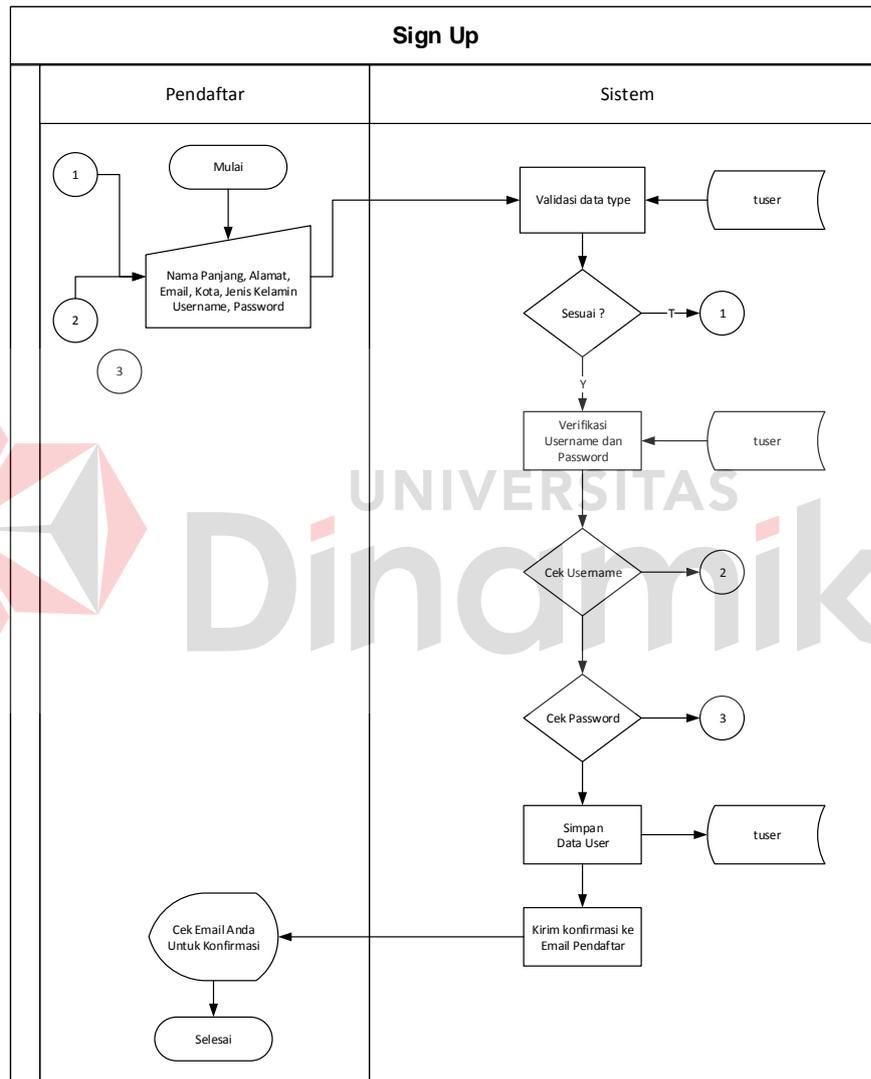
Gambar 5.1 Dokumen *Flow* Transaksi Pendaftaran

Gambar 5.1 merupakan proses transaksi pendaftaran awal yang dilakukan oleh pendaftar dengan mengisi formulir pendaftaran yang telah didapatkan dari pihak HRD. Kemudian pihak HRD mengarsip semua data pendaftar. Pihak HRD melaporkan data-data pendaftar kepada pimpinan, agar pimpinan mengetahui jumlah dan data pendaftar yang akan diseleksi.

5.3 Sistem Flow

Desain sistem ini meliputi sistem flow, context diagram, diagram berjenjang, DFD, (*Data Flow Diagram*), ERD (*Entity Relational Diagram*), dan Desain Database.

5.3.1 Sistem Flow Sign up

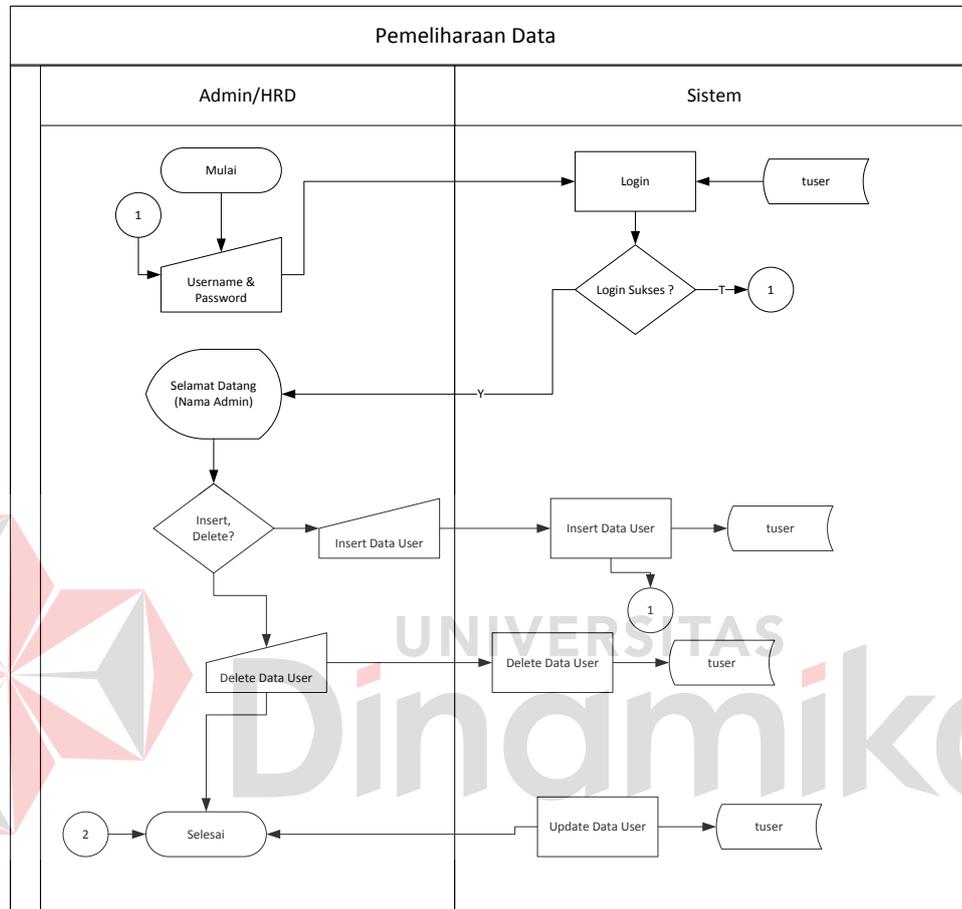


Gambar 5.2 Sistem Flow Sign up

Pada gambar 5.2 diatas merupakan proses *sign up* dilakukan oleh pendaftar ketika akan mengakses *website*. Untuk mengakses *website* ini diharuskan

melakukan proses *login*, dengan mengisi *username*, *password* dan *email* terlebih dahulu.

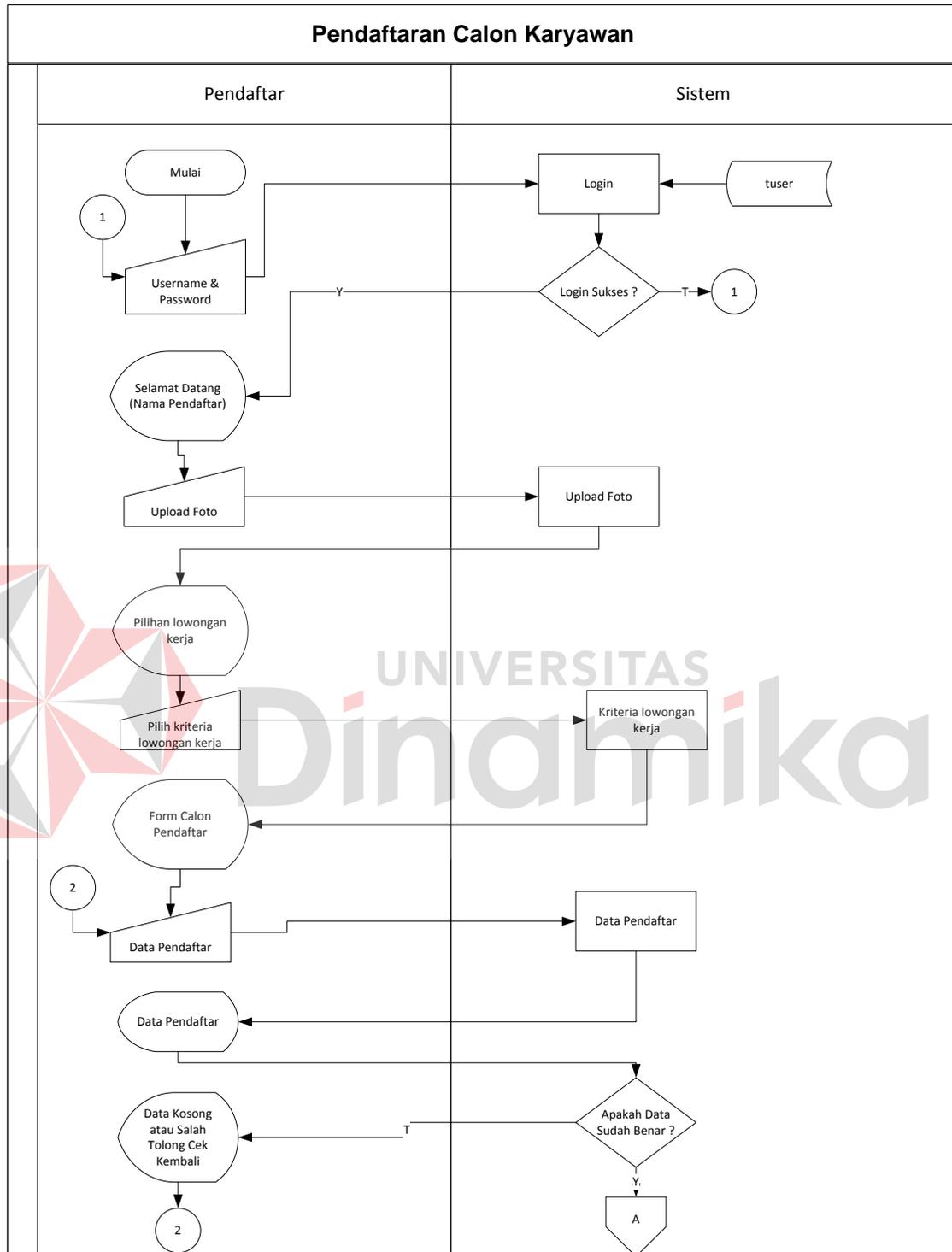
5.3.2 Sistem *Flow* Pemeliharaan Data

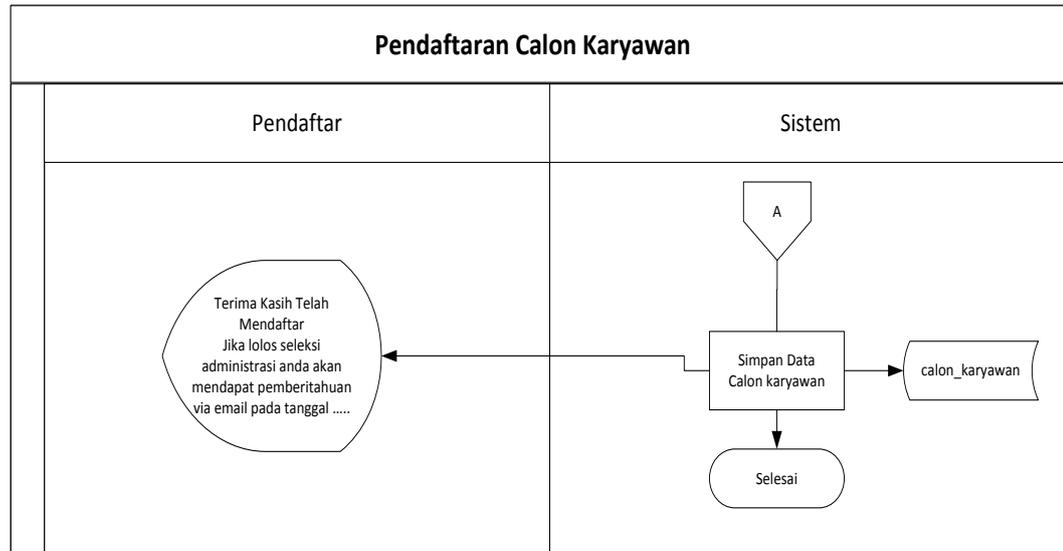


Gambar 5.3 Sistem *Flow* Pemeliharaan Data

Pada gambar 5.3 diatas merupakan proses mengelola pemeliharaan data berdasarkan inputan dari admin, yaitu pihak HRD. Untuk mengakses aplikasi ini admin harus login terlebih dahulu dengan menginputkan *username* dan *password*, dengan proses membuat *user*, menyimpan dan menghapus pada tabel, sesuai dengan hak akses yang diberikan.

5.3.3 Sistem Flow Pendaftaran Calon Karyawan

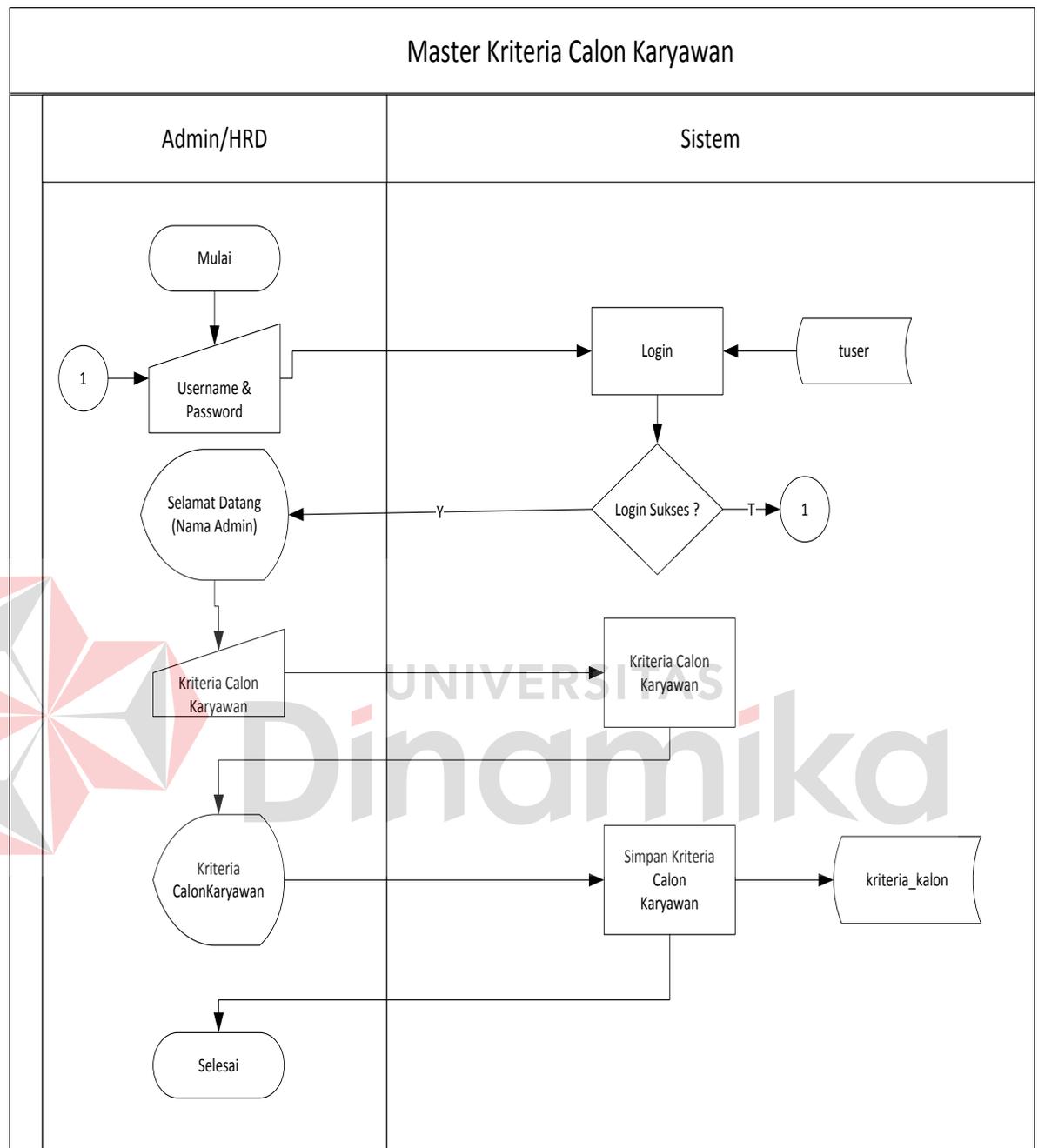




Gambar 5.4 Sistem *Flow* Pendaftaran Calon Karyawan

Pada gambar 5.5 diatas merupakan pengelolaan proses pendaftaran calon karyawan ini mendapat inputan langsung dari pendaftar dengan inputan data pendaftar. Proses menyimpan data pendaftar ke dalam tabel calon manajer atau tabel calon karyawan tergantung pendaftar mengisi formulir untuk posisi apa. Dengan keluaran data pendaftar untuk posisi manajer dan posisi karyawan.

5.3.4 Sistem *Flow* Master Kriteria Karyawan

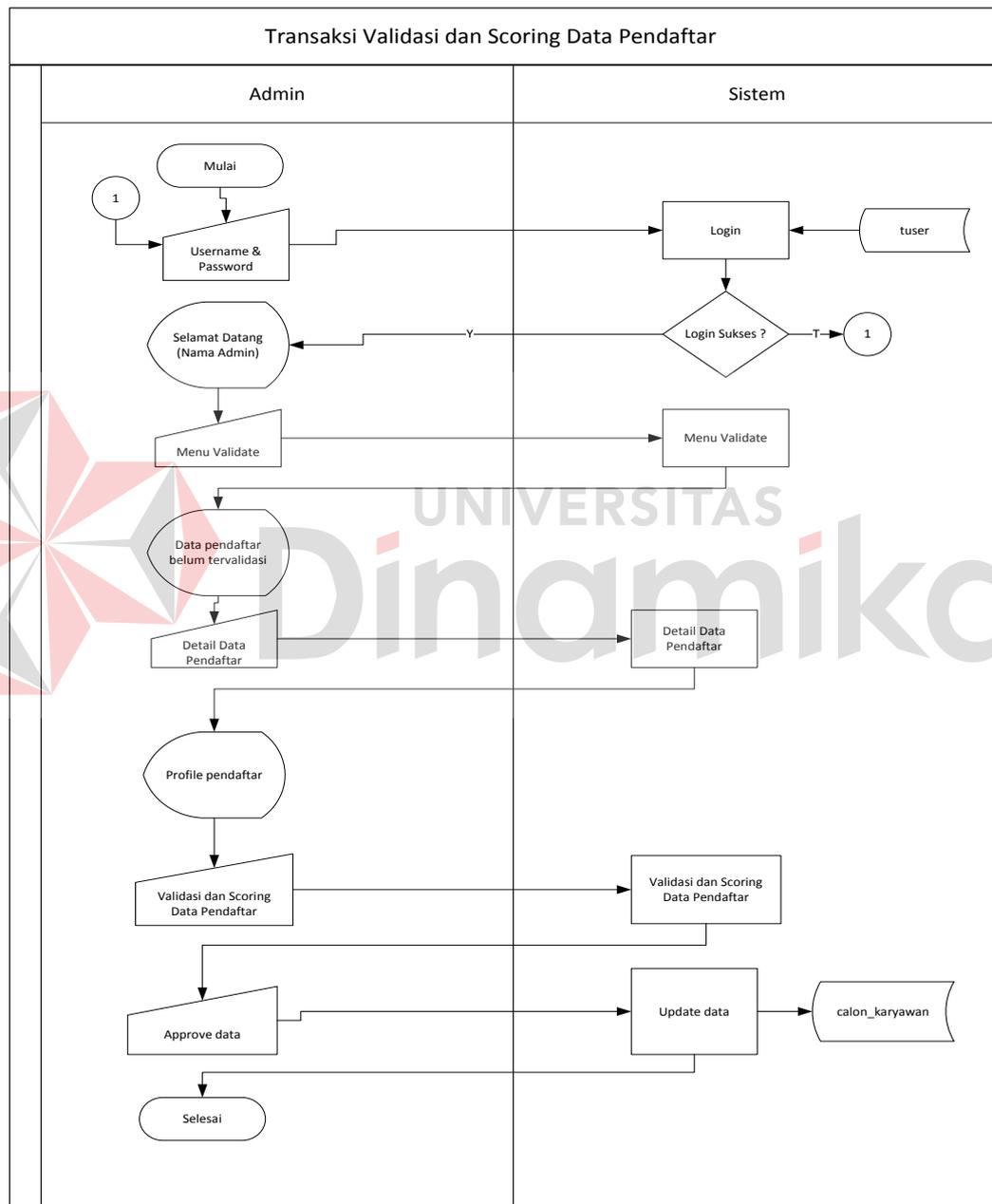


Gambar 5.5 Sistem *Flow* Master Kriteria Karyawan

Pada gambar 5.5 diatas merupakan pengelolaan master kriteria karyawan ini berdasarkan inputan dari pihak admin HRD, dengan proses menyimpan data

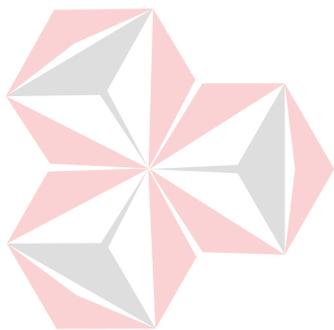
kriteria untuk seleksi karyawan baru kedalam tabel kriteria_karyawan, yang menghasilkan keluaran data kriteria karyawan yang digunakan untuk melakukan proses penilaian dan penyeleksian karyawan sebelum panggilan wawancara.

5.3.5 Sistem *Flow* Validasi dan *Scoring* Data Pendaftar



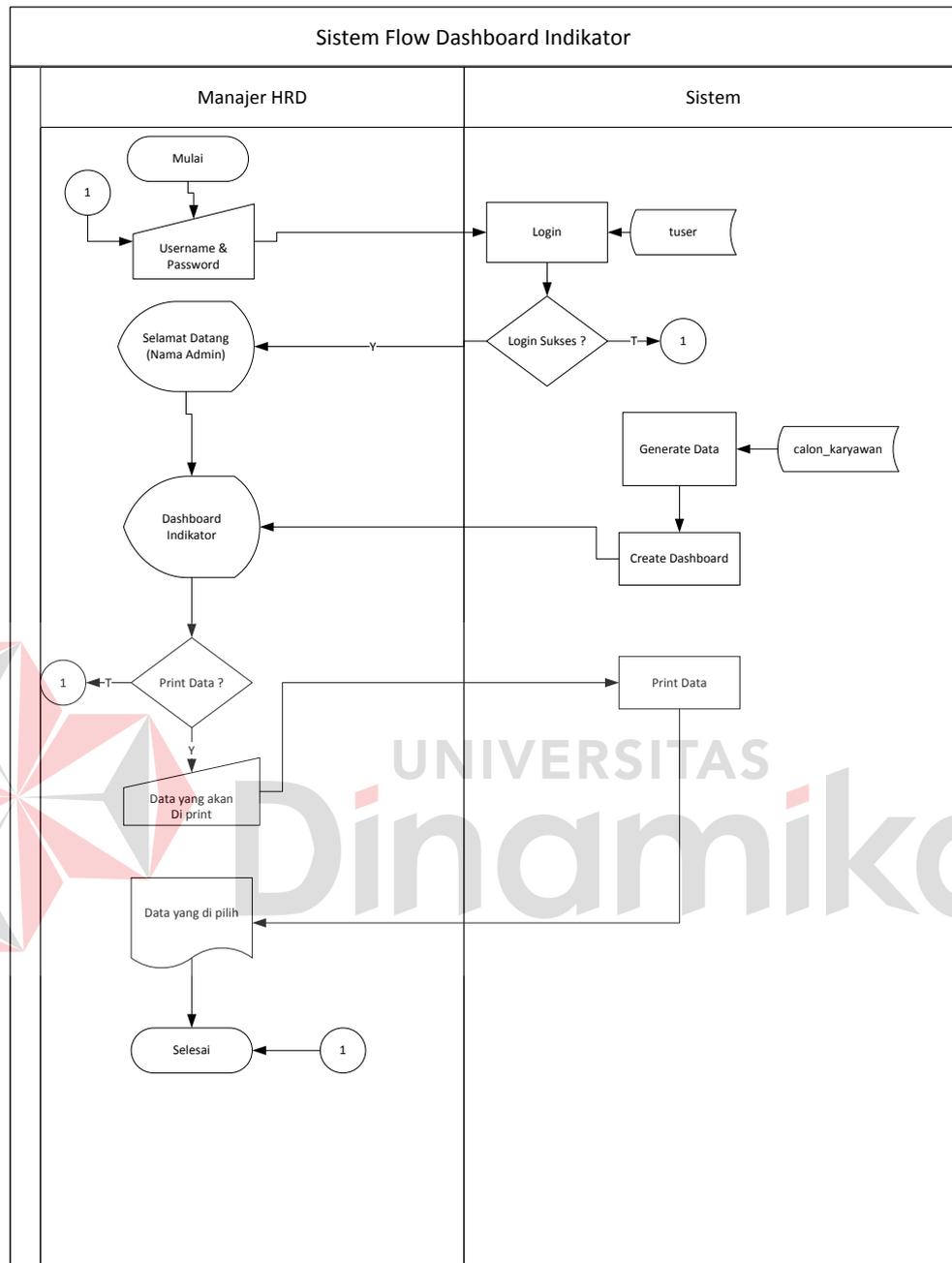
Gambar 5.6 Sistem *Flow* Validasi dan *Scoring* Data Pendaftar

Pada gambar 5.6 diatas merupakan proses mencocokkan data pendaftar hasil scan yang di terima pihak admin. Kemudian meng-update keterangan valid sesuai dengan datanya. Setelah itu dilanjutkan dengan proses *scoring* data-data yang sudah tersedia. Mengelola validasi data pendaftar berdasarkan inputan dari admin yaitu pihak HRD. Proses mengelola validasi data pendaftar berupa *update*. Setelah proses validasi berlanjut ke proses *scoring* data yang telah di validasi, dengan menghasilkan keluaran berupa data calon pendaftar yang sudah valid dan sudah ter-*score*.



UNIVERSITAS
Dinamika

5.3.6 Sistem Flow Dashboard Indikator



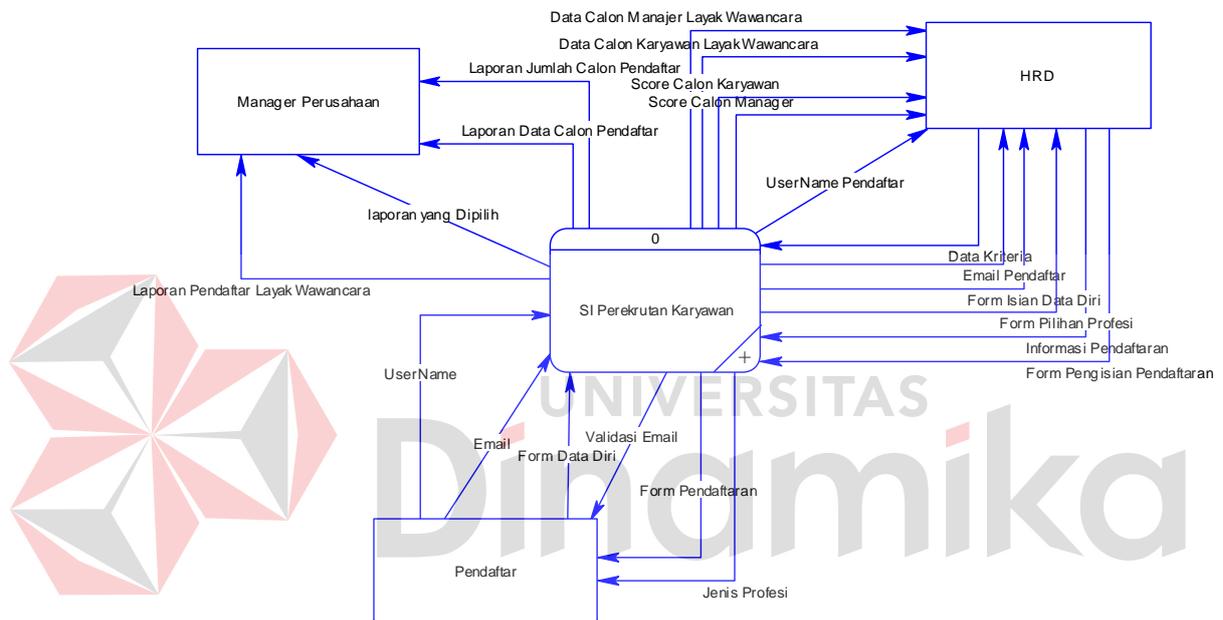
Gambar 5.7 Sistem *Flow* Dashboard Indikator

Pada gambar 5.7 diatas merupakan proses untuk menampilkan data yang di tampilkan ke dalam bentuk dashboard yang dilakukan oleh pihak HRD, yang kemudian akan di laporkan kepada manajer perusahaan.

5.3.7 Context Diagram

Context Diagram pada gambar 5.8 adalah gambaran menyeluruh dari Data Flow Diagram (DFD). Dalam Context Diagram ini terdapat 3 *entity* diantaranya adalah Manajer Perusahaan, HRD dan Pendaftar.

Pada gambar *context diagram* menjelaskan secara umum tentang *input* dan *output* proses pencatatan data master dan proses perekrutan.



Gambar 5.8 Context Diagram

5.3.7 Diagram Jenjang

Setelah membuat context diagram, untuk selanjutnya yaitu membuat diagram berjenjang terlebih dahulu. Karena dengan adanya diagram berjenjang, alur proses dari sistem akan lebih teratur dan jelas. Diagram berjenjang disini terdiri proses *Sign up*, proses pemeliharaan data, pendaftaran calon pegawai dan transaksi validasi dan *scoring* data karyawan.

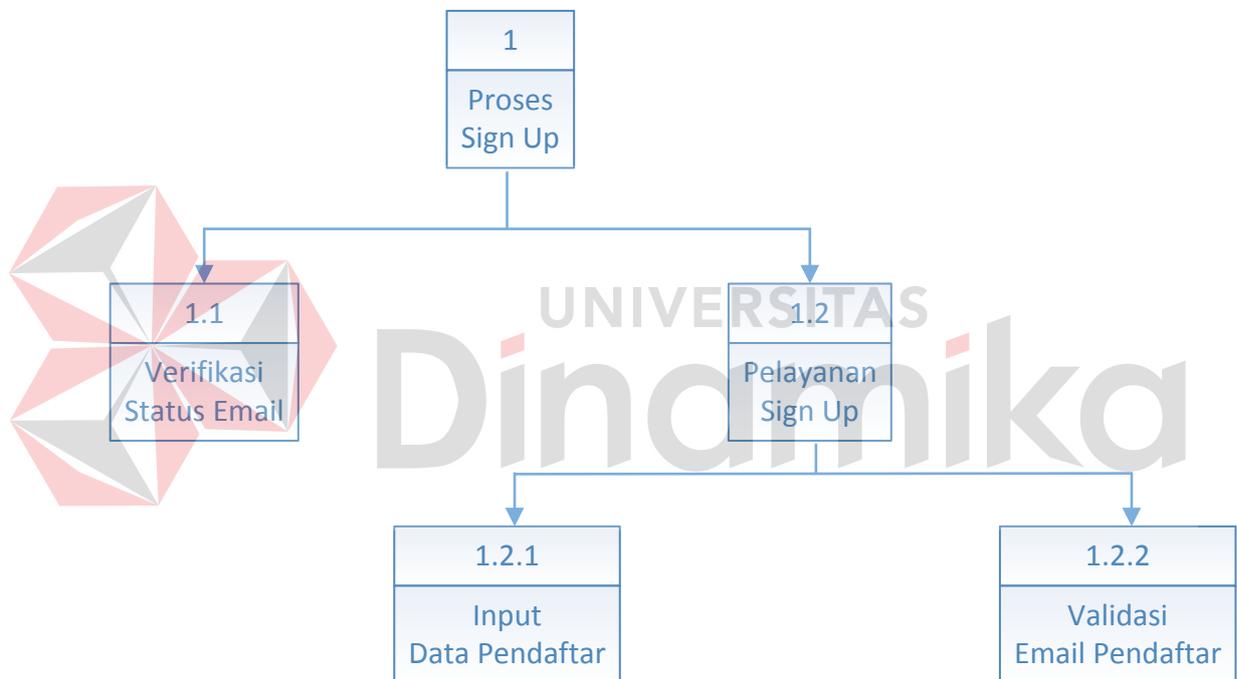


Diagram Berjenjang (1)

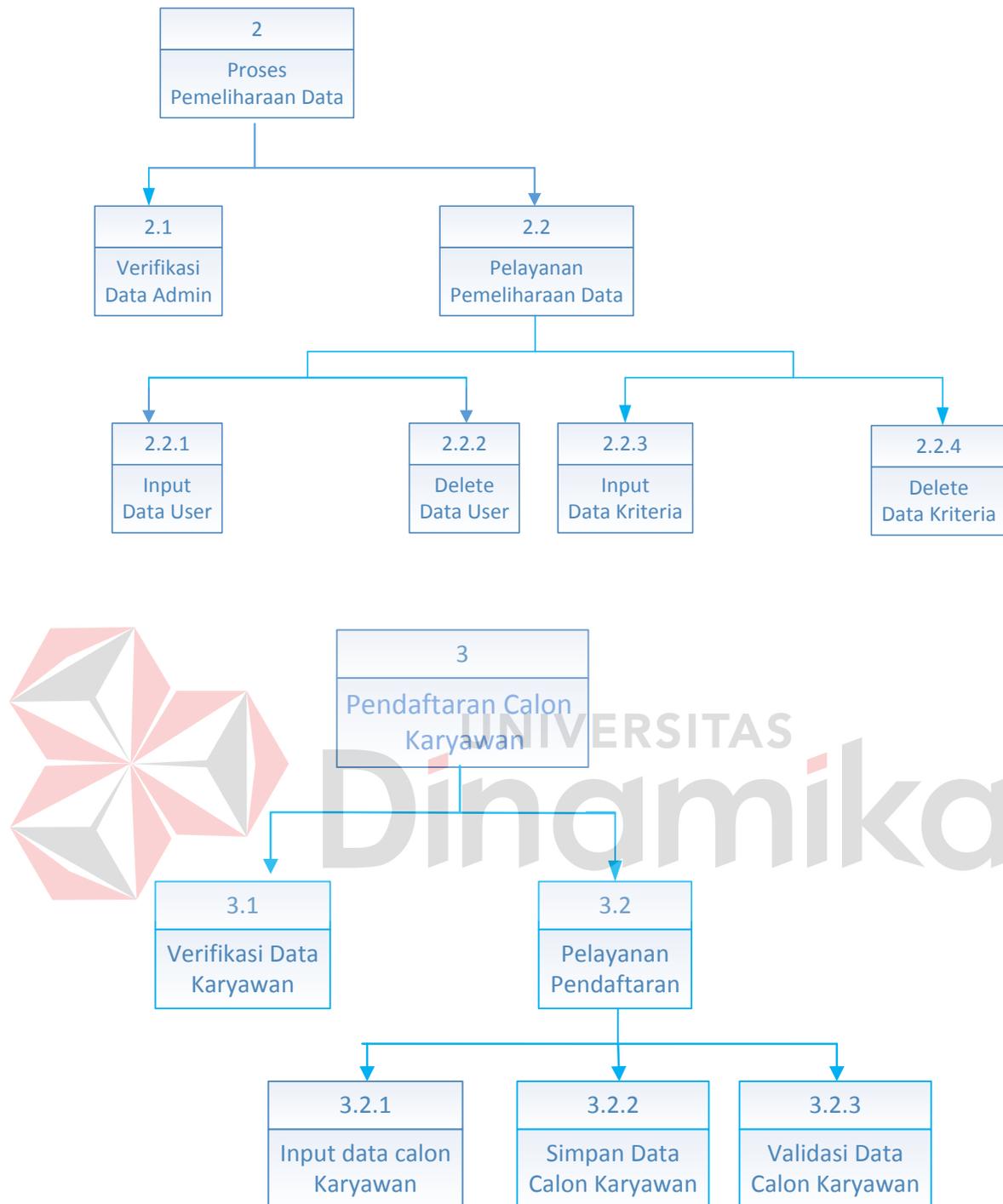
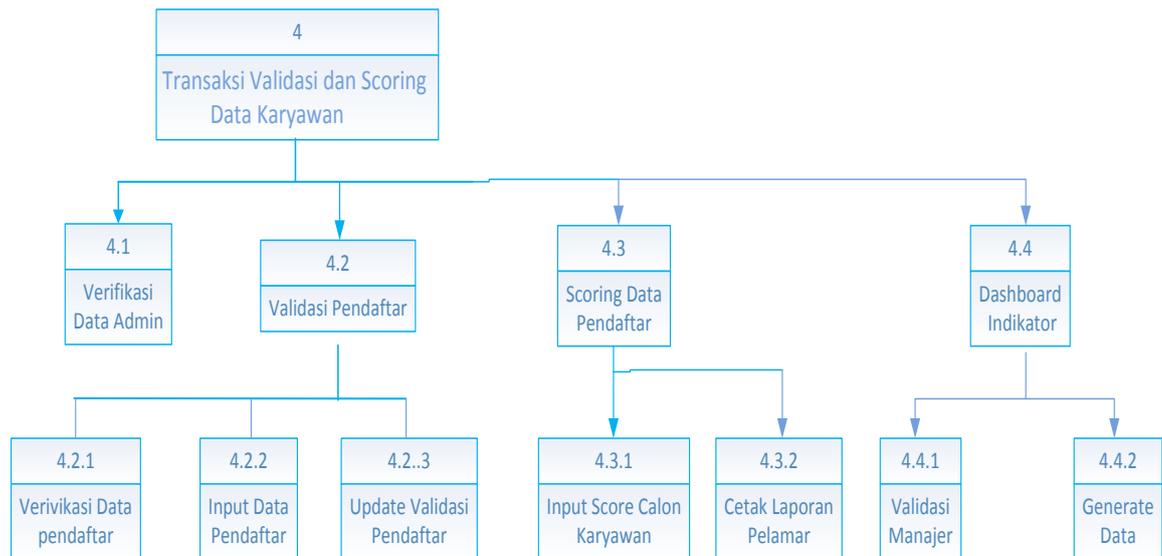


Diagram Berjenjang (2)



Gambar 5.9 Diagram Berjenjang (3)

5.3.8 Data Flow Diagram

DFD merupakan perangkat yang digunakan pada metodologi pengembangan sistem yang terstruktur. DFD menggambarkan seluruh kegiatan yang terdapat pada sistem secara jelas.

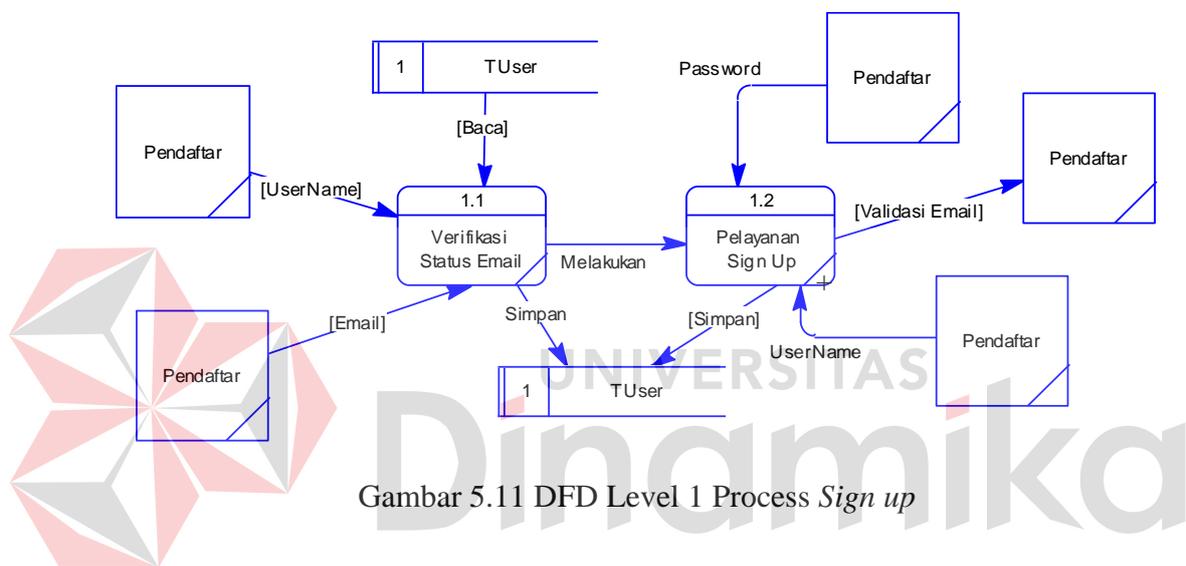
5.3.9 Data Flow Diagram Level 0

Gambar 5.10 merupakan diagram level 0 yang merupakan Data Flow Diagram Aplikasi Rekrutmen Karyawan, dari sinilah kita bisa mengetahui aliran data yang ada didalam sistem yang terstruktur.

5.3.10 DFD Level 1

Diagram Level 1 Process *Sign up*

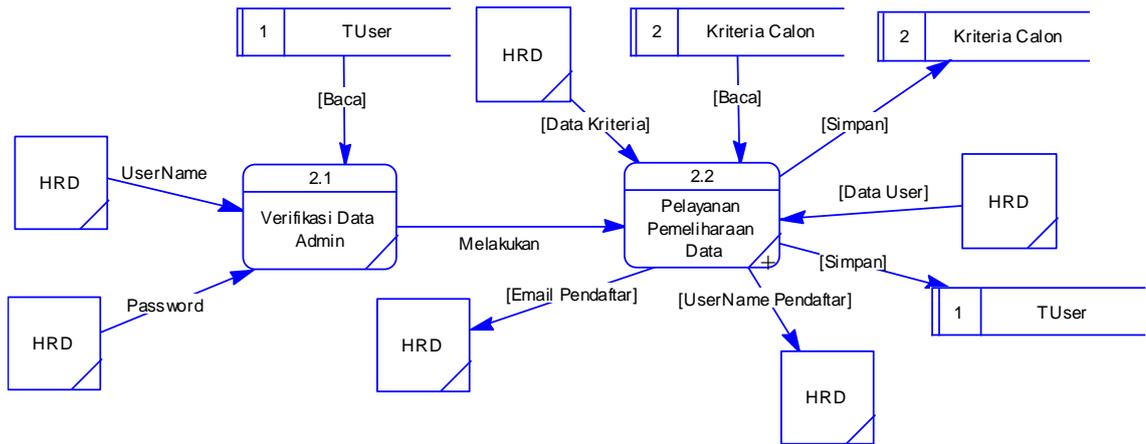
Pada gambar 5.11 berikut ini adalah Data Flow Diagram level 1 Aplikasi Rekrutmen Karyawan, dari sinilah kita bisa mengetahui Detail dari setiap proses DFD level 0. DFD level 1 proses *sign up* terdapat entity yaitu pendaftar yang melakukan proses *sign up* pada website yang nantinya akan diberikan verifikasi melalui *email* dan akan di simpan pada tabel *user*. Pendaftar menginputkan *username, password* dan *email* yang nantinya akan digunakan untuk proses verifikasi.



Gambar 5.11 DFD Level 1 Process *Sign up*

Diagram Level 1 Process Pemeliharaan Data

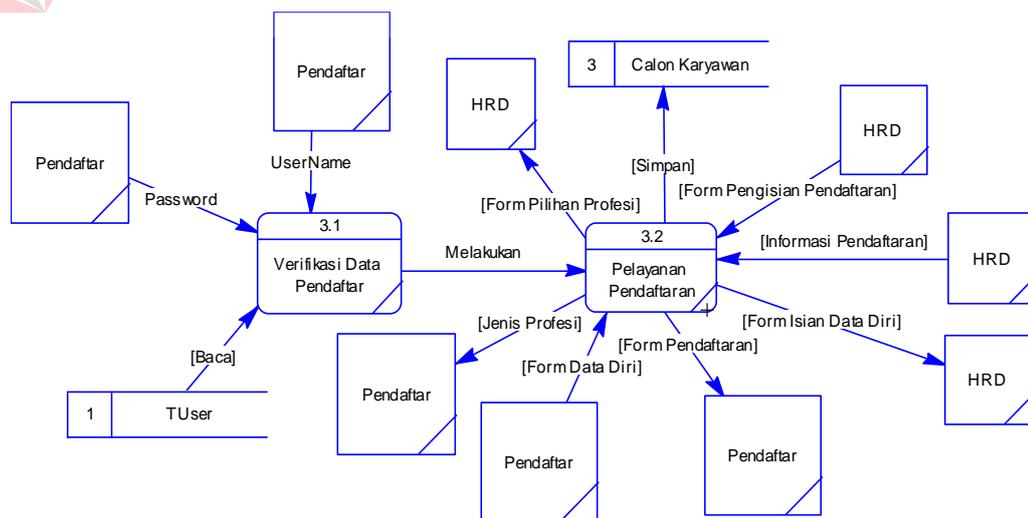
Pada gambar 5.12 merupakan DFD level 1 proses pemeliharaan terdapat entity yaitu pihak HRD yang melakukan proses verifikasi data admin pada website. HRD menginputkan *username, password* dan *email* yang kemudian di simpan pada tabel *user*.



Gambar 5.12 DFD Level 1 Process Pemeliharaan Data

Diagram Level 1 Process Pendaftaran Calon Pegawai

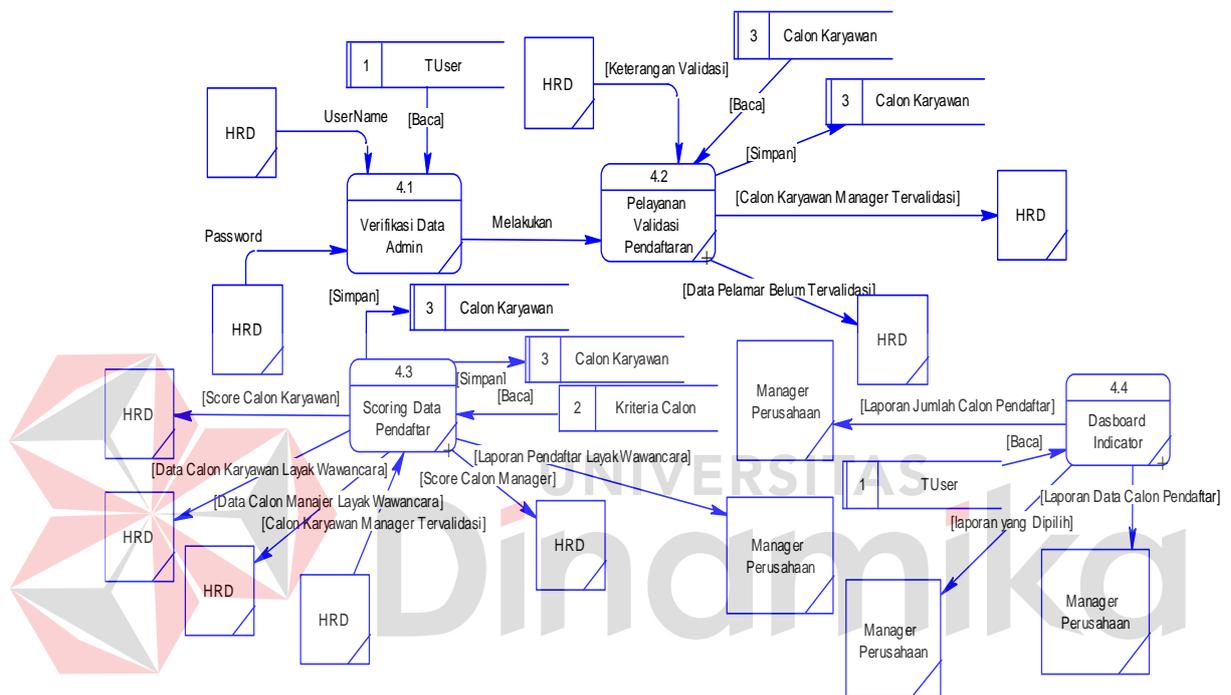
Pada gambar 5.13 merupakan data *flow* diagram pendaftar yang melakukan proses menginputkan data diri seperti melakukan proses login, mengisi data diri, memilih jenis profesi pekerjaan dan mengupload berkas *file* untuk kelengkapan administrasi. Semua data tersebut akan di simpan di tabel *user* untuk melengkapi data-data yang masih belum terisi.



Gambar 5.13 DFD Level 1 Process Pendaftaran Calon Pegawai

Diagram Level 1 Process Validasi *Scoring* Data Karyawan

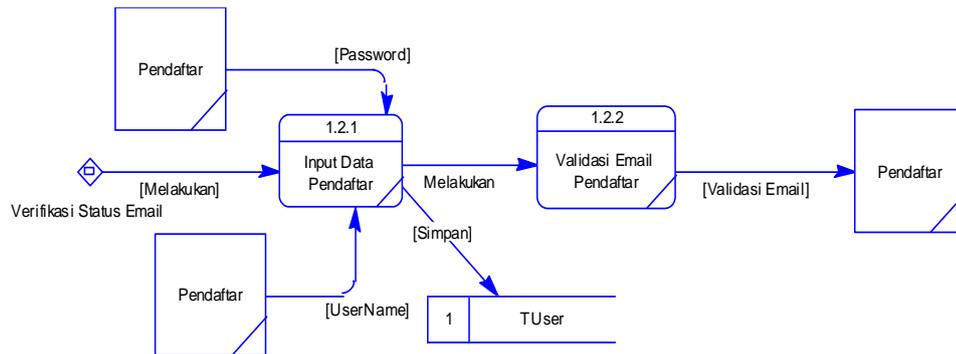
Pada gambar 5.14 merupakan data *flow* diagram yang terdapat entity yaitu HRD yang melakukan proses mencocokkan data yang sudah di inputkan oleh pendaftar dengan berkas-berkas yang ada. Terlebih dulu HRD melakukan proses *sign in* terlebih dulu dengan memasukkan *username* dan *password*.



Gambar 5.14 DFD Level 1 Process Validasi *Scoring* Data Karyawan

Diagram Level 2 Subproses Pelayanan *Sign up*

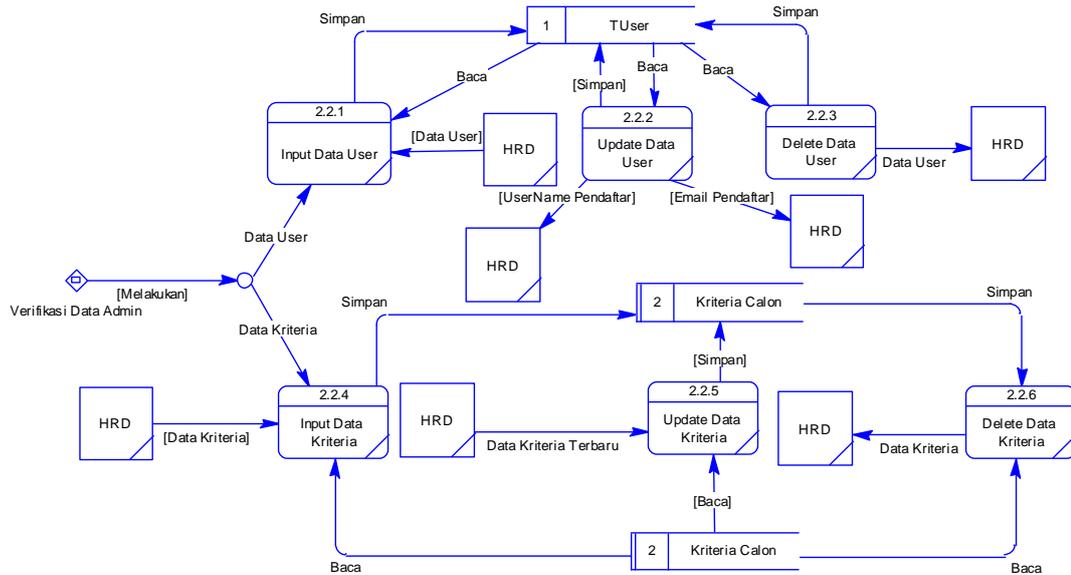
Pada gambar 5.15 merupakan data *flow* diagram 8 setelah pendaftar melakukan verifikasi *Email* dan *Username*, kemudian pendaftar akan menerima *email* validasi yang akan digunakan untuk login ke *Web* rekrutmen karyawan.



Gambar 5.15 DFD Level 2 Subproses Pelayanan *Sign up*

Diagram Level 2 Subproses Pelayanan Pemeliharaan Data

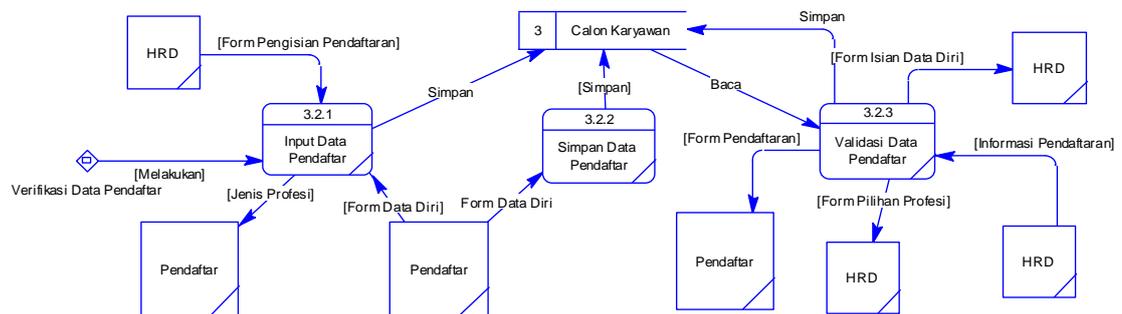
Pada gambar 5.16 merupakan data *flow* diagram lanjutan dari verifikasi *username* dan *email* pihak HRD, kemudian pihak HRD akan melakukan input data *user* yang berupa inputan data *user*. Jika ada data *user* yang mengalami perubahan maka data *user* tersebut akan di-update oleh pihak HRD. Hal yang sama akan dilakukan pihak HRD jika ada data *user* yang perlu dihapus, maka pihak HRD akan melakukan Delete data *user*.



Gambar 5.16 DFD Level 2 Subproses Pelayanan Sign up

Diagram Level 2 Subproses Pelayanan Pendaftaran

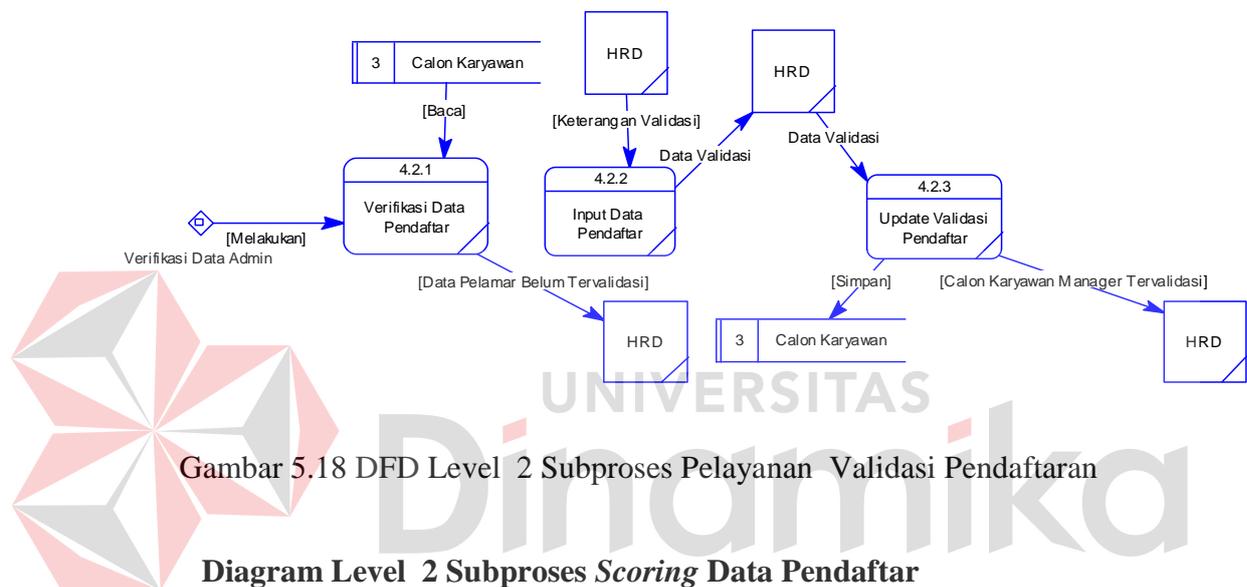
Pada gambar 5.17 merupakan data flow diagram Subproses pihak HRD memasukan form pengisian pendaftaran. Kemudian dari pihak pendaftar akan memasukan jenis profesi yang dipilih dan juga data diri yang sudah diisi dari form pengisian pendaftaran tadi. Ketika memasuki proses validasi pihak HRD akan menerima informasi data diri pendaftar dan juga berkas berkas dari pendaftar.



Gambar 5.17 DFD Level 2 Subproses Pelayanan Pendaftaran

Diagram Level 2 Subproses Pelayanan Validasi Pendaftaran

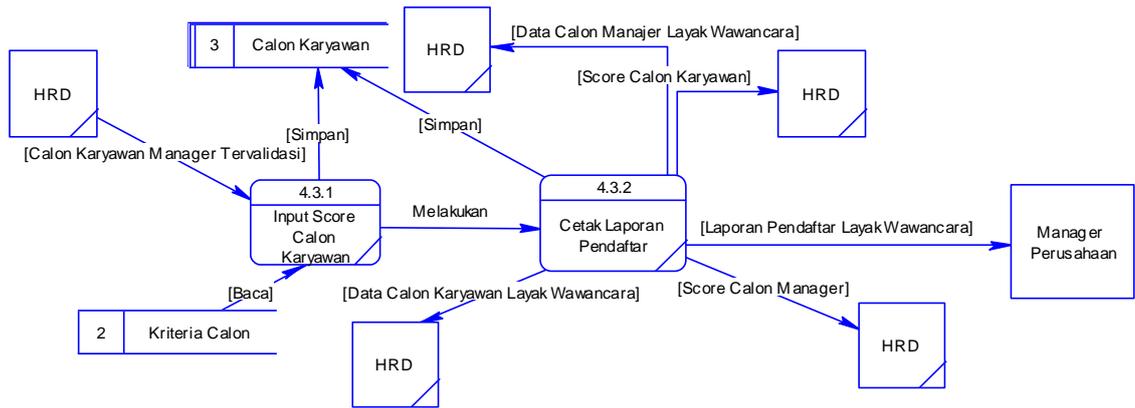
Pada gambar 5.18 merupakan data *flow* diagram Subproses Pelayanan Validasi Pendaftaran Pada DFD subproses pelayanan validasi pendaftaran, pihak HRD akan membuka table calon karyawan, yang kemudian dipilah pilah apakah sudah memenuhi syarat. dari proses tersebut pihak HRD akan mem-validasi peserta yang lolos syarat pendaftaran.



Gambar 5.18 DFD Level 2 Subproses Pelayanan Validasi Pendaftaran

Diagram Level 2 Subproses Scoring Data Pendaftar

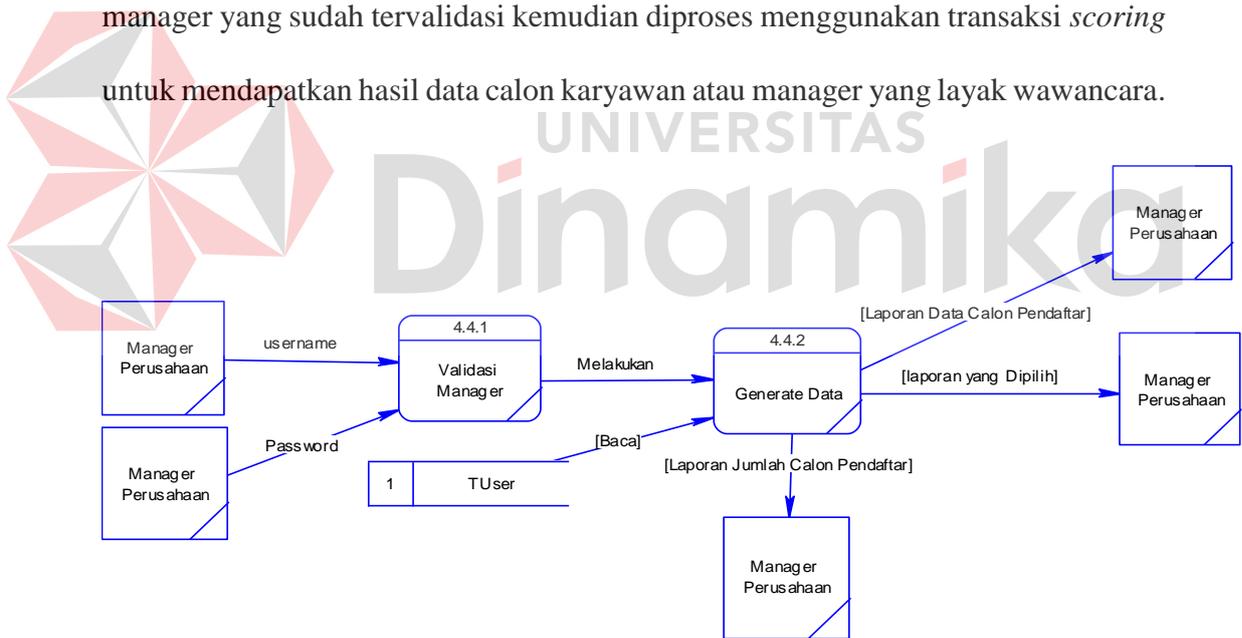
Pada gambar 5.19 merupakan data *flow* diagram pihak manager perusahaan juga bisa terlibat dari subproses ini, Manager perusahaan akan memasukan pilihan periode laporan bisa bulan atau tahun, selanjutnya dari proses cetak laporan akan menghasilkan laporan jumlah calon pendaftar.



Gambar 5.19 DFD Level 2 Subproses *Scoring* Data Pendaftar

Diagram Level 2 Subproses Dashboard Indicator

Pada gambar 5.20 merupakan data *flow* diagram data calon karyawan atau manager yang sudah tervalidasi kemudian diproses menggunakan transaksi *scoring* untuk mendapatkan hasil data calon karyawan atau manager yang layak wawancara.



Gambar 5.20 DFD Level 2 Subproses *Dashboard Indicator*

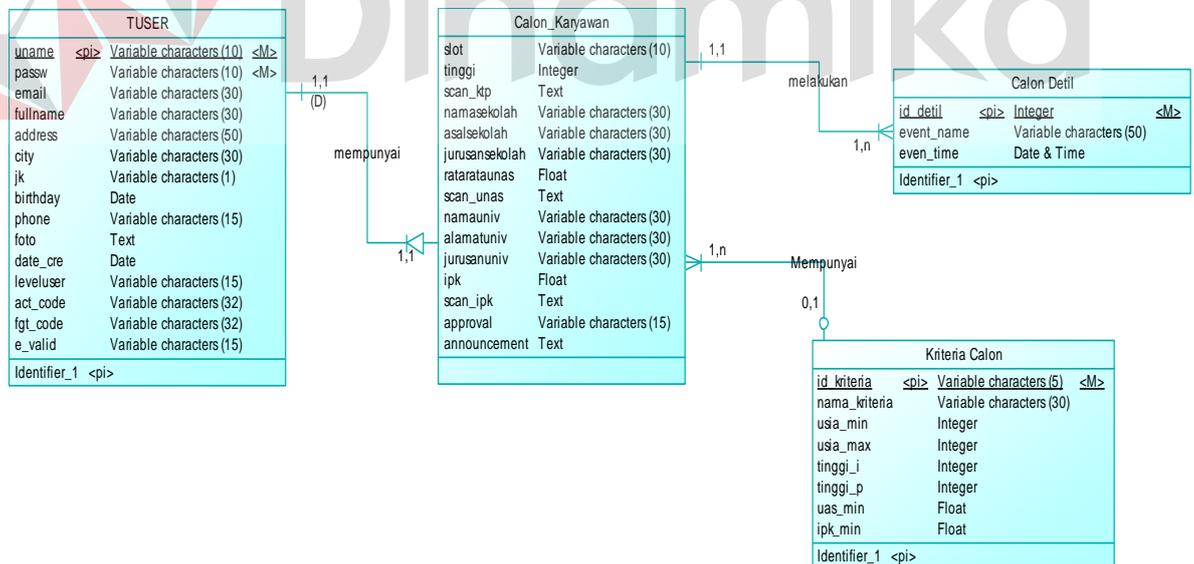
5.4 Entity Relational Diagram

Entity Relationship Diagram (ERD) merupakan proses yang menunjukkan hubungan antar entitas dan relasinya. ERD terbagi menjadi *Conceptual Data Model* (CDM) dan *Physical Data Model* (PDM), lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

5.4.1 Conceptual Data Model (CDM)

Conceptual Data Model (CDM) pada gambar 5.16 adalah gambaran secara keseluruhan struktur aplikasi. Dengan CDM kita bisa membangun desain awal sistem dan tidak perlu khawatir dengan detail implementasinya secara fisik. Dan melalui prosedur *generation* yang mudah, kita bisa melakukan *generate* CDM ke *Physical Data Model* (PDM).

Bentuk Conceptual Data Model dari aplikasi rekrutmen karyawan pada PT Sarimelati Kencana adalah sebagai berikut :

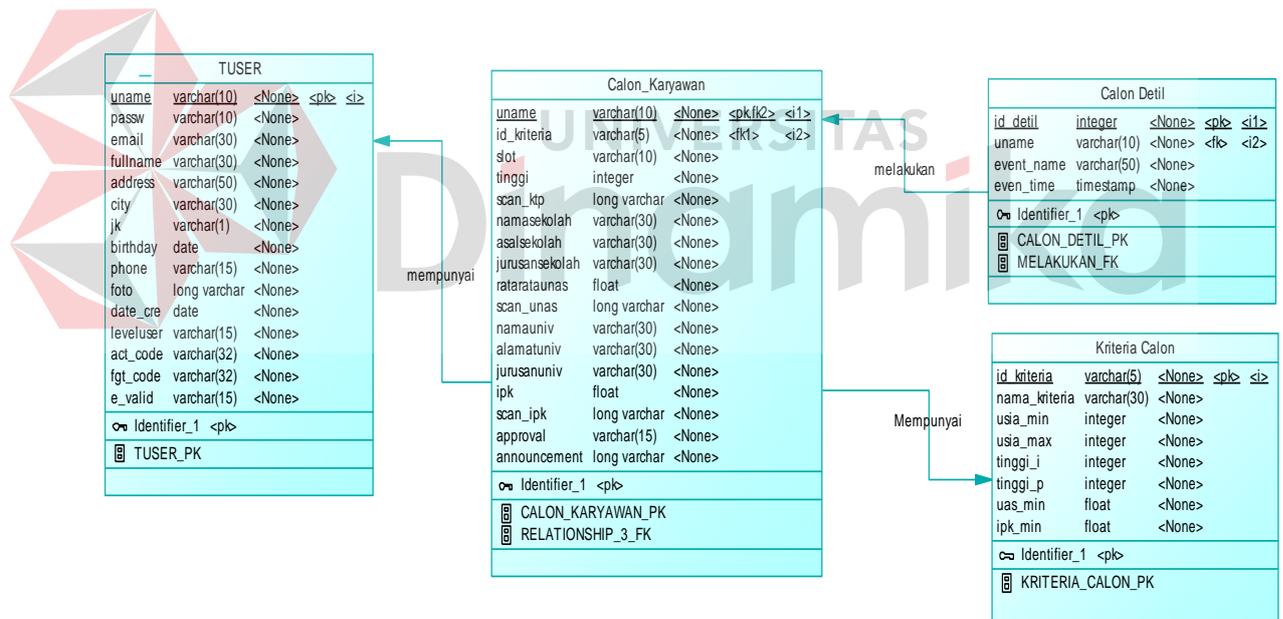


Gambar 5.21 *Conceptual Data Model*

5.4.2 Physical Data Model

Physical Data Model (PDM) pada gambar 5.17 menggambarkan struktur data sebagaimana akan di implementasikan oleh DBMS. Dalam PDM kita bisa mengoptimalkan *database* dengan memodifikasi tabel, kolom, *index*, *refrential integrity*, *view*, *physical storage*, *trigger and stored procedure*. *Procedure database generation* menerapkan hal itu dengan cara menyesuaikan dengan DBMS yang kita pilih.

Bentuk *Physical data model* dari *generate conceptual data model* untuk aplikasi aplikasi rekrutmen karyawan pada PT Sarimelati Kencana adalah sebagai berikut :



Gambar 5.22 *Physical Data Model*

5.4.3 Struktur Basis data dan Tabel

Struktur tabel digunakan dalam pembuatan aplikasi aplikasi rekrutmen karyawan pada PT Sarimelati Kencana. Data-data dibawah ini akan menjelaskan satu per satu secara detil dari struktur tabel sistem.

a. Nama Tabel : TUser

Primary Key : *uname*

Foreign Key : -

Fungsi : Untuk menyimpan data master *user*

Tabel 5.1 TUser

No.	Field Name	Data Type	Length	Constraint	Foreign key	
					On Field	On Table
1	<i>uname</i>	Varchar	10	PK		
2	<i>passw</i>	Varchar	10	<i>Not null</i>		
3	<i>email</i>	Varchar	30	<i>Not null</i>		
5	<i>fullname</i>	Varchar	30	<i>Not null</i>		
5	<i>address</i>	Varchar	50	<i>Not null</i>		
6	<i>city</i>	Varchar	30	<i>Not null</i>		
7	<i>jk</i>	Varchar	1	<i>Not null</i>		
8	<i>birthday</i>	Date		<i>Not null</i>		
9	<i>phone</i>	Varchar	15	<i>Not null</i>		
10	<i>foto</i>	Text		<i>Not null</i>		
11	<i>Date_cre</i>	Date		<i>Not null</i>		
12	<i>leveluser</i>	Varchar	15	<i>Not null</i>		
13	<i>Act_code</i>	Varchar	32	<i>Not null</i>		
15	<i>fgt_code</i>	Varchar	32	<i>Not null</i>		
15	<i>e_valid</i>	Varchar	15	<i>Not null</i>		

b. Nama Tabel : Calon Karyawan

Primary Key : -

Foreign Key : Uname

Fungsi : Untuk menyimpan data master Calon Karyawan

Tabel 5.2 Calon Karyawan

No.	Field Name	Data Type	Length	Constraint	Foreign key	
					On Field	On Table
1	uname	varchar	10	FK		
2	id_kriteria	varchar	5	Not null		
3	slot	Varchar	10	Not null		
5	Tinggi	Int	11	Not null		
5	Scan_ktp	Text		Not null		
6	Namasekolah	varchar	30	Not null		
7	Asalsekolah	varchar	30	Not null		
8	Jurusansekolah	varchar	30	Not null		
9	Ratarataunas	Float		Not null		
10	Scan_unas	Text		Not null		
11	Namauniv	varchar	30	Not null		
12	Alamatuniv	varchar	30	Not null		
13	Jurusanuniv	varchar	30	Not null		
15	Ipk	Float		Not null		
15	Scan_Ipk	Text		Not null		
16	Score	Float		Not null		
17	Approval	varchar	15	Not null		
28	Announcement	Text		Not null		

c. Nama Tabel : Detil Calon

Primary Key : Id_Detil

Foreign Key : uname

Fungsi : Untuk menyimpan data master Detil Calon

Tabel 5.3 Detil Calon

No.	Field Name	Data Type	Length	Constraint	Foreign key	
					On Field	On Table
1	Id_Detil	Int	10	PK		
2	Uname	varchar	10	FK		
3	Event_name	varchar	50	<i>Not null</i>		
5	Event_time	datetime		<i>Not null</i>		

5.5 Disain Input Output

Disain *input output* ini dapat kita lakukan sebelum desain *interface* yang sesungguhnya kita buat dengan melalui program. Dengan desain ini, para *user* dapat

membayangkan apakah sistem yang akan dibuat tersebut sesuai dengan kebutuhan

yang ada di instansi tersebut. Jika ya, maka penulis dapat meneruskan dengan

membuat program, jika tidak maka penulis harus membuat lagi desain yang baru

sampai desain tersebut disetujui oleh pengguna. Dengan desain ini, diharapkan

antara pengguna dan penulis dapat bekerja sama sehingga aplikasi dapat dibuat.

Dalam sistem ini ini terdapat beberapa desain *input* dan *output*, antara lain:

a. Desain *Form Sign up*

Perekrutan Karyawan PT Sarimelati

REGISTER NOW

Enter your personal details below

User Name

Email

Password

Re-type Password

I agree to the Terms of Service and Privacy Policy

SUBMIT

Gambar 5.23 Desain *Form Sign up*

Form Sign up yang ditunjukkan gambar 5.23 berfungsi untuk membuat akun baru pada calon pendaftaran karyawan, yang dilakukan oleh calon pendaftar sebagai *user* baru.

b. Desain *Form Login*

Perekrutan Karyawan PT Sarimelati

SIGN IN NOW

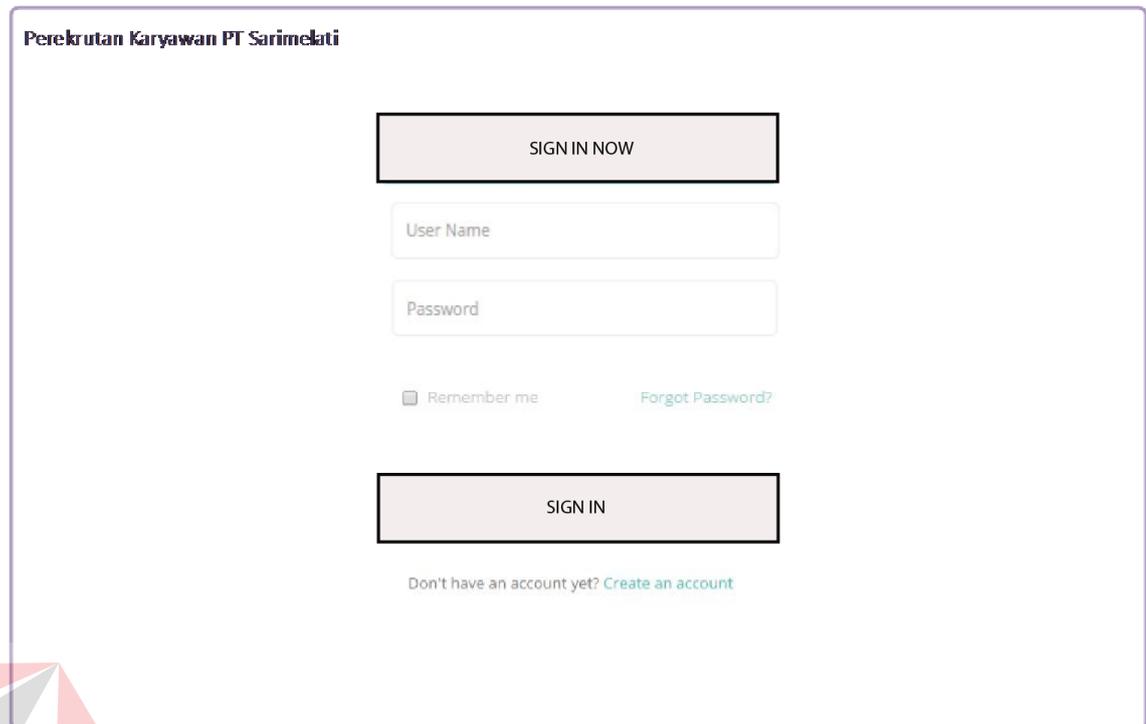
User Name

Password

Remember me [Forgot Password?](#)

SIGN IN

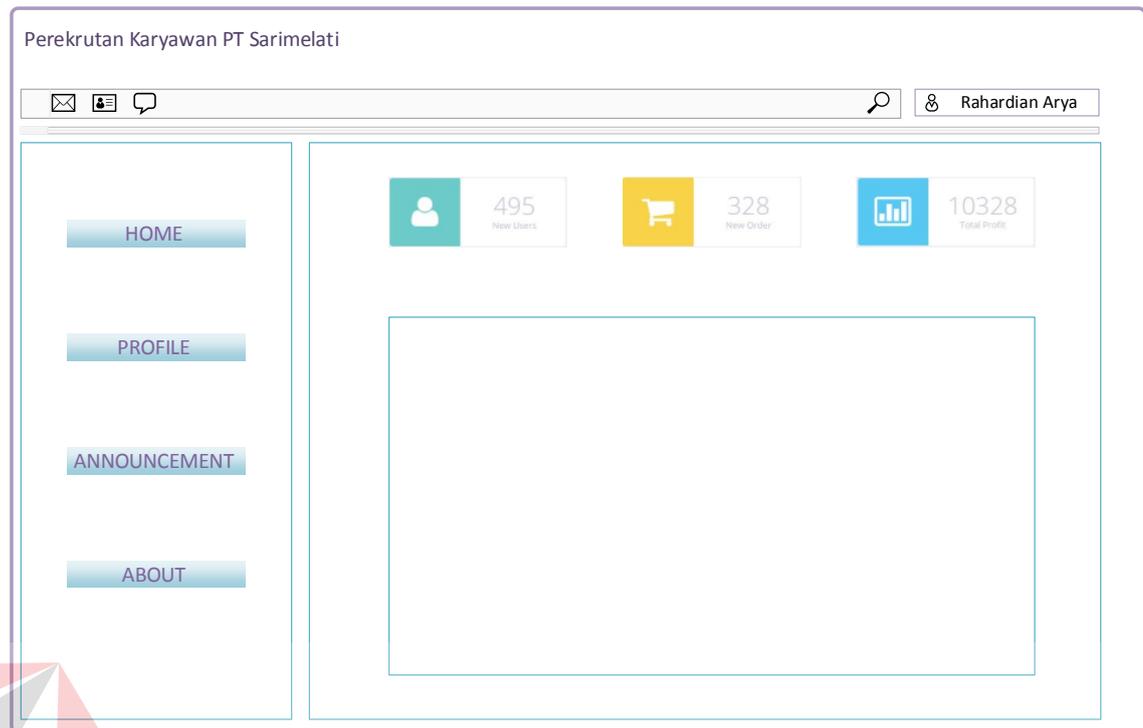
Don't have an account yet? [Create an account](#)



Gambar 5.24 Disain *Form Login*

Form Login yang ditunjukkan gambar 5.24 berfungsi untuk masuk ke dalam web dan melakukan registrasi pendaftaran melalui web, serta menjadi batasan siapa saja yang bisa mengakses tabel master.

c. Desain *Form Home User Pendaftar*



Gambar 5.25 Desain *Form Home User Pendaftar*

Form Home User Pendaftar yang ditunjukkan gambar 5.25 adalah untuk menampilkan tampilan awal web rekrutmen karyawan. Form ini menampilkan menu "Home", "Profile", "Announcement", "About".

d. Desain *Form Profile User Pendaftar*

Perekrutan Karyawan PT Sarimelati

✉ 📄 💬 🔍 Rahardian Arya

HOME

PROFILE

ANNOUNCEMENT

ABOUT

PROFILE

SETTING

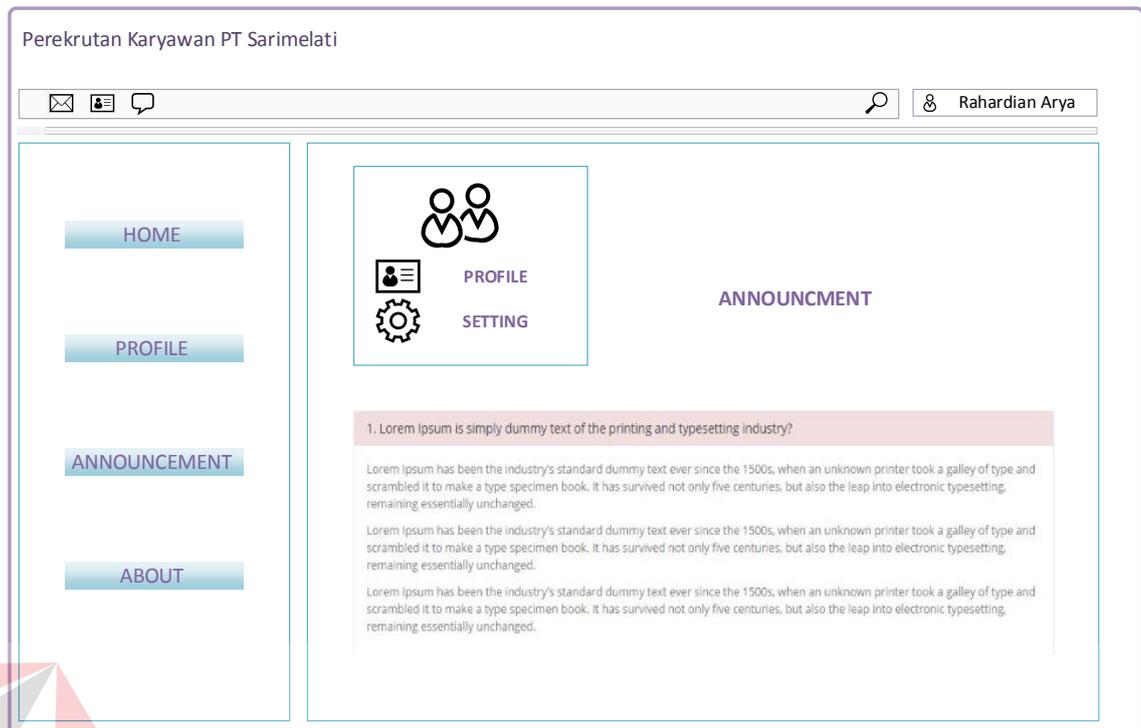
Bio Graph

First Name	: Jonathan	Last Name	: Smith
Country	: Australia	Birthday	: 13 July 1983
Occupation	: UI Designer	Email	: jsmith@flatlab.com
Mobile	: (12) 03 4567890	Phone	: 88 (02) 123456

Gambar 5.26 Disain *Form Profile User Pendaftar*

Form Profile User Pendaftar seperti yang ditunjukkan gambar 5.26 ini berfungsi untuk mengedit, menyimpan data *Profile* pendaftar.

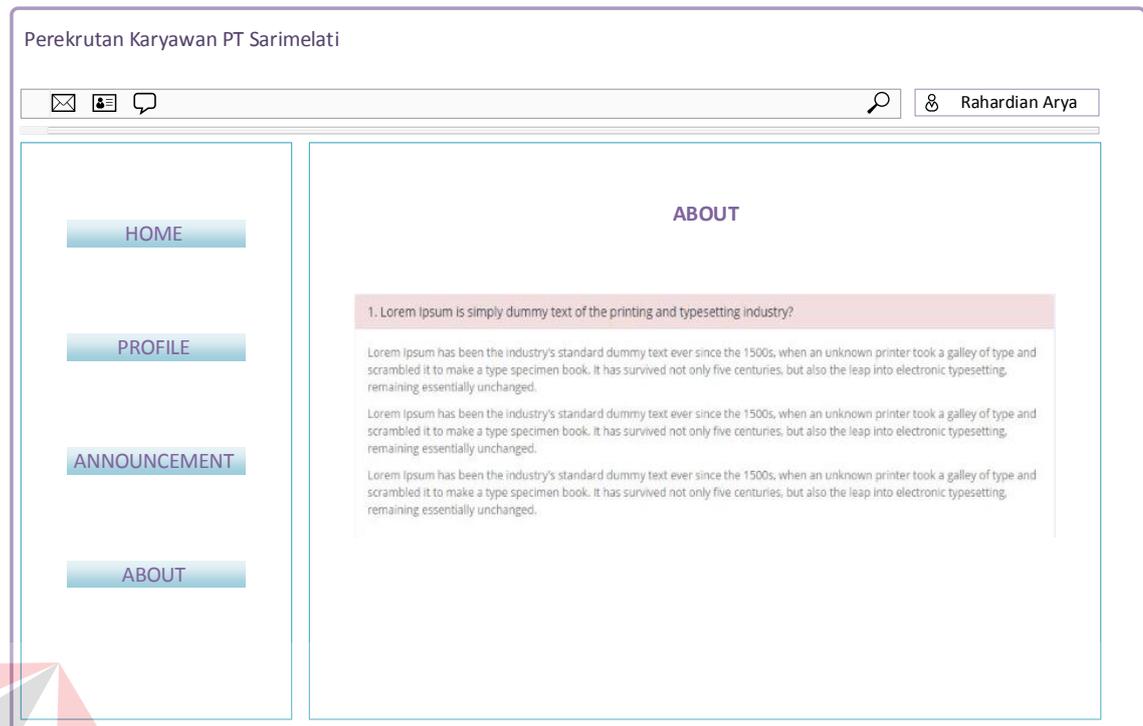
e. Desain *Form Announcement*



Gambar 5.27 Desain *Form Announcement*

Form Announcement pada gambar 5.27 berfungsi untuk menampilkan pengumuman bahwa peserta lulus seleksi, yang selanjutnya akan melakukan wawancara. Pendaftar diwajibkan untuk melihat pengumuman secara berskala, Ketika pendaftar sudah *login* maka menu *Announcement* akan mengeluarkan pengumuman.

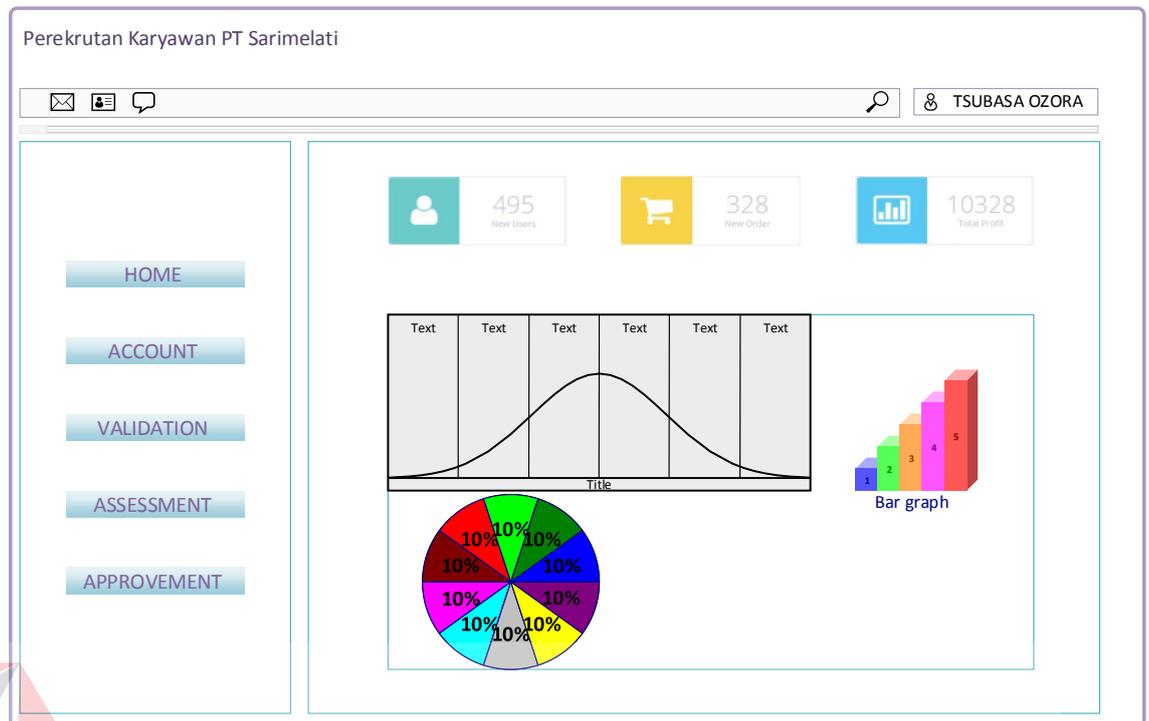
f. Desain *Form About*



Gambar 5.28 Disain *Form About*

Form About pada gambar 5.28 berfungsi untuk menampilkan tentang perusahaan dan *contact* perusahaan.

g. Desain *Form Home* HRD



Gambar 5.29 Desain *Form Home* HRD

Form Home HRD pada gambar 5.29 digunakan untuk menampilkan tampilan awal *web* rekrutmen karyawan yang hanya bisa diakses oleh pihak HRD.

Form ini menampilkan menu "Home", "Account", "Validation", "Accesment" dan "Approvement".

h. Desain *Form Account*

Perekrutan Karyawan PT Sarimelati

✉ 📄 💬 🔍 TSUBASA OZORA

HOME

ACCOUNT

VALIDATION

ASSESSMENT

APPROVEMENT

User Name

Password

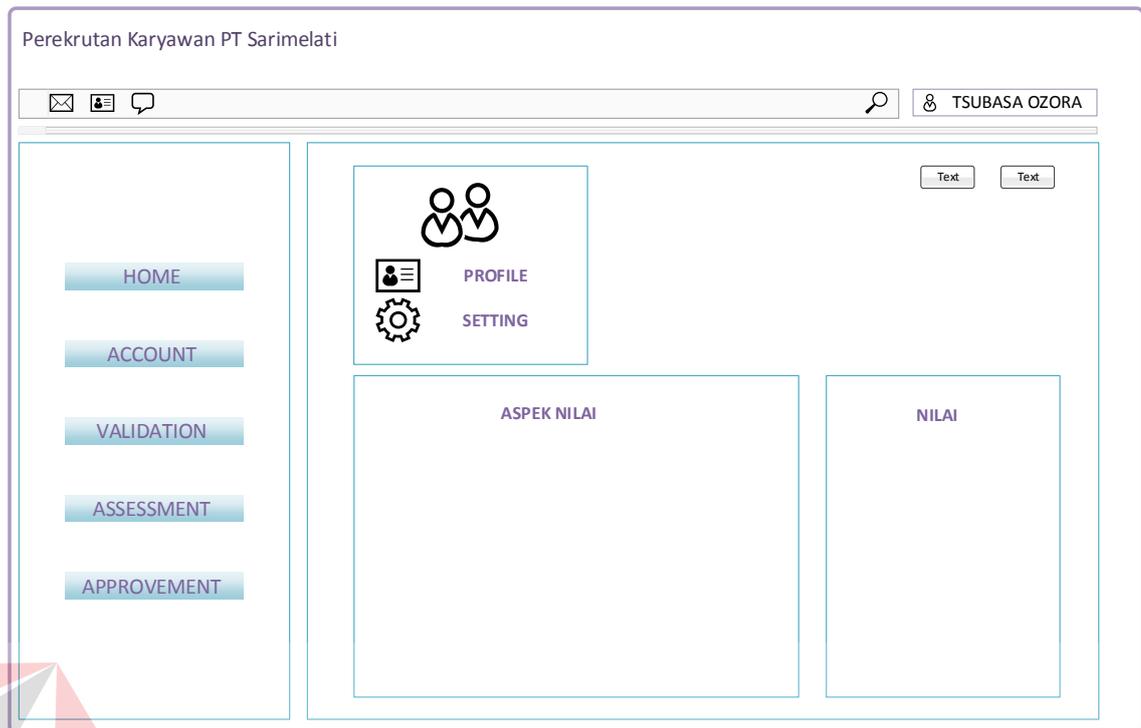
Tambah Ubah Hapus Keluar

User Name	Alamat	Telepon
Nana	Sidoarjo	-
Nirmala	Surabaya	-
Ayahanda	Surabaya	-
Rubi	Sidoarjo	-

Gambar 5.30 Desain *Form Account*

Form Account pada gambar 5.30 berfungsi untuk menyimpan, memperbarui, mencari dan menghapus data *user* yang telah terdaftar.

i. Desain *Form Assessment*



Gambar 5.31 Desain *Form Assessment*

Form Assessment pada gambar 5.31 ini berfungsi untuk mencari nilai ukur kriteria calon karyawan dan calon manajer.

j. Desain *Form Approvement*

Perekrutan Karyawan PT Sarimelati

✉ 📄 💬 🔍 TSUBASA OZORA

HOME

ACCOUNT

VALIDATION

ASSESSMENT

APPROVEMENT

DAFTAR PENDAFTAR CALON KARYAWAN/MANAGER

USERNAME	NILAI
Text	Text

👤 PROFILE

⚙️ SETTING

NILAI

Text

Text

Text

Text

Gambar 5.32 Desain *Form Approvement*

Form Approvement pada gambar 2.32 ini berfungsi untuk menampilkan semua nilai calon karyawan/manajer yang kemudian dikirimkan *email* balasan untuk pendaftar yang layak wawancara.

k. Desain *Form Output* Laporan Pendaftar Layak Wawancara

E-RECRUITMENT

Kepada Yth,
Manager Pizza Hut Indonesia.

Berikut ini adalah laporan calon karyawan (manager) yang sudah melewati proses scoring.

Full Name	Kota	Nilai	Phone
filemon edwin	sidoarjo	33	08165457752
Muhammad Avif	sidoarjo	32.5	081852692535
irfan zuhdi	surabaya	32.5	08165457752
jaka prasetya	surabaya	30	086435435654645
andre setiawan	sidoarjo	23	087852692535
ardi satrio	surabaya	10	084353235423223

Gambar 5.33 Disain *Output* Laporan Pendaftar Layak Wawancara

Laporan Jumlah Calon Karyawan pada gambar 2.33 merupakan *output* dari *report* jumlah calon karyawan yang telah mendaftar yang telah di seleksi dan kemudian dipilih sendiri oleh pihak HRD untuk mengikuti seleksi wawancara.

5.5.1 Implementasi dan Evaluasi

Implementasi sistem ini akan menjelaskan detail aplikasi Rekrutmen Karyawan pada PT Sarimelati Kencana, serta menjelaskan form-form yang ada.

Mengimplementasikan sistem merupakan tahap pengujian dimana desain sistem dapat berjalan dengan baik. Implementasi harus sesuai dengan hasil analisis sistem.

5.5.2 Kebutuhan Sistem

Hardware dan software yang dibutuhkan untuk menggunakan program aplikasi pemantauan SOP surat permohonan pada KPKNL Bandung, yaitu:

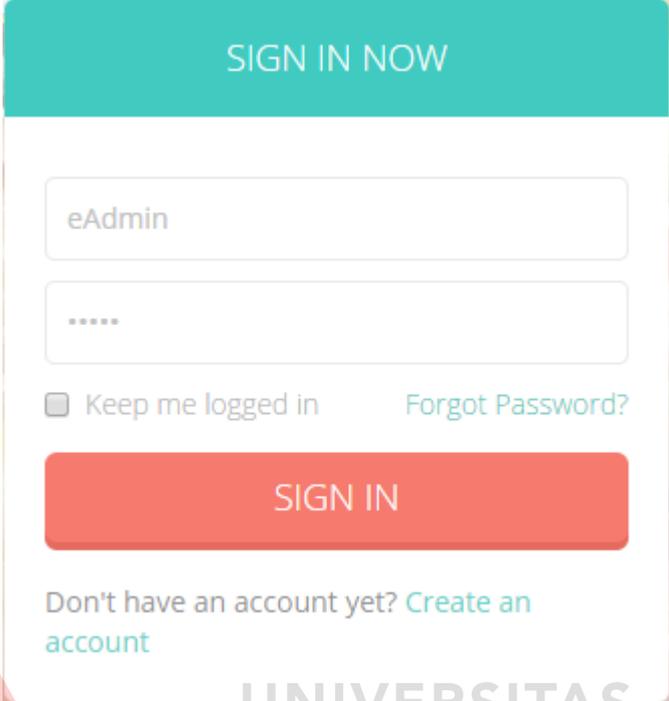
- a. Hardware
 - 1. Microprocessor Pentium IV atau yang lebih tinggi.
 - 2. VGA dengan resolusi 800 x 600 atau yang lebih tinggi dan dapat dengan baik menjalankan Web Browser.
 - 3. RAM 512 atau yang lebih tinggi
- b. Software
 - 1. Sistem Operasi Microsoft Windows 2000 Server/Pro, XP/Pro/Home/7/8
 - 2. Xampp 1.7
 - 3. .NET Framework 2.0
 - 4. Crystal Report Engine
 - 5. Web Browser (Google Chrome, Mozilla Firefox, Opera, dll)

4.5.3 Penjelasan Program

Dibawah ini merupakan penjelasan mengenai penggunaan masing-masing form yang ada pada aplikasi rekrutmen karyawan pada PT Sarimelati Kencana.

4.5.3.1 Tampilan Form Admin

a. *Form Sign in*

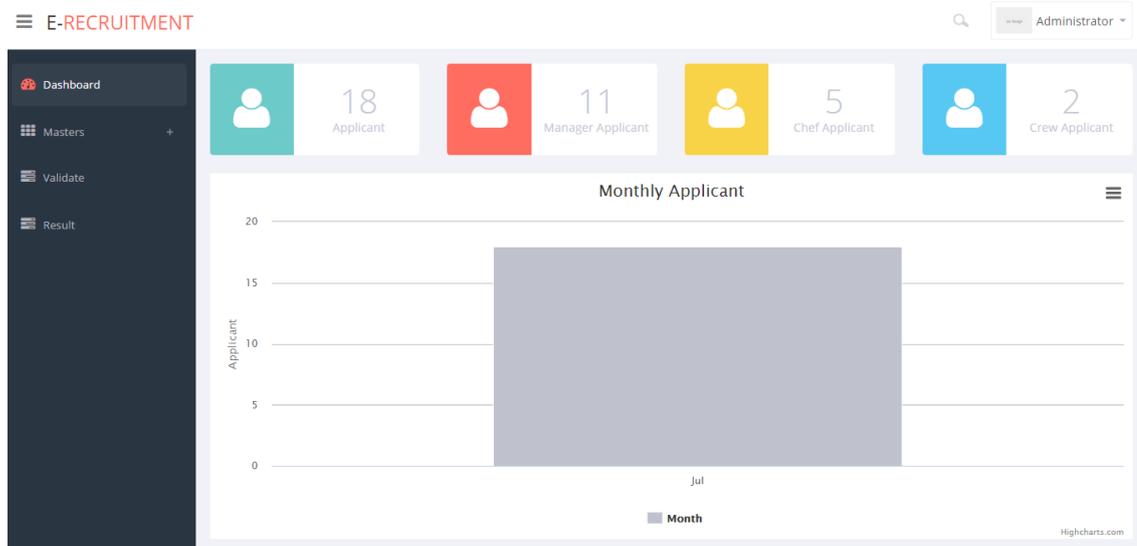


The image shows a mobile application interface for signing in. At the top, there is a teal header with the text "SIGN IN NOW". Below the header, there are two input fields: the first contains the text "eAdmin" and the second contains six dots, representing a password field. Under the password field, there is a checkbox labeled "Keep me logged in" and a link "Forgot Password?". A large red button with the text "SIGN IN" is positioned below these elements. At the bottom of the form, there is a link that says "Don't have an account yet? Create an account".

Gambar 5.34 *Form Sign in*

Form Sign in pada gambar 5.34 adalah tampilan *form* admin berfungsi untuk *login*/masuk ke dalam web, dengan *user* dan *password* yang telah dimiliki *admin*.

b. *Dashboard Admin*



Gambar 5.35 *Dashboard Admin*

Seperti yang dijelaskan pada gambar 5.34 *form sign in* diatas bahwa tampilan setelah *admin* melakukan *login* yang terdapat tampilan jumlah *user/applicant, manager applicant, chef applicant, crew applicant* seperti gambar 5.35 diatas.

c. *Dashboard Bagian*

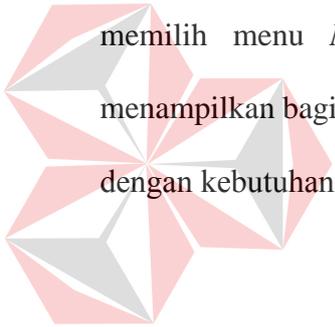
The screenshot displays the 'Bagian' (Department) management page in the E-RECRUITMENT system. The sidebar on the left contains the following menu items: Dashboard, Masters, Users, Bagian (highlighted), Validate, and Result. The main content area is titled 'Bagian' and includes an 'Add New +' button and a 'Tools' dropdown. Below this, there is a search bar and a 'records per page' selector set to 10. The central part of the page is a table with the following data:

Bagian	Min Age	Max Age	Male Height	Female Height	Min UAS	Min IPK	Jurusan	
15071 (Crew)	19 tahun	28 tahun	165 cm	155 cm	7 / 10	0 / 4	SMA/SMK	
15072 (Manager)	23 tahun	35 tahun	170 cm	160 cm	0 / 10	2.7 / 4	Fak. Ekonomi	
15073 (Chef)	19 tahun	28 tahun	165 cm	155 cm	7 / 10	0 / 4	Tata Boga	
Bagian	Min Age	Max Age	Male Height	Female Height	Min UAS	Min IPK	Jurusan	

At the bottom of the table, it says 'Showing 1 to 3 of 3 entries'. There are also navigation buttons for 'Previous', '1', and 'Next'.

Gambar 5.36 *Dashboard Bagian*

Seperti yang dijelaskan pada gambar 5.35 *dashboard* diatas bahwa *admin* memilih menu *Masters* dan memilih menu bagian. Gambar 5.36 diatas menampilkan bagian yang telah dibuat, dan dapat menambahkan bagian lagi sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan memilih menu “*add new*”.



UNIVERSITAS
Dinamika

d. *From New Bagian*

The image shows a 'New Bagian' form with the following fields:

- ID Bagian: 2014 (dropdown), Januari (dropdown), Crew (dropdown)
- Min Age: Enter minimum age
- Max Age: Enter maximum age
- Male Height: Enter male height
- Female Height: Enter female height
- Min UAS: Minimum UAS value
- Min IPK: Minimum IPK value
- Jurusan: Jurusan

Submit

Gambar 5.37 *Form New Bagian*

Seperti yang dijelaskan pada gambar 5.36 *dashboard* bagian diatas bahwa *admin* memilih menu “*add new*”, maka akan keluar tampilan *form new* bagian seperti gambar 5.37 diatas.

e. *Dashboard Validate*

Username	Full Name	Bagian	Status	
avif	Muhammad Avif	Manager	not approved	✓
ade	Ade Indra Kurniawan	Manager	approved	✓
akwet	Akwet herobet	Manager	approved	✓
albert	Albert harianja	Manager	approved	✓
andre	andre sutrisno	Manager	approved	✓
andrea	Andrea Christanto	Manager	approved	✓
ardi	ardi setiawan	Manager	approved	✓
bagas	Bagas Samudra	Karyawan	approved	✓
bima	Bima Nandaka	Manager	approved	✓
firna	Firmandus Harianja	Manager	approved	✓
Username	Full Name	Kriteria	Status	

Gambar 5.38 *Dashboard Validate*

Gambar 5.38 diatas adalah *dashboard* daftar pendaftar yang telah mendaftarkan diri ke dalam *web*. Dalam dashboard diatas terdapat *bar* status yang menjelaskan pendaftar manakah yang belum di *approve* dan telah di *approve*. *Approve* merupakan proses pemberian *score* kepada pendaftar sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Apabila *admin* ingin memberikan *score*, maka admin dapat memilih *button* centang yang berada di sebelah kanan.

f. *Dashboard Approve & Count Score*

Address	: Jl. Durian-seruni	Date Created	: Monday, 13 July 2015 7:55 AM
City	: Sidoarjo	Birthday	: Sunday, 21 June 1992 (23 years)
Sex	: Pria	Phone	: 081852692535

Data Calon Manager			
<input type="checkbox"/>	Usia	: 23 tahun	* Min : 23 tahun Max : 35 tahun
<input type="checkbox"/>	Tinggi	: 170 cm	* Min. Tinggi : 170 cm
<input type="checkbox"/>	Jurusan Univ	: S1 Manajemen	* Diutamakan Fak. Ekonomi
<input type="checkbox"/>	IPK	: 3.3	* Min. Nilai : 2.7

* Requirement from management

Gambar 5.39 *Dashboard Approve & Count Score*

Setelah gambar 5.38 diatas yang menjelaskan bahwa admin melakukan proses *scoring* dengan memilih pendaftar yang belum *terapprove*, maka akan keluar tampilan seperti gambar 5.39 yang menampilkan data yang dimiliki oleh pendaftar, dan admin akan memberikan *score* dengan cara mencentang *checkbox* yang tersedia dengan mencocokkan *range* minimal dan maksimal dari tiap kriteria yang tersedia. Bilamana pendaftar memenuhi *range* kriteria yang tersedia akan mendapatkan *score* '10', tetapi bila tidak memenuhi kriteria yang tersedia akan mendapatkan *score* '0' Setelah proses *scoring* selesai, maka admin dapat memilih menu "*approve & count score*".

g. Dashboard Applicant Score

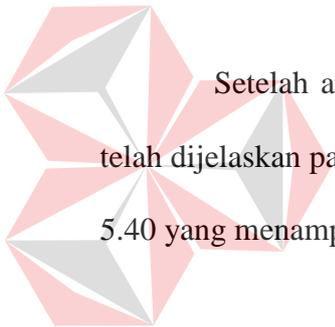
Validate Applicant

10 records per page Search:

Username	Full Name	Bagian	Status	
ade	Ade Indra Kurniawan	Manager	approved	✓
akwet	Akwet herobet	Manager	approved	✓
albert	Albert harianja	Manager	approved	✓
andre	andre sutrisno	Manager	approved	✓
andrea	Andrea Christanto	Manager	approved	✓
ardi	ardi setiawan	Manager	approved	✓
avif	Muhammad Avif	Manager	approved	✓
bima	Bima Nandaka	Manager	approved	✓
firna	Firnandus Harianja	Manager	approved	✓
fran	Fransiskus Albert	Manager	approved	✓

Gambar 5.40 Dashboard Applicant Score

Setelah admin melakukan proses *approve & scoring* sebagaimana yang telah dijelaskan pada gambar 5.39, maka selanjutnya akan keluar tampilan gambar 5.40 yang menampilkan pendaftar yang telah melalui proses *scoring*.



h. Report Calon Karyawan

E-RECRUITMENT

Kepada Yth,
Manager Pizza Hut Indonesia.

Berikut ini adalah laporan calon karyawan (manager) yang sudah melewati proses scoring.

Full Name	Kota	Nilai	Phone
Muhammad Avif	Sidoarjo	40	081852692535
andre sutrisno	sidoarjo	40	08345678769
Ade Indra Kurniawan	Sidoarjo	30	089654775634
Firmandus Harianja	surabaya	30	087342345454353
ardi setiawan	sidoarjo	30	08786448799
Albert harianja	sidoarjo	30	087683435745
Akwet herobet	sidoarjo	30	087967349712
Andrea Christanto	Sidoarjo	20	089765467839
Fransiskus Albert	sidoarjo	20	084143572455
Irino Tri Wibowo	Surabaya	20	086997534657



UNIVERSITAS
Dinamika

Gambar 5.41 Report Calon Karyawan

Setelah gambar 5.40 diatas yang menampilkan pendaftar yang telah melalui proses *scoring*. Gambar 5.41 merupakan *report*/laporan pendaftar beserta nilai yang diberikan berdasarkan proses *scoring* tersebut.

4.5.3.2 Tampilan *Form* Pendaftar

a. *Form Registration*

REGISTRATION NOW

Enter your personal details below

Muhammad Avif

Jl. Durlan, seruni

sidoarjo

Birthday

06/21/1992

081852692535

Male

Female

Enter your account details below

11410100244@stikom.edu

Avif

.....

.....

I agree to the Terms of Service and Privacy Policy

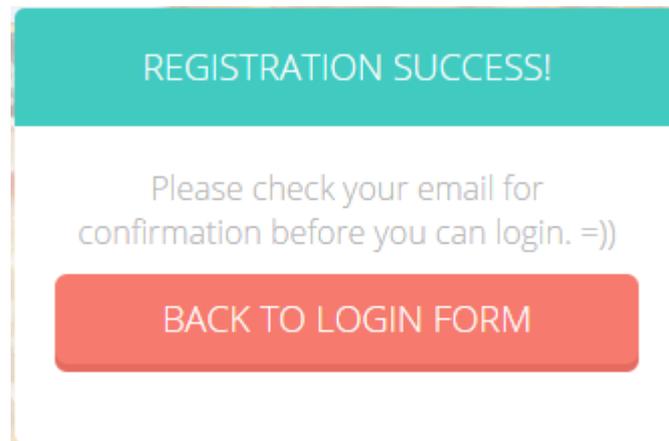
SUBMIT

Already Registered? [Login here](#)

Gambar 5.42 *Form Registration*

Gambar 5.42 diatas adalah tampilan *form* pendaftar untuk membuat user baru dengan mengisi *fiel-field* yang telah disediakan. *Username* dan *password* mengisi sendiri agar pendaftar mudah mengingat. Setelah semua *field* terisi, maka dapat memilih *button* “*submit*”.

b. View Alert Registration Success



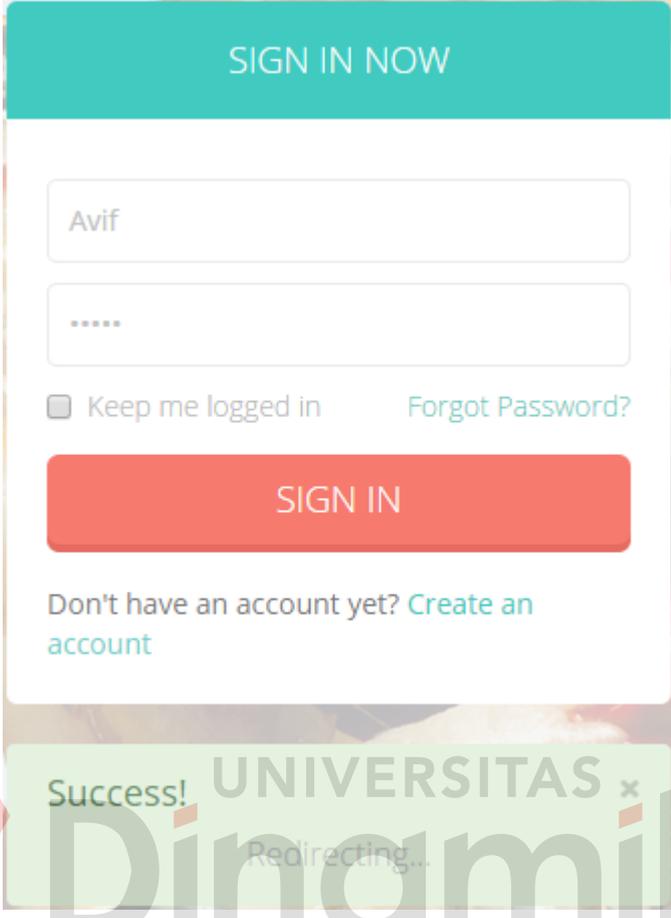
Gambar 5.43 View Alert Registration Succes

Setelah gambar 5.42 diatas yang menampilkan *form* registrasi, dan melakukan registrasi dengan memilih *menu* “*submit*”, maka akan keluar tampilan seperti gambar 5.43 diatas, dan memilih *button* “*back to login form*”.



UNIVERSITAS
Dinamika

c. *Form Sign In*

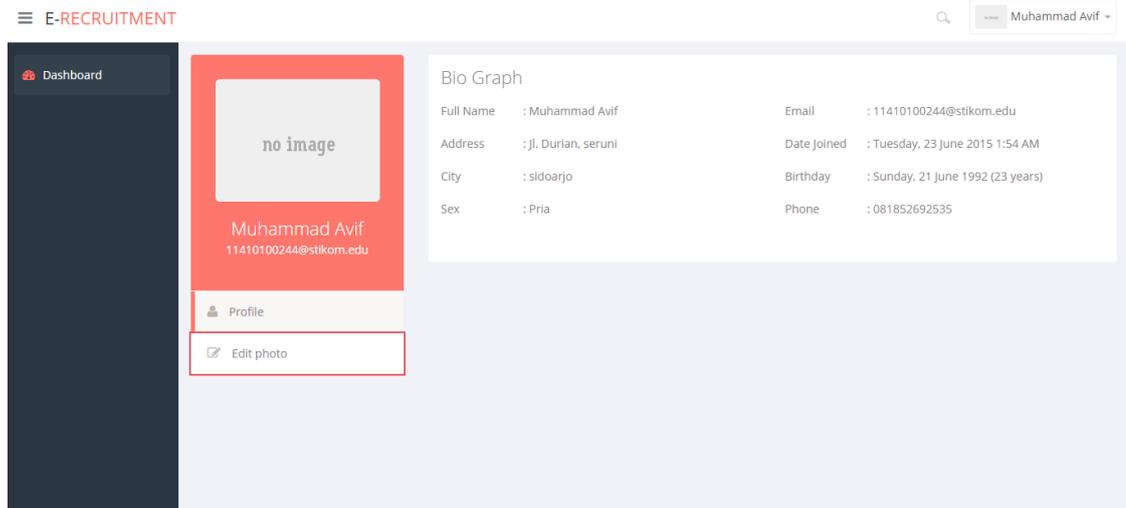


The image shows a mobile application sign-in screen. At the top, there is a teal header with the text "SIGN IN NOW". Below the header, there are two input fields. The first field contains the text "Avif". The second field contains six dots, representing a password. Below the input fields, there is a checkbox labeled "Keep me logged in" and a link labeled "Forgot Password?". A red button with the text "SIGN IN" is positioned below the input fields. At the bottom of the form, there is a link that says "Don't have an account yet? Create an account". A green success message overlay is visible at the bottom of the screen, reading "Success! UNIVERSITAS x Redirecting...". A large, semi-transparent watermark "Dinamika" is overlaid on the bottom half of the image.

Gambar 5.44 *Form Sign In*

Gambar 5.44 diatas adalah tampilan setelah kita memilih *button* “back to login form” pada gambar 5.43. Kemudian *user* mengisi *field username* dan *password* sesuai dengan yang telah dibuat tadi. Jika sudah terisi semua, maka memilih *button* “sign in” dan tunggu proses masuk ke dalam *dashboard*.

d. *Dashboard Bio Graph*



Gambar 5.45 *Dashboard Bio Graph*

Gambar 5.45 diatas merupakan tampilan *dashboard bio graph* yang hanya berisi biografi, dan memerlukan *upload* foto dan pengisian data nilai. Melakukan *upload* foto untuk foto *profile* dengan memilih menu “*edit photo*”.



UNIVERSITAS
Dinamika

e. *Form Edit Photo Profile*

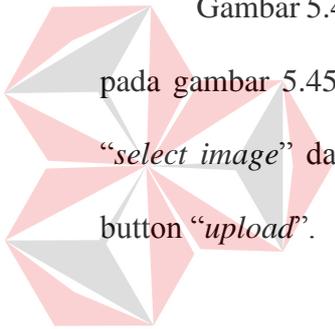
The screenshot displays the 'Form Edit Photo Profile' interface. On the left, a dark sidebar contains a 'Dashboard' link. The main content area is divided into several sections:

- Profile Section:** A red-bordered box contains a 'no image' placeholder, the name 'Muhammad Avif', and the email '11410100244@stikom.edu'. Below this, a 'Profile' section has a red box around the 'Edit photo' button.
- Bio Graph Section:** A table of personal information:

Full Name	: Muhammad Avif	Email	: 11410100244@stikom.edu
Address	: Jl. Durian, seruni	Date joined	: Tuesday, 23 June 2015 1:54 AM
City	: sidoarjo	Birthday	: Sunday, 21 June 1992 (23 years)
Sex	: Pria	Phone	: 081852692535
- Edit Photo Section:** Contains a 'no image' placeholder, a 'Keterangan: - Max Size : 2MB' note, a 'Select Image' button, and an 'Upload' button.

Gambar 5.46 *Form Edit Photo Profile*

Gambar 5.46 diatas merupakan tampilan setelah memilih menu “*edit photo*” pada gambar 5.45 diatas. Melakukan *upload photo* dengan cara memilih button “*select image*” dan memilih foto yang akan di *upload*, dan setelah itu memilih button “*upload*”.



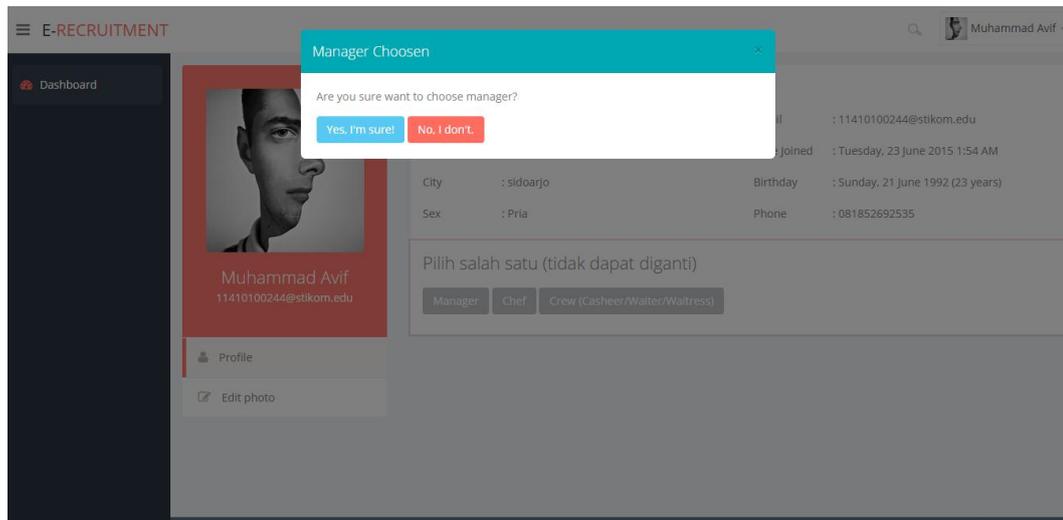
f. *Form Pilih Criteria*

The screenshot shows the E-RECRUITMENT dashboard for user Muhammad Avif. The dashboard includes a sidebar with a 'Dashboard' link and a main content area. The main content area features a profile card for Muhammad Avif (11410100244@stikom.edu) with a profile picture and options to view the profile or edit the photo. To the right, a 'Bio Graph' section displays personal information: Full Name (Muhammad Avif), Address (Jl. Durian, seruni), City (sidoarjo), Sex (Pria), Email (11410100244@stikom.edu), Date Joined (Tuesday, 23 June 2015 1:54 AM), Birthday (Sunday, 21 June 1992 (23 years)), and Phone (081852692535). Below the bio graph, a form titled 'Pilih salah satu (tidak dapat diganti)' contains three buttons: 'Manager', 'Chef', and 'Crew (Casheer/Waiter/Waitress)'. The 'Manager' button is highlighted, indicating it is the selected option.

Gambar 5.47 *Form Pilih Criteria*

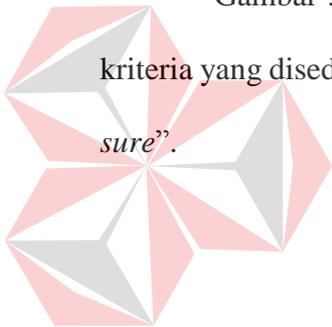
Gambar 5.47 diatas merupakan tampilan setelah berhasil melakukan *upload photo* akan keluar tampilan memilih kriteria. *User* akan memilih salah satu salah satu kriteria sesuai dengan tingkatan pendidikan. Apabila *user* memiliki *title* sarjana, maka *user* dapat memilih button “*manager*”, dan apabila *user* hanya memiliki tingkat pendidikan akhir SMA/Sederajat, maka hanya dapat memilih button “*chef*” atau “*crew*”.

g. *Form Persetujuan*



Gambar 5.48 *Form Persetujuan*

Gambar 5.48 diatas merupakan tampilan setelah kita memilih salah satu kriteria yang disediakan. Jika *user* menyetujui, maka dapat memilih button “*yes, im sure*”.



UNIVERSITAS
Dinamika

h. *Form Upload Scan*

The screenshot displays the E-RECRUITMENT dashboard for user Muhammad Avif. The interface includes a sidebar with navigation options: Dashboard, Profile, Edit photo, and Fill data (highlighted with a red box). The main content area is titled 'Your Data' and contains the following fields:

- Tinggi : cm
- Nama Univ :
- Asal Univ :
- Jurusan Univ :
- IPK :

Below these fields are two upload sections:

- Scan KTP:** Includes a sample image of a KTP card, a 'Change' button, and an 'Upload' button. The requirement is 'Keterangan: - Max Size : 2MB'.
- Scan Ijazah:** Includes a sample image of a diploma, a 'Change' button, and an 'Upload' button. The requirement is 'Keterangan: - Max Size : 2MB'.

Gambar 5.49 *Form Upload Scan*

Gambar 5.49 diatas merupakan tampilan setelah melakukan persetujuan memilih kriteria, yang berisikan media untuk melakukan *upload scan* KTP dan *scan* ijazah, proses *upload* sama halnya dengan proses upload untuk foto *profile*.



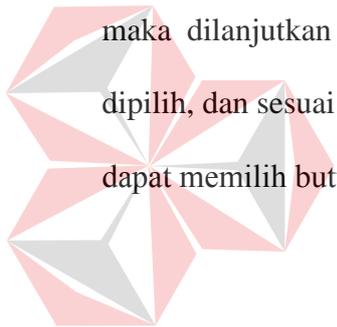
UNIVERSITAS
Dinamika

i. *Form Fill Data*

The screenshot displays the 'Form Fill Data' interface within an 'E-RECRUITMENT' system. On the left, a sidebar menu includes 'Dashboard', 'Profile', 'Edit photo', and 'Fill data' (highlighted with a red box). The main content area shows the user's profile information and a 'Form Data' section. The profile information includes: City: sidoarjo, Birthday: Sunday, 21 June 1992 (23 years), Sex: Pria, and Phone: 081852692535. The 'Form Data' section, titled 'Formulir Manager', contains several input fields: 'Tinggi' (175), 'Jur. Univ' (manajemen), 'Nama Univ' (stikosa), 'IPK' (3), and 'Asal Univ' (surabaya). At the bottom of the form, there are 'Save' and 'Cancel' buttons.

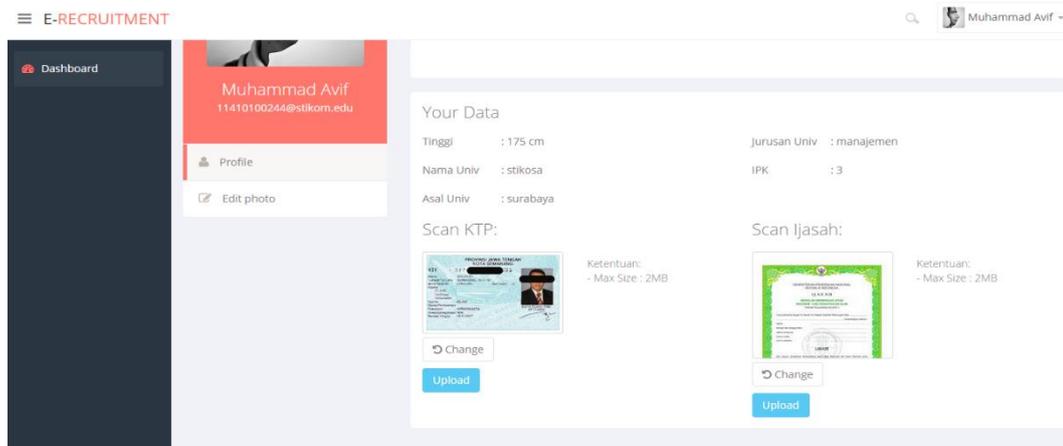
Gambar 5.50 *Form Fill Data*

Gambar 5.50 diatas merupakan tampilan setelah proses *upload* selesai, maka dilanjutkan dengan mengisi data diri sesuai dengan kriteria yang sudah dipilih, dan sesuai dengan tingkatan pendidikan. Jika *field* telah terisi semua, maka dapat memilih button “*save*”.



UNIVERSITAS
Dinamika

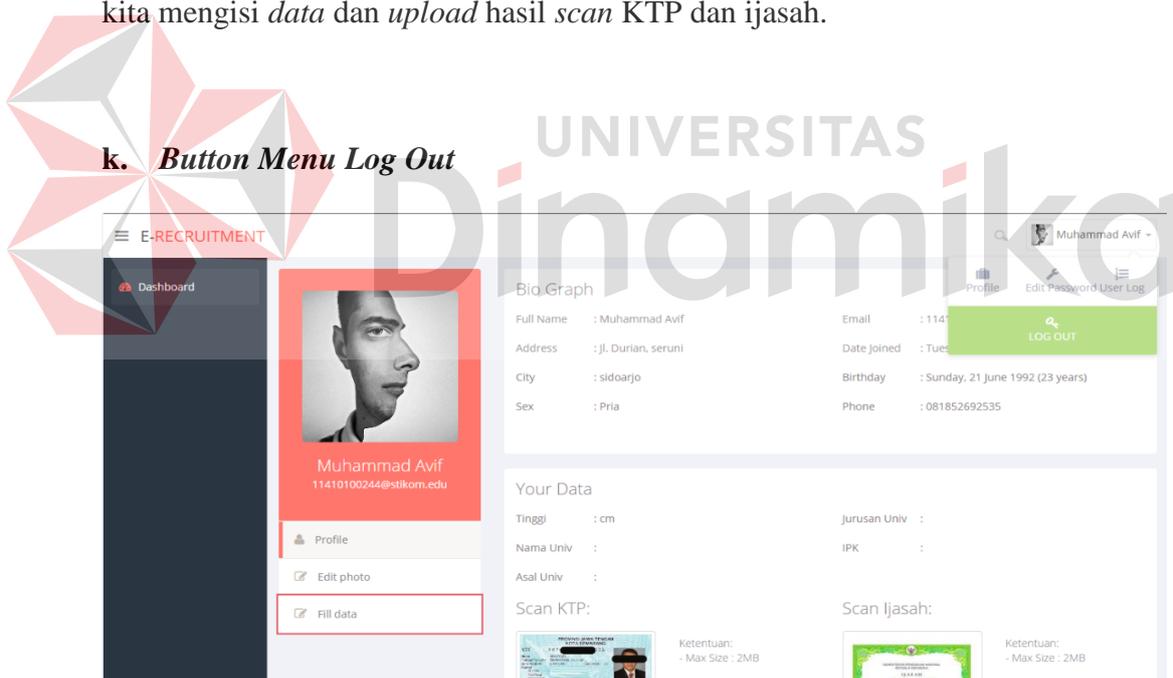
j. *Dashboard Data dan Photo*



Gambar 5.51 *Dashboard Data dan Photo*

Gambar 5.51 diatas merupakan tampilan *dashboard data* dan *photo* setelah kita mengisi *data* dan *upload* hasil *scan* KTP dan ijasah.

k. *Button Menu Log Out*



Gambar 5.52 *Button Menu Log Out*

Gambar 5.52 diatas merupakan tampilan jika *user* ingin melakukan *log out* dari *web* dengan memilih button nama user, dan akan keluar tampilan button log out.

BAB VI

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

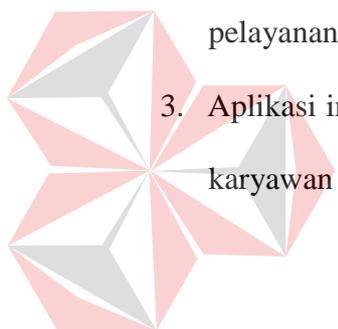
Berdasarkan hasil implementasi Aplikasi Rekrutmen Karyawan pada PT Sarimelati Kencana maka beberapa kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Aplikasi Rekrutmen Karyawan ini dapat membantu proses rekrutmen karyawan dengan waktu yang lebih cepat, dan dapat menyimpan data-data calon karyawan di bagian *Human Resource Development* (HRD).
2. Aplikasi Rekrutmen Karyawan ini dapat membantu proses penilaian calon karyawan berdasarkan kriteria-kriteria penilaian yang ada sesuai dengan calon karyawan yang telah lulus dan tidak lulus tes.
3. Aplikasi Rekrutmen Karyawan ini dapat memberikan laporan calon karyawan beserta nilai masing-masing sesuai hasil proses scoring yang telah dilakukan admin HRD, yang kemudian akan di laporkan kepada pihak manajer sesuai dengan periode pendaftaran/lowongan.

5.2. Saran

Adapun saran-saran yang diperlukan untuk meningkatkan daya guna dari aplikasi rekrutmen karyawan pada PT Sarimelati Kencana adalah sebagai berikut:

1. Aplikasi ini dapat diperluas menjadi aplikasi *client server* sehingga bukan hanya kepala bagian *Human Resource Development* (HRD) saja yang dapat mengakses, melainkan direktur kantor pusat juga dapat mengakses aplikasi ini.
2. Selain proses awal perekrutan, tahapan seleksi selanjutnya yang dilakukan juga harus lebih disiplin lagi supaya bisa mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, agar dapat mendukung proses pelayanan di PT Sarimelati Kencana.
3. Aplikasi ini dapat dikembangkan untuk mendukung tahapan seleksi calon karyawan selanjutnya.



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR PUSTAKA

- Anhar. (2010). *Panduan menguasai PHP & Mysql*. Jakarta: Media kita.
- Bohlander, George.,& Scott Snell. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Dhanta , Rizky. (2009). *Pengantar Ilmu Komputer*. Surabaya: INDAH.
- Jogiyanto. (2005:11). *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kendall. (2003:241), *Analisis dan Perancangan Sistem*, AlihBahasa oleh Thamir Abdul Hafedh Al-Hamdany,Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Kerlinger. (2000). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : GajahMada University Press.
- Marlina, Linda. (2004:1). *Sistem Basis Data*. Yogyakarta : Andi
- Marlinda, Linda. (2004). *Sistem Basis Data*.Yogyakarta: Andi Offset.
- Prasetio.(2010:52). *Pengembangan dan Pemrograman Web*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Romney, Marshall B. (2000). *Information System*, Ninth Edition, Prentice Hall.
- Simamora, Henry. (2006), *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetaka ke-17. Bandung : Alfabeta.
- Sutopo, HB. (2006), *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta: University Press.
- Wahyono. (2005). *Sistem Informasi (Konsep Dasar, Analisis, Desain dan Implementasi)*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Yuhefizar, S.Kom. (2009). *Cara Mudah Membangun Website Interaktif Menggunakan Content Management System Joomla (CMS)*.Jakarta : Elex Media Computindo.