

LAPORAN KERJA PRAKTEK
ANALISA SISTEM INFORMASI PEREKRUTAN PEGAWAI
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)
CABANG TANJUNG PERAK SURABAYA



Handitya Wahyu Sasangka (07410100254)

Tubagus Rizki Fadli (07410100261)

SEKOLAH TINGGI
MANAJEMEN INFORMATIKA & TEKNIK KOMPUTER
SURABAYA

2010

LAPORAN KERJA PRAKTEK

ANALISA SISTEM INFORMASI PEREKRUTAN PEGAWAI

PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)

CABANG TANJUNG PERAK SURABAYA



Handitya Wahyu Sasangka (07410100254)

Tubagus Rizki Fadli (07410100261)

SEKOLAH TINGGI
MANAJEMEN INFORMATIKA & TEKNIK KOMPUTER
SURABAYA

2010

LAPORAN KERJA PRAKTEK

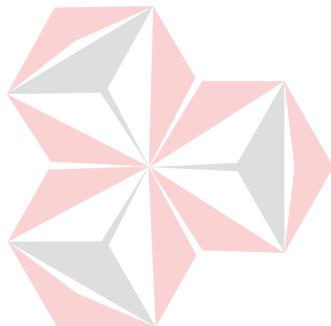
ANALISA SISTEM INFORMASI PEREKRUTAN PEGAWAI

PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)

CABANG TANJUNG PERAK SURABAYA

LAPORAN KERJA PRAKTEK

Diajukan sebagai syarat untuk mengerjakan Tugas Akhir



UNIVERSITAS
Oleh:
Dinamika
Handitya Wahyu Sasangka (07410100254)

Tubagus Rizki Fadli (07410100261)

SEKOLAH TINGGI
MANAJEMEN INFORMATIKA & TEKNIK KOMPUTER
SURABAYA

2010



Bukan harta kekayaanlah, tetapi budi pekerti yang harus

ditinggalkan sebagai pusaka untuk anak-anak kita.

Kemenangan yang seindah-indahnya

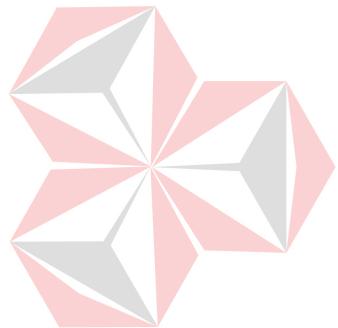
dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut

oleh manusia ialah menundukkan diri sendiri (R.A. Kartini)

Ku persembahkan kepada

Ayahanda & Ibunda tercinta

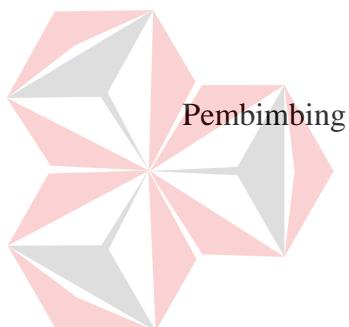
Beserta semua orang yang menyayangiku
UNIVERSITAS
Dinamika



LAPORAN KERJA PRAKTEK
ANALISA SISTEM INFORMASI PEREKRUTAN PEGAWAI
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)
CABANG TANJUNG PERAK SURABAYA

Telah diperiksa, diuji dan disetujui

Surabaya, 7 Mei 2010



Pembimbing

Tri Sagirani, S.Kom

NIDN: 0731017601

Disetujui:

Penyelia

Budi Santoso

NIP : 641141



Mengetahui:

Ka-Prodi Sistem Informasi

Dra.M.J. Dewiyani Sunarto, M.Pd

NIDN: 0725076301

ABSTRAKSI

Analisa Sistem Informasi Perekutan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah menganalisa Sistem Informasi yang digunakan untuk mencari pegawai baru.

Permasalahan dari Kerja Praktek ini adalah bagaimana menganalisa dan mendesain aliran data yang sudah ada kemudian dikembangkan dalam sistem yang ada untuk menambah sistem yang telah ada dan mempermudah dalam perekutan pegawai baru. Dalam suatu organisasi/perusahaan seorang manager dituntut untuk dapat mengembangkan sumber daya manusianya. PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Perak Surabaya adalah salah satu perusahaan dengan pegawai yang besar, maka dari itu diperlukan suatu sistem yang dapat merekrut pegawai baru secara cepat dan efisien. Perekutan dari sumber daya manusia yang unggul dan kompeten sangatlah penting dan sangat mempengaruhi keberhasilan dari perusahaan tersebut. Pengrekutasi pegawai baru diharapkan dapat memperbaiki kinerja perusahaan dan juga dapat mengantikan pegawai yang akan pensiun.

Dalam pengelolahan SDM, maka akan diperlu dilaksanakan dengan baik dan terbuka. Dari hasil perekutan pekerja ini perlu diberi pelatihan yang sesuai dengan tempat dan keahlian, dimana hasil pelaksanaan pelatihan sebagai dasar untuk pembinaan karir karyawan.

Dengan menganalisa sistem yang ada pada PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak (Pelindo III) Surabaya dapat memberikan kemudahan-kemudahan bagi pihak Pelindo III khususnya bagian dalam melakukan perekutan karyawan baru dan juga sebagai keputusan dalam proses seleksi penerimaan baru khususnya untuk mengisi satu jabatan tertentu.

KATA PENGANTAR

Dengan rasa syukur ke hadirat Tuhan YME, penulis telah dapat menyelesaikan Laporan Kerja Praktek yang merupakan persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Teknik Komputer Surabaya (STIKOM SURABAYA). Laporan Kerja Praktek ini merupakan analisa Sistem Informasi Rekruitmen SDM di PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak Surabaya.

1. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan dukungan dan doa.
2. Ibu Tri sagirani sebagai dosen pembimbing I atas segala arahan dan bimbingannya.
3. Bapak Budi Santoso selaku Manager Teknologi Informasi di PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak Surabaya.
4. Mbak Anjar Sulistyorini selaku staf Dinas Sumber Daya Manusia di PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak Surabaya.
5. Bu Endang Hariati selaku Asisten Manajer Sumber Daya Manusia di PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak Surabaya.
6. Bapak Gugus Wijanarko selaku Manajer PUM di PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak Surabaya.
7. Teman-teman yang telah mendukung dan memberikan motivasi dalam melaksanakan Kerja Praktek.

Semoga Tuhan senantiasa memberikan pahala yang setimpal kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingannya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada penulisan Laporan Kerja Praktek ini. Namun penulis berharap semoga Laporan Kerja Praktek ini dapat ikut menunjang perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu komputer.

Surabaya, April 2010

Penulis

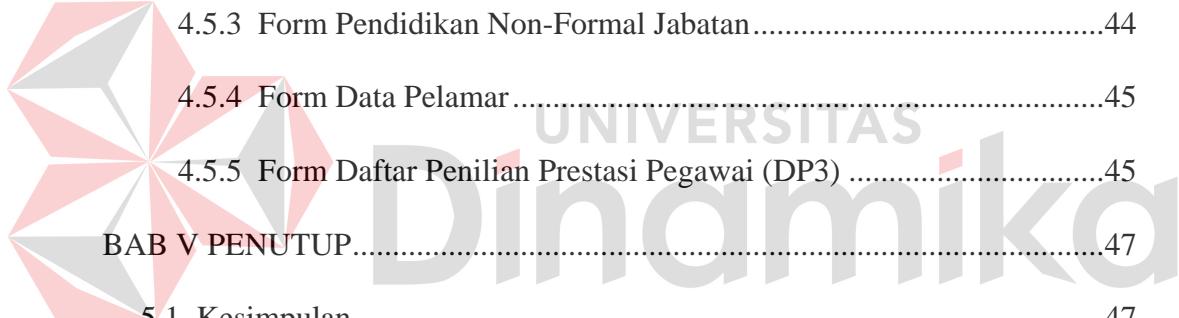


DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Pembatasan Masalah	3
1.4 Tujuan.....	3
1.5 Sistematika Penulisan.....	4
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	6
2.1 Sejarah Umum Pelindo III.....	6
2.2 Struktur Organisasi.....	8
2.3 Topografi	9
2.4 Fasilitas Pokok	9
2.5 Fasilitas Penunjang.....	10
2.4.1 Instansi dan Perusahaan Terkait	10
A. Instansi Pemerintahan.....	10
B. Perusahaan Komersial/Bisnis	11
C. Badan Usaha	11

2.6 Teknologi.....	12
2.7 Visi–Misi Perusahaan.....	13
BAB III LANDASAN TEORI.....	14
3.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
3.2 Sistem dan Manusia.....	14
3.3 Proses Pengolahan SDM	16
3.4 Tanggung Jawab Pengolahan SDM	17
3.5 Tantangan dalam Pengolahan SDM	18
3.6 Perekutan.....	20
3.7 Data Flow Diagram	22
3.8 Entity Relationship Diagram.....	24
BAB IV DESKRIPSI PEKERJAAN.....	27
4.1 Dokumen Flow	27
4.2 Data Flow Diagram	27
4.2.1 Context Diagram Sistem.....	27
4.2.2 DFD Level 0	28
4.2.3 DFD Level 1 Seleksi Pegawai	29
4.2.4 DFD Level 1 Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai	30
4.2.5 DFD Level 1 Proses Penyeleksian Pelamar	31
4.3 Entity Relationship Diagram (ERD)	32
4.3.1 ERD Konseptual Rekruitmen Pegawai.....	31
4.3.2 ERD Physical Rekruitmen Pegawai	32
4.4 Desain Table.....	34
4.4.1 Tabel Database Data Pegawai	35



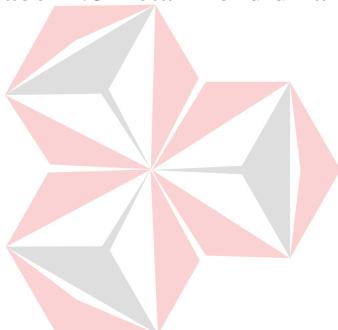
4.4.2 Tabel Data Riwayat Pangkat	35
4.4.3 Tabel Data Riwayat Penghasilan	37
4.4.4 Tabel Data Keluarga.....	38
4.4.5 Tabel Pendidikan	39
4.4.6 Tabel Detail Pendidikan	41
4.4.7 Tabel Data Pelamar	41
4.4.8 Tabel Data Hasil Testing	42
4.5 Implementasi Sistem	42
4.5.1 Form Syarat Jabatan	43
4.5.2 Form Pendidikan Formal Jabatan	43
4.5.3 Form Pendidikan Non-Formal Jabatan.....	44
4.5.4 Form Data Pelamar	45
4.5.5 Form Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3)	45
BAB V PENUTUP.....	47
5.1 Kesimpulan.....	47
5.2 Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Struktur Organisasi	8
Gambar 3.1 Proses Pengolahan SDM	17
Gambar 3.2 Sistem SDM dalam Perusahaan	21
Gambar 4.1 Contex Diagram.....	27
Gambar 4.2 Data Flow Diagram Level 0.....	28
Gambar 4.3 Data Flow Diagram Level 1 Seleksi Pegawai.....	29
Gambar 4.4 Data Flow Diagram Level 1 Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai.....	30
Gambar 4.5 Data Flow Diagram Level 1 Poses Penyeleksian Pelamar.....	31
Gambar 4.6 Conceptual Data Model Rekruitmen Pegawai.....	32
Gambar 4.7 Entity Relationship Diagram Physical Rekruitmen Pegawai.....	33
Gambar 4.8 Form Syarat Jabatan.....	43
Gambar 4.9 Form Pendidikan Formal Jabatan.....	44
Gambar 4.10 Form Pendidikan Non-Formal Jabatan.....	45
Gambar 4.11 Form Data Pelamar.....	46
Gambar 4.12 Form Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3).....	47

DAFTAR TABEL

	Haalaman
Tabel 4.1 Database Data Pegawai.....	34
Tabel 4.2 Data Riwayat Pangkat.....	36
Tabel 4.3 Data Riwayat Penghasilan	37
Tabel 4.4 Pendidikan	39
Tabel 4.5 Detail Pendidikan.....	40
Tabel 4.6 Data Pelamar.....	40
Tabel 4.7 Data Hasil testing.....	41
Tabel 4.8 Detail Pendidikan.....	40



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran Script Database.....	49
Formulir Akhir Masa Kerja Praktek	55
Lampran Acuan Kerja Praktek.....	56
Lampiran Kehadiran Praktek	63
Lampiran Kartu Bimbingan Kerja Praktek	64



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan berkembangnya perekonomian di Indonesia, khususnya daerah Jawa Timur dapat menjadikan daerah tersebut menjadi maju. Salah satu pintu gerbang perekonomian Jawa Timur adalah PT. Pelabuhan Indonesia (PERSERO) III cabang Tanjung Perak Surabaya.

PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Perak Surabaya merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang dibawah naungan Kementerian Perhubungan Jakarta. PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Perak Surabaya memiliki peranan yang penting di Pelabuhan Tanjung Perak yang juga sebagai penunjang PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) yang merupakan kantor induk untuk wilayah Indonesia bagian timur. Perusahaan ini tentunya membutuhkan suatu sistem untuk proses perekrutan karyawan yang pada sistem sebelumnya belum tersedia. Data informasi karyawan itu misalnya: data pribadi pegawai, keahlian, masa kerja yang sebelumnya pernah dilakukan, pendidikan, keahlian, jabatan yang pernah di sandang, kebutuhan pelatihan, pengelolahan gaji dan sebagainya. Data ini sebisa mungkin dapat diolah dan disediakan dengan cepat dan akurat sesuai kebutuhan perusahaan terutama divisi HRD yang langsung menangani masalah ini. Informasi komprehensip ini juga diperlukan tidak hanya di Sumber Daya Manusia, tetapi juga tiap satuan kerja sehingga setiap satuan-satuan kerja dapat membantu merencanakan karir masing-

masing. Untuk bisa mengatur dan juga mengorganisasikan setiap informasi tentang karyawan yang ada, tentunya diperlukan suatu sistem informasi yang akurat, terpercaya, mudah diakses, tersusun rapi dan terintegrasikan dengan rapi.

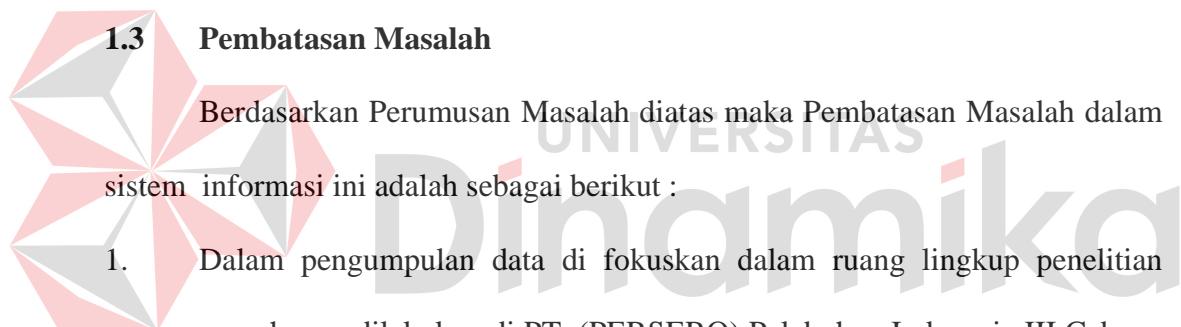
Dalam suatu organisasi/perusahaan seorang manager di tuntut untuk dapat mengembangkan sumber daya manusianya. PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Perak Surabaya adalah salah satu perusahaan dengan pegawai yang besar, maka dari itu diperlukan fungsi suatu sistem yang dapat merekrut pegawai baru secara cepat dan efisien. Sehingga di susunlah sebuah sistem perekrutan karyawan di Pelindo III cabang Tanjung Perak ini dalam proses Kerja Praktek yang sudah di rancang. Dengan maksud untuk mencari sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dalam bidangnya. Sangatlah penting dan sangat mempengaruhi keberhasilan dari perusahaan tersebut, pengrekrutasiannya pegawai baru diharapkan dapat memperbaiki kinerja perusahaan dan juga dapat menggantikan pegawai yang akan pensiun. Oleh karena itu HRD butuh adanya sistem untuk pihak managemen dalam melakukan fungsi control, antara lain sistem rekruitmen karyawan.

Dalam pengelolahan SDM, maka akan diperlukan dilaksanakan dengan baik dan terbuka. Dari hasil perekrutan pekerja ini perlu diberi pelatihan yang sesuai dengan tempat dan keahlian, dimana hasil pelaksanaan pelatihan sebagai dasar untuk pembinaan karir karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana menganalisa dan menyusun sistem informasi perekrutan karyawan pada perusahaan PT.Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Perak Surabaya.
2. Bagaimana membuat dan mendesain ulang kebutuhan sistem informasi pada divisi HRD di PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Perak Surabaya.



1. Dalam pengumpulan data di fokuskan dalam ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan di PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya, khususnya di devisi HRD.
2. Desain sistem hanya menangani masalah penerimaan pegawai yang dibantu oleh pusat.

1.4 Tujuan

Tujuan dari Kerja Praktek ini membuat sistem informasi perekrutan karyawan adalah:

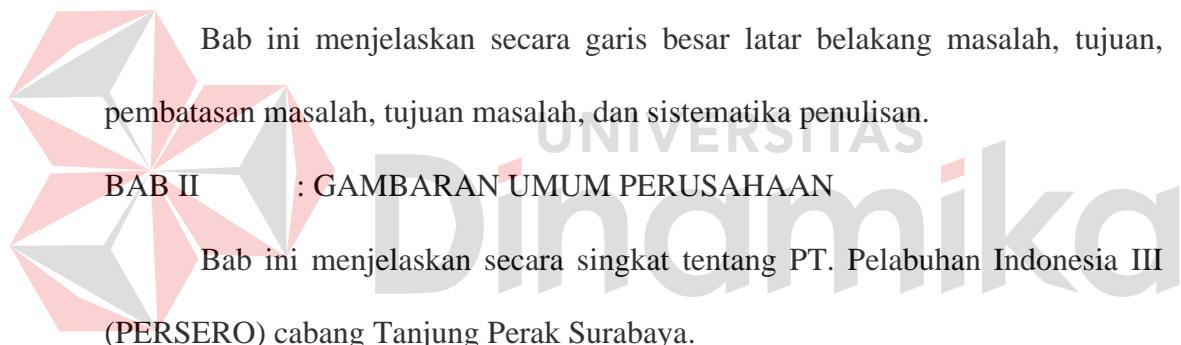
1. Membuat desain sistem yang mampu melakukan proses perekrutan karyawan dengan efektif dan efisien.

2. Merancang suatu sistem informasi perekrutan karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) cabang Tanjung Perak Surabaya yang terintegrasi dan tersusun rapi sehingga dapat di akses, di modifikasi, dan di evaluasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan kerja praktik ini memiliki beberapa bab dan berbagai sub-sub bab yang bertujuan menjelaskan pokok bahasan dalam menyusun laporan ini. Adapun sistematika penulisan laporan ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN



BAB III : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang proses Sistem Informasi Perekrutan Pegawai, manajemen SDM pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Perak Surabaya.

BAB IV : DESKRIPSI KERJA PRAKTEK

Bab ini menjelaskan tentang proyek Sistem Informasi Perekrutan Pegawai yang digunakan selama pelaksanaan, pembuatan proyek dan penyusunan laporan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas uraian kesimpulan tentang sistem yang telah dibuat, beserta saran-saran yang diambil sesuai dengan hasil pembahasan.



BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Pelabuhan Indonesia III

Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya terletak diselat Madura yang berada paling utara Surabaya. Luas keseluruhan Tanjung Perak adalah seluas ± 763 ha, yang terdiri atas perairan yang luasnya ± 118 ha dan daerah daratan seluas ± 645 ha. Tanjung Perak sebagai tempat ekspor dan impor barang internasional sejak jaman Belanda dikarenakan letaknya yang strategis.

Pertumbuhan PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Tanjung Perak cabang Tanjung Perak Surabaya merupakan sebuah perkembangan perekonomian Jawa Timur. Tempatnya yang alamiah dan menguntungkan sebagai pelabuhan dengan wilayah sekitar yang cukup tenang dan terlindungi.

Pada tahun 1875, Ir.W.De Jongth menyusun rencana untuk memberikan kesempatan pada kapal samudera untuk dapat membongkar dan memuat langsung ke daratan dan tidak lagi menggunakan perahu-perahu, namun tidak mendapatkan persetujuan karena biaya yang cukup mahal.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) pada awal berdirinya adalah sebuah Perusahaan Negara yang pendiriannya dituangkan dalam PP No. 19 Tahun 1960. Selanjutnya pada kurun waktu 1969 s/d 1983 bentuk Perusahaan Negara telah diubah dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan(BPP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 1 tahun 1969. Dan selanjutnya pada kurun waktu tahun 1983 s/d 1992 untuk membedakan pengelolaan Pelabuhan Umum yang diusahakan dan yang tidak diusahakan diubah menjadi Perusahaan Umum(Perum) Pelabuhan

berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1983 dan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1985. Kemudian sejak tahun 1992 seiring dengan pesatnya Perkembangan dunia usaha maka status Perum diubah menjadi Perseroan hingga saat ini dan tertuang dalam Akta Notaris Imas Fatimah, SH Nomor 5 Tanggal 1 Desember 1992 dan telah diubah terakhir dengan Akta Perubahan Nomor 128 tanggal 25 Juni 1998 yang dibuat di hadapan Notaris Rachmat Santoso, SH.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) mengelola sebanyak 40 pelabuhan yang dikelompokkan menjadi 19 cabang dan 21 kawasan yang tersebar di 7 Propinsi yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur. Sedangkan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) terletak di Surabaya.

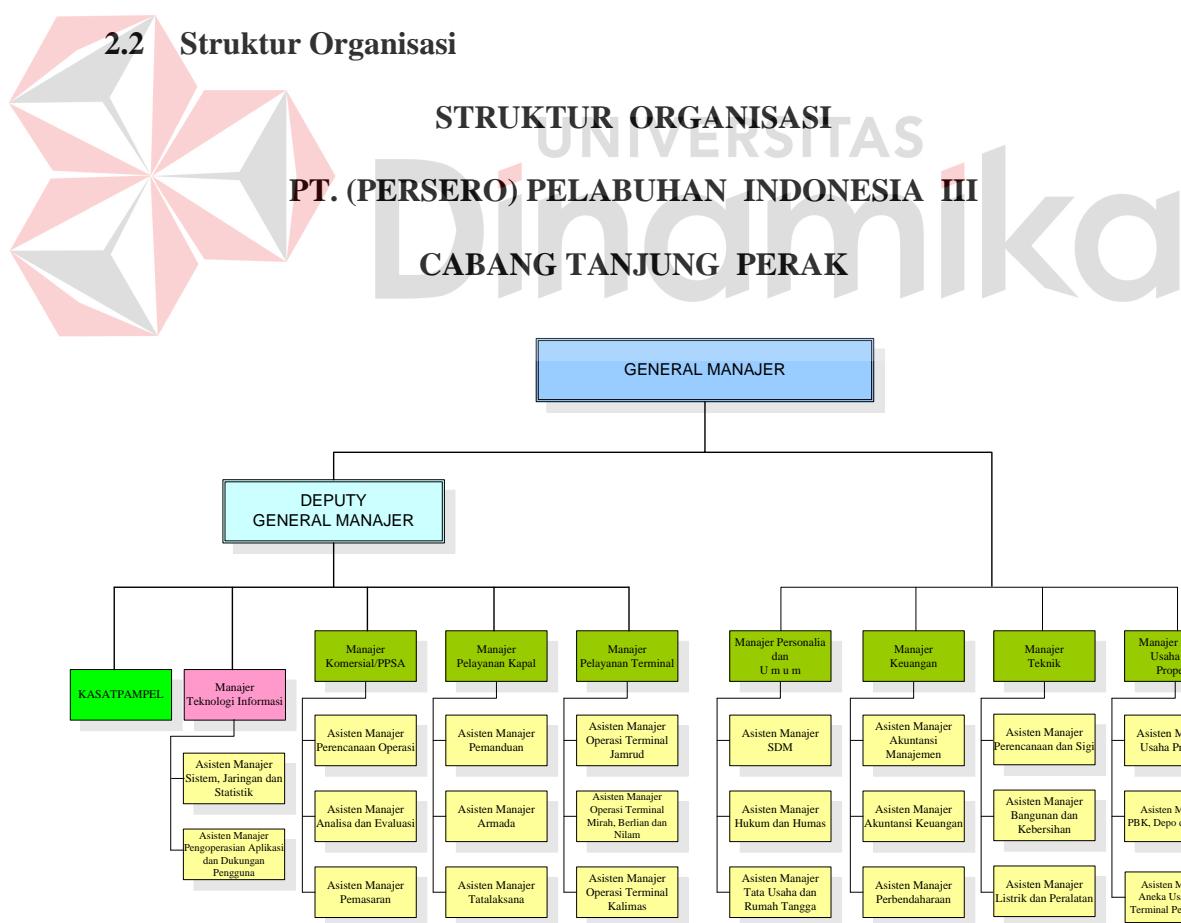
Pada abad 20 dibuat rencana yang lebih riil yang dibuat oleh Ir.W.B.van Goor yang menekankan keharusan merapatnya kapal-kapal. Ada dua orang yang didatangkan dari Belanda, masing-masing adalah Prof.Dr.J.Kraus dan W.J.de Jongth dengan tugas memberikan saran mengenai pelaksanaan rencana tersebut. Pembangunan pelabuhan itu sendiri dimulai pada tahun 1910.

Selama pelaksanaan ternyata banyak sekali permintaan untuk menggunakan tempat yang belum selesai seluruhnya, dan dilaksanakan perluasan. Sejak itu arti dan kegunaan Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya ini sangat berpengaruh atas perkembangan lalu lintas perdagangan di Jawa Timur.

Dalam perkembangan saat ini, usaha-usaha pengembangan selanjutnya dari Pelabuhan Tanjung Perak diarahkan pada perluasan tempat, penyempurnaan

fasilitas, pengembangan daerah industri di pelabuhan, pemuatan terminal penumpang, dan hal-hal lain yang akan berkembang sesuai perkembangan jaman.

Dengan semakin berkembangnya organisasi di Pelabuhan, maka berdasarkan satandar pelabuhan nomor 110 th 1923. Organisasi pelabuhan terbentuk sebagai perusahaan negara. Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya dan selanjutnya ditetapkan didalam Indonesia Asche Betrijvenmen dan dimuat di STBL nomor 419 tahun 1927, sebagaimana telah diubah dan ditetapkan dengan STBL 1929 nomor 372 dan 483 kemudian dengan Standar pelabuhan 1936 nomor 445.



Gambar 2.1 Struktur Organisasi

2.3 Topografi

Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya terdiri dari 2 wilayah atau area dalam pengoperasiannya. 2 Daerah itu adalah daratan dan wilayah perairan yang diusahakan untuk usaha oleh PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak Surabaya. Pengoperasian wilayah daratan dan perairan yang diusahakan berdasarkan atas keputusan menteri dalam negeri nomor 38/HPL/DA/87 tanggal 23 September 1988 terdiri dari :

- a. Kelurahan Perak Utara seluas $\pm 3.245.645 \text{ m}^2$
- b. Kelurahan Perak Barat seluas $\pm 1.857.445 \text{ m}^2$
- c. Kelurahan Kremlangan seluas $\pm 37.550 \text{ m}^2$

Sedangkan sesuai sertifikat hak pengelolaan nomor 2 dan 3 tanggal 26 Mei 2004 kelurahan Perak Barat seluas $\pm 36.760 \text{ m}^2$ sehingga jumlah keseluruhan daratan wilayah operasi PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak adalah $\pm 5.177.400 \text{ m}^2$, dan berdasarkan keputusan bersama menteri dalam negeri dan menteri perhubungan no 93 tahun 1981 tanggal 29 April 1981 luas perairan pelabuhan $\pm 16.340.300 \text{ m}^2$ terdiri dari kolam pelabuhan luar $\pm 15.556.300 \text{ m}^2$ dan kolam pelabuhan dalam $\pm 748.000 \text{ m}^2$.

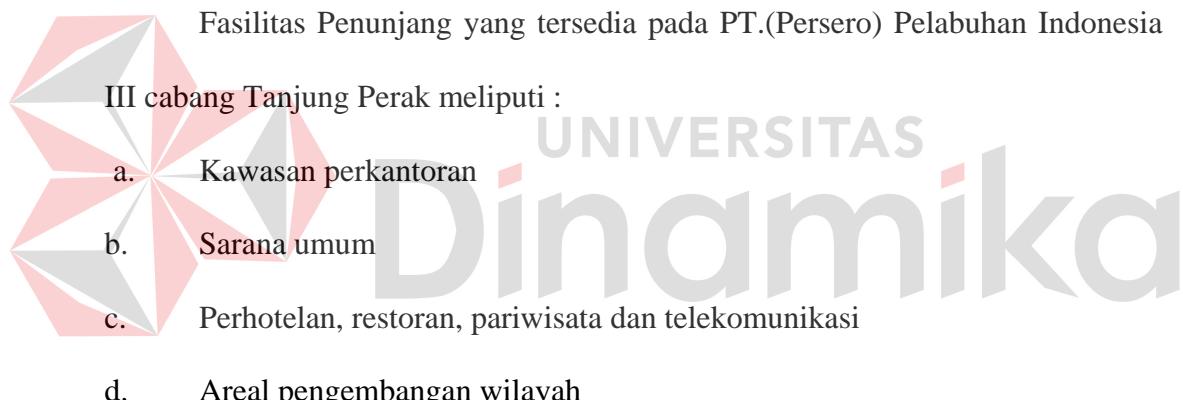
2.4 Fasilitas Pokok

Fasilitas Pokok yang tersedia di PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak Surabaya adalah :

1. Perairan tempat berlabuh dan alat pelayaran
2. Kolam Labuh
3. Alih Muat antar kapal
4. Dermaga

5. Terminal Penumpang
6. Pergudangan
7. Lapangan Penumpukan
8. Terminal peti kemas dan terminal RO-RO
9. Perkantoran dan pelayanan jasa pelabuhan
10. Insatalasi listrik, air dan telekomunikasi
11. Tempat parker

2.5 Fasilitas Penunjang



2.4.1 Instansi dan Perusahaan Terkait

A. Instansi Pemerintahan

1. Administrator Pelabuhan
2. Bea Cukai
3. Imigrasi
4. Karantina Hewan/Tumbuh-Tumbuhan
5. Kehutanan
6. Distrik Navigasi

7. Stasiun Radio Pantai
8. Polres Tanjung Perak
9. Satpol AIRUD
10. Kantor Kesehatan Pelabuhan(KKP)
11. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI)

B. Perusahaan Komersial/Bisnis

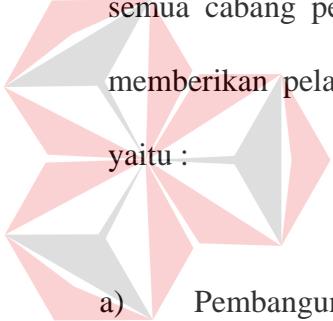
1. Perusahaan Pelayaran
2. Perusahaan Bongkar Muat
3. Perusahaan Bunker Air dan BBM
4. Koperasi TKBM
5. Perusahaan TALLY
6. Perusahaan Perbaikan Kapal
7. Perusahaan Tank Cleaning
8. Supplier Perlengkapan Kapal
9. Perusahaan Asuransi
10. Perusahaan Surveyour
11. Bank

C. Badan Usaha

1. Labuh
2. Tambat
3. Pemanduan
4. Penundaan

5. Air Kapal
6. Gudang penumpukan
7. Lapangan penumpukan
8. Pengusahaan Tanah, Bangunan dan Listrik
9. Pas Pelabuhan

2.6 Teknologi

- Perusahaan senantiasa secara bertahap meningkatkan kualitas terhadap fasilitas-fasilitas yang dimilikinya untuk menunjang pelayanan, dengan cara memperbarui sistem informasi yang dimiliki agar dapat terintegrasi dengan semua cabang perusahaan, hal ini untuk menjawab tantangan kedepan dalam memberikan pelayanan jasa kepelabuhanan yang bermutu, efektif dan efisien, yaitu :
- 
- UNIVERSITAS
Dinamika**
- a) Pembangunan sistem informasi yang terintegrasi telah dimulai pembangunannya diantaranya adalah Implementasi Aplikasi SIUK (Sistem Informasi Usaha dan Keuangan) di beberapa pelabuhan, yang memadukan keuangan dan operasional usaha, dan selanjutnya akan dikembangkan ke arah E-Commerce maupun E-Business.
 - b) Pembangunan Aplikasi TOP-X dan TOP-O di Terminal Petikemas Semarang merupakan migrasi aplikasi Penamas yang berbasis teks menjadi aplikasi berbasis grafis.
 - c) Memiliki informasi perusahaan pada WEBSITE Perusahaan (www.bumn.go.id) dan Pelabuhan III (www.pp3.co.id)

2.6 Visi–Misi Perusahaan

Visi:

"Menjadi pelaku penyediaan jasa kepelabuhanan yang prima, berkomitmen memacu integrasi logistik nasional"

Misi:

1. Menjamin penyediaan jasa pelayanan prima melampaui standar yang berlaku secara konsisten.
2. Memacu kesinambungan daya saing industri nasional melalui biaya logistik yang kompetitif.
3. Memenuhi harapan semua stake holders melalui prinsip kesetaraan dan tata kelola perusahaan yang baik (GCG).
4. Menjadikan SDM yang kompeten, berkinerja handal dan berbudi pekerti luhur.
5. Mendukung perolehan devisa negara dengan memperlancar arus perdagangan.

BAB III

LANDASAN TEORI

3.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Terdapat beberapa definisi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain :

1. Menurut *Amstrong*, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagaimana orang-orang dapat di kelola dengan cara yang terbaik untuk kepentingan organisasi.
2. Menurut *Kenooy*, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu metode memaksimumkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan MSDM.
3. Menurut *Storey*, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang intergrated, structural dan teknik personel.

3.2 Sistem dan Manusia

Sistem di dalam organisasi diciptakan oleh manusia dan manusia didalam organisasi akan dipengaruhi oleh sistem organisasi yang diciptakan oleh manusia tersebut. Manusia memiliki sifat dasar alamiah, yang mempunyai nilai, bakat, minat, sikap maupun perilaku lainnya, yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi perusahaan. Dua hal tersebut tentu saling pengaruh mempengaruhi yang hasilnya akan jelas pada performansi atau kinerja organisasi, apapun bentuk

organisasi tersebut, baik bisnis, pendidikan, politik, dan kemasyarakatan. Pada perkembangan terakhir ini muncul suatu pendekatan yang menekankan bahwa manusia di dalam organisasi adalah sebagai asset ataupun kapital, dimana manusia sebagai karyawan bukanlah semata-mata menjadi beban cost bagi perusahaan tetapi manusia adalah sebagai sumber daya yang memberikan kontribusi keuntungan buat perusahaan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Lotte Bailyn dkk., yang diterbitkan Sloan Management Review, Desember 1997 dalam Gede Prama (2003) bahwa pengembangan organisasi dalam jangka panjang, kepentingan perusahaan harus sejalan dengan kepentingan SDM. Akibat kondisi persaingan bisnis yang semakin kompleks, maka dalam organisasi perusahaan diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, agar diperoleh SDM yang berkualitas maka diperlukan para profesional yang memahami bagaimana mengelola manusia didalam perusahaan, mulai dari mencari sumbernya, merekrut dan menseleksinya, menempatkan pada posisi yang tepat, menilai dan mengevaluasinya, serta mengembangkan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi perusahaan. Manusia jika ditinjau dari segi kemampuannya untuk dapat bekerja dengan baik dan mampu mengembangkan potensinya menurut Sweny & Towny dapat dibagi kedalam dua bagian yang terdiri dari:

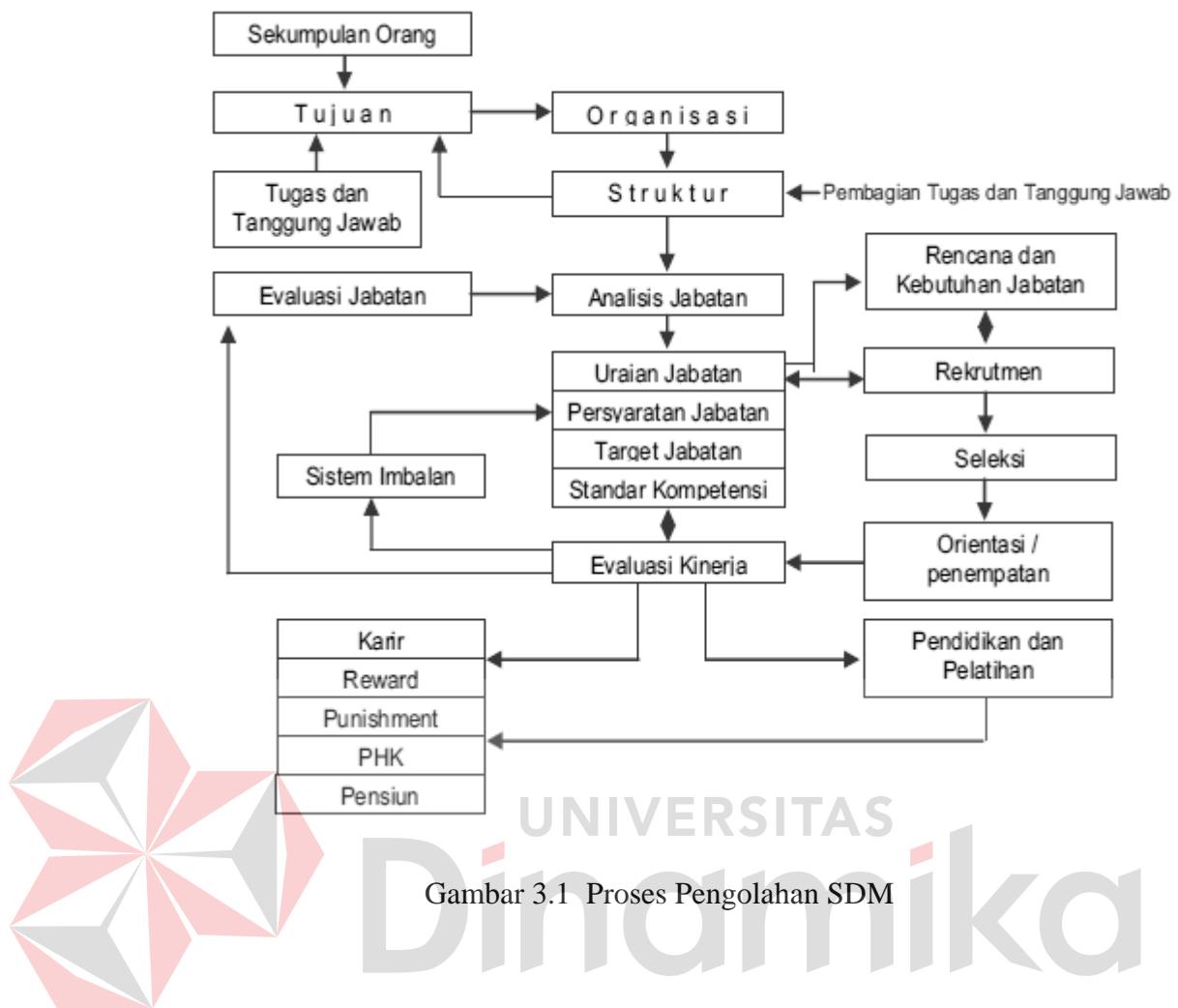
1. Hard Skill : Kemampuan akademik yang dimiliki seseorang.
2. Soft Skill : Kemampuan menyesuaikan dengan lingkungan terutama dalam dunia kerja, baik sebagai pekerja (produk/jasa maupun wirausaha).

Kedua kemampuan di atas diperlukan bagi SDM dalam menggerakkan dan mengembangkan organisasi perusahaan. Dari hasil studi yang dilakukan oleh Sweny & Twomey dan Badan Perencanaan Nasional perbandingan peringkat Soft

Skill antara penelitian Swoney & Twomey dan penelitian Badan Perencanaan Nasional.

3.3 Proses Pengolahan SDM

Agar daur hidup organisasi dapat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan, maka salah satu fokus utama di dalam organisasi adalah bagaimana kita mengolah SDM mulai dari tahapan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, sampai dengan tahapan pensiun ataupun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sistem pengelolaan SDM yang baik di dalam perusahaan akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dapat diasumsikan pengelolaan SDM di dalam organisasi tak ubahnya seperti mengelola industri di mana bahan baku diterima, kemudian diproses melalui beberapa tahapan sampai kepada produk di tangan konsumen. Agar kualitas produk yang dihasilkan memenuhi standar maka setiap tahapan proses harus direncanakan dan dikendalikan sesuai dengan standar dan spesifikasi yang telah ditetapkan. Demikian juga di dalam pengelolaan SDM harus disesuaikan dengan standard yang telah ditetapkan dari setiap jabatan mulai dari tahapan rekuretmen, seleksi, penempatan, pengembangan karier dan pemutusan hubungan kerja, sebagaimana digambarkan dalam flow chart berikut ini.



Gambar 3.1 Proses Pengolahan SDM

3.4 Tanggung Jawab Pengelolahan SDM

Semua bagian di dalam organisasi memiliki tanggung jawab bersama dalam mengelola Sumber Daya Manusia, sesuai dengan peranannya masing-masing. Manajer Sumber Daya Manusia dan manajer non-Sumber Daya Manusia atau disebut juga sebagai Manajer Line mempunyai tanggung jawab bersama didalam mengelola Sumber Daya Manusia sesuai dengan tahapan proses pengelolaannya di perusahaan. Secara umum tanggung jawab masing-masing diuraikan

3.5 Tantangan dalam Pengolahan SDM

Untuk menghadapi persaingan dimasa depan, dan agar perusahaan mampu untuk menghadapi tantangan perubahan, maka setiap bagian di dalam organisasi harus aktif dan secara konsisten berkesinambungan mengelola Sumber Daya Manusia didalam organisasi. Tantangan di dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dapat ditinjau dari dua aspek yaitu aspek dari luar organisasi dan aspek dari dalam organisasi.

1. Aspek dari luar organisasi.

- a) Teknologi.

Adanya perubahan teknologi akan menyebabkan terjadinya perubahan struktur pekerjaan, proses operasi, sehingga memerlukan perubahan keahlian dalam menjalankannya.

- b) Budaya dan lingkungan.

Adanya perubahan norma dan sistem nilai dalam masyarakat, akan menjadi tantangan bagi organisasi.

- c) Ekonomi.

Adanya perubahan struktur ekonomi akan menyebabkan semakin ketatnya persaingan, yang akhirnya para manajer dituntut agar lebih kreatif melakukan perubahan.

- d) Ketersediaan angkatan kerja.

Karakteristik angkatan kerja yang tersedia seperti jenis pendidikan, keahlian, umur, dan jenis kelamin. Ketersediaan angkatan kerja disuatu daerah akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

e) Pemerintah.

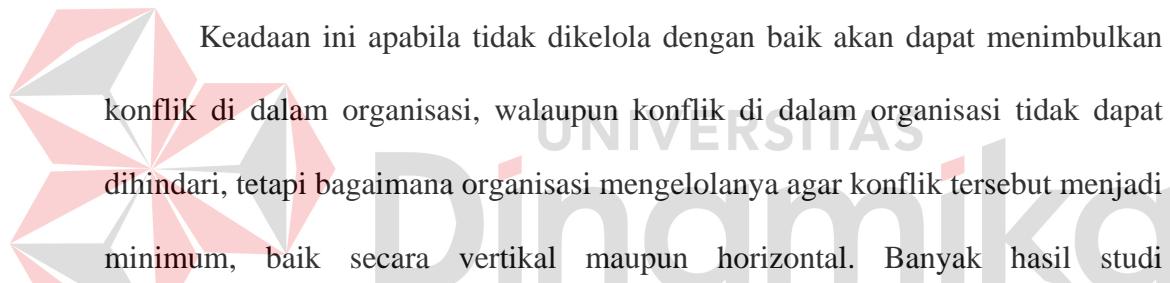
Adanya perubahan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap angkatan kerja, seperti undang-undang ketenagakerjaan, sistem pengupahan/penggajian, dan sistem outsourcing

2. Aspek dari dalam organisasi.

a). Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan

Seperti: proses rekrutmen dan seleksi, sistem penilaian kinerja,, sistem karier, pendidikan dan pelatihan, sistem imbalan, sistem reward and punishment dan sistem pemutusan hubungan kerja (PHK)

b.) Budaya perusahaan.



Keadaan ini apabila tidak dikelola dengan baik akan dapat menimbulkan konflik di dalam organisasi, walaupun konflik di dalam organisasi tidak dapat dihindari, tetapi bagaimana organisasi mengelolanya agar konflik tersebut menjadi minimum, baik secara vertikal maupun horizontal. Banyak hasil studi membuktikan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

c.) Ketersediaan sistem informasi.

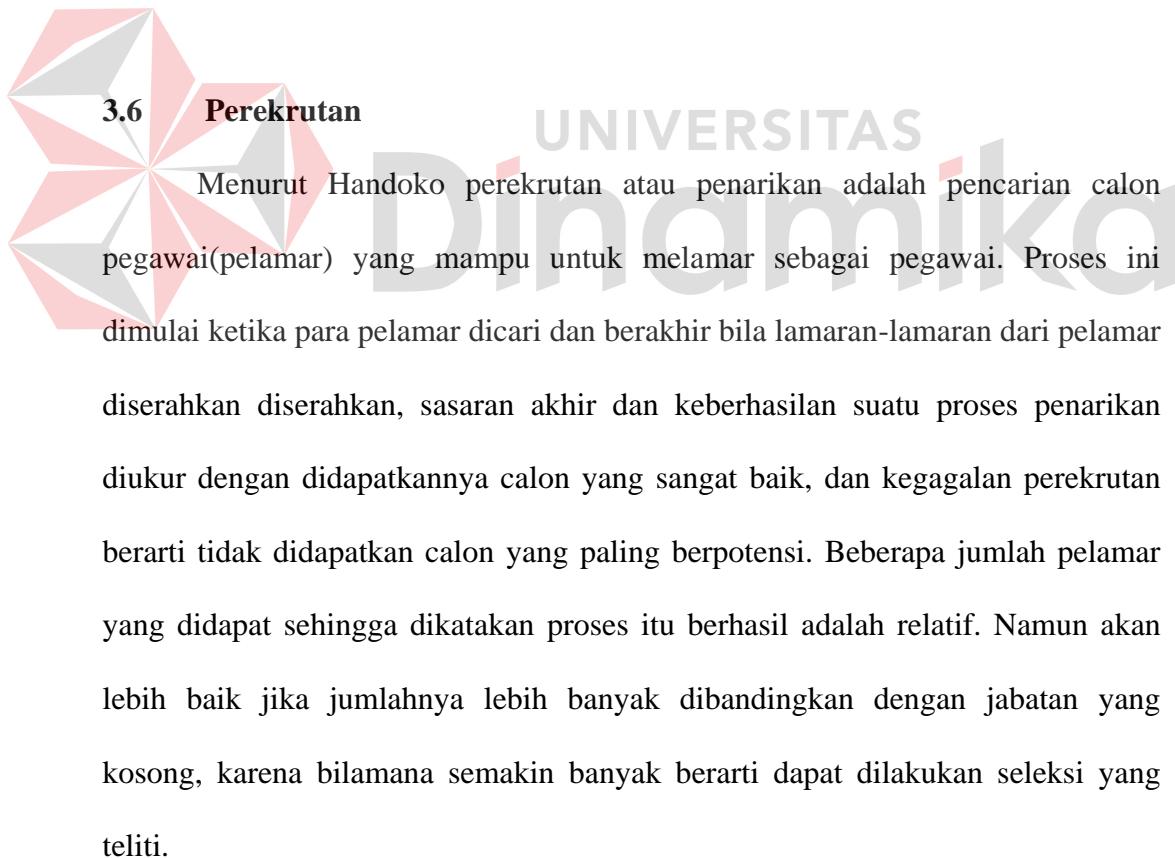
Keterbatasan informasi, tidak terciptanya komunikasi yang efektif didalam organisasi akan menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja dan bisa menimbulkan konflik antar pekerja.

d.) Pemegang saham dan investor.

Adanya konflik antar-kepentingan baik dari sisi pemilik yaitu pemegang saham dan pihak pengelola perusahaan yang terdiri dari top management, middle

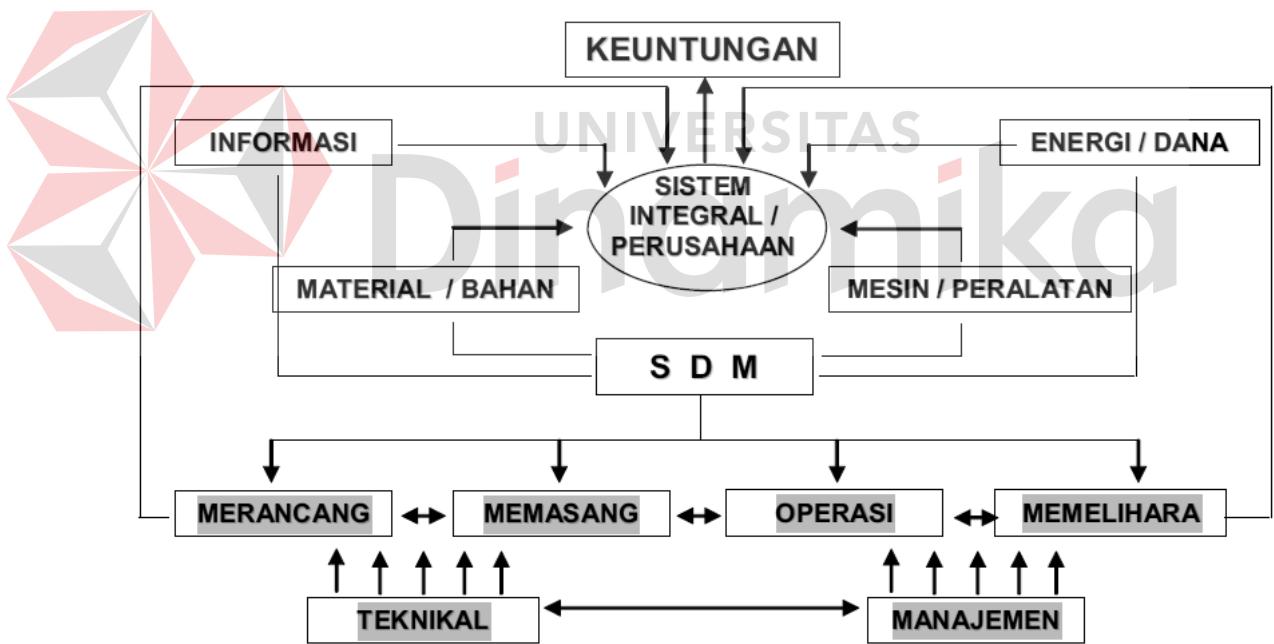
management, dan lower management, akan menjadi tantangan didalam mengelola sumber daya manusia.

Di satu sisi pemegang saham ingin mengoptimalkan kemampuan pekerja dengan memberi gaji yang minimum, sementara pekerja menginginkan gaji yang maksimal dengan memberikan kemampuan yang minimal. Adanya perbedaan pendapat tentang profesi didalam mengelola Sumber Daya Manusia didalam organisasi selama ini juga merupakan tantangan bagi pimpinan perusahaan maupun di kalangan praktisi. Seperti apa yang dikemukakan oleh Ulrich (1997) dalam artikel Arbono Lasmahadi, perbedaan antara mitos dan realitas yang dihadapi para profesional sumber daya manusia



Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi perusahaan merupakan kunci keberhasilan perusahaan, karena pada dasarnya Sumber Daya Manusia yang

merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara dari sistem integral dari perusahaan. Untuk membangun perusahaan diperlukan input yang terdiri dari, material, informasi, energi, yang di process melalui mesin, peralatan, software sehingga menghasilkan output berupa, produk fisik maupun jasa. Kepentingan Sumber Daya Manusia terhadap organisasi tidak dapat diabaikan, mutlak diperlukan karena manusialah yang mengelola Sumber Daya yang ada di dalam organisasi sebagaimana dalam konsep Matsushita Electric yang menyatakan membuat orang dulu, baru membuat barang. Sebagai gambaran bagaimana peranan Sumber Daya Manusia di dalam mengelola organisasi perusahaan, dalam membentuk sistem integral dapat dilihat pada Gambar 3.2 berikut ini.



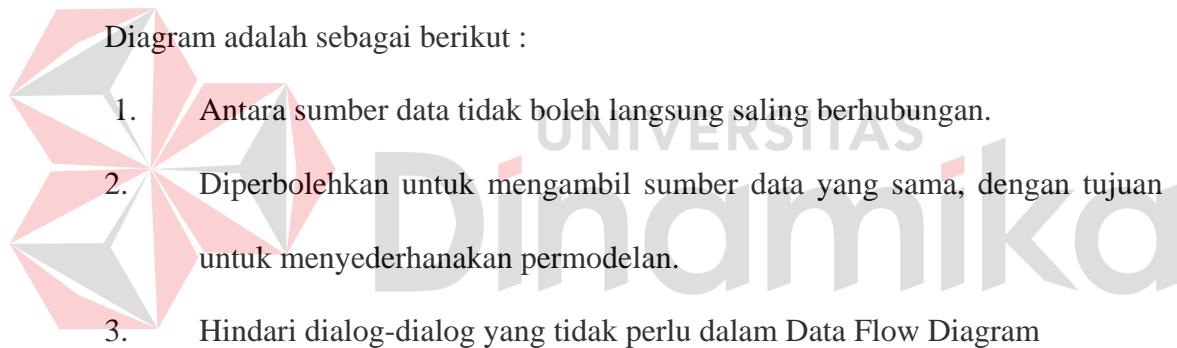
Gambar 3.2 Sistem SDM dalam Perusahaan

3.7 Data Flow Diagram

Menurut Jogianto (1999:700) Data Flow Diagram adalah diagram yang digunakan untuk menggambarkan sistem yang telah ada atau sistem baru yang akan dikembangkan secara logika tanpa mempertimbangkan lingkungan fisik dimana data tersebut mengalir atau data tersebut disimpan.

Keuntungan menggunakan Data Flow Diagram adalah memudahkan pemakai yang kurang menguasai bidang komputer untuk mengerti sistem yang akan dikerjakan atau dikembangkan. Simbol-simbol menggunakan simbol dari Gane and Sarson dapat dilihat pada gambar

Beberapa hal yang perlu mendapat perhatian lebih tentang Data Flow



Untuk memudahkan membaca DFD, maka penggambaran DFD disusun berdasarkan tingakatan atau level dari atas ke bawah, yaitu :

a. Diagram Konteks

Merupakan diagram paling atas yang terdiri dari suatu proses dan menggambarkan ruang lingkup proses. Hal yang digambarkan dalam diagram konteks adalah hubungan terminator dengan sistem dan juga sistem dalam proses. Sedangkan hal yang tidak digambarkan dalam diagram konteks adalah hubungan antar terminator dan data store.

b. Diagram Zero (Level 0)

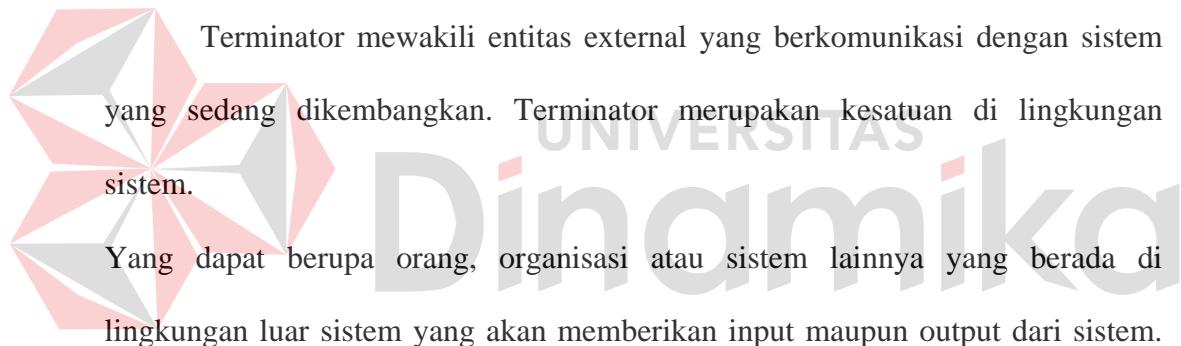
Merupakan diagram yang berada diantara Diagram Konteks dan Diagram Detail serta menggambarkan proses utama dari DFD. Hal yang digambarkan dalam Diagram Zero adalah proses utama dari sistem serta hubungan Entity, Proses, alur data, dan data store.

c. Diagram Detail

Merupakan penguraian dalam proses yang ada dalam Diagram Zero. Diagram yang paling rendah dan tidak dapat diuraikan lagi.

Data Flow Diagram (DFD) memiliki empat komponen, yaitu :

a) Terminator atau External Entity atau Kesatuan Luar



Biasanya terminator ini dikenal dengan nama entitas (external), sumber atau tujuan (source and sink). Terminator dapat juga berupa departemen, divisi, atau sistem diluar sistem yang berkomunikasi dengan sistem yang dikembangkan. Ada tiga hal penting yang harus diingat tentang terminator :

1. Terminator merupakan bagian atau lingkungan luar sistem. Alur data yang menghubungkan terminator dengan berbagai proses sistem menunjukkan hubungan sistem dengan dunia luar.
2. Profesional sistem tidak dapat mengubah isi atau cara kerja, organisasi atau prosedur yang berkaitan dengan terminator.

3. Hubungan yang ada antar terminator yang satu dengan yang lain tidak dapat digambarkan pada DFD.

b) Proses

Proses sering dikenal dengan nama Bubble, fungsi atau informasi. Komponen proses menggambarkan bagian dari system. Yang mentransformasikan input ke output, atau dapat dikatakan bahwa komponen proses menggambarkan transformasi satu input atau lebih menjadi output. Dilambangkan dengan lingkaran, atau empat persegi panjang tegak dengan sudut tumpul.

c) Data Store (Penyimpanan Data)

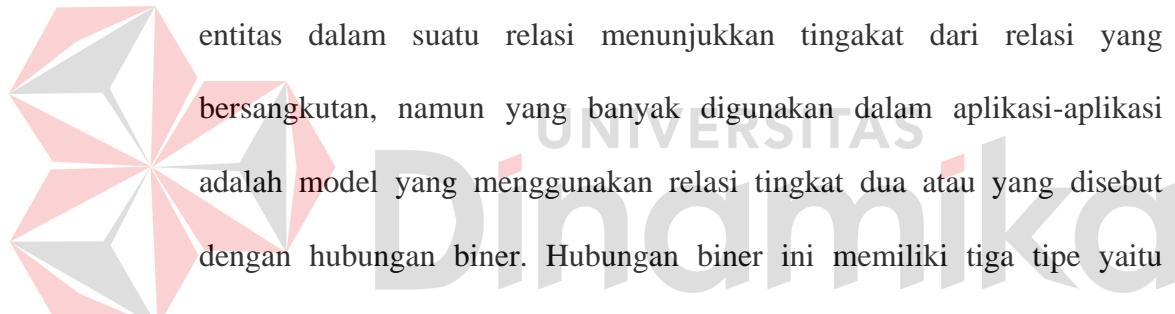
Data store digunakan sebagai saran untuk pengumpulan data. Data store disimbolkan dengan dua garis horizontal yang parallel dimana tertutup pada salah satu ujungnya atau dua garis horizontal. Suatu nama perlu diberikan pada data store menunjukkan nama dari filenya.

Data store ini biasanya berkaitan dengan penyimpanan seperti : file atau database yang berkaitan dengan penyimpanan secara komputerisasi. Data store juga berkaitan dengan penyimpanan data.

3.8 Entity Relationship Diagram

Entiti Relasi adalah suatu alat untuk mempresentasikan model data yang ada pada sistem dimana terdapat Entity dan Relationship. Entity merupakan objek yang ada dan terdefinisikan di dalam suatu organisasi dapat abstrak atau nyata, misal dapat berupa orang, objek atau waktu kejadian. Setiap entity mempunyai atribut atau karakteristik entity tersebut. Adapun elemen-elemen dari ERD ini adalah :

1. Entitas adalah sesuatu yang dapat diidentifikasi dalam lingkup pemakai, sesuatu yang penting bagi pemakai dari sistem yang akan dikembangkan.
2. Atribut, entitas memiliki atribut yang berfungsi untuk menjelaskan karakteristik dari entitas.
3. Pengidentifikasiannya, data-data entitas memiliki nama yang berfungsi untuk mengidentifikasi mereka. Sebuah identifikasi dapat bersifat unik atau tidak unik.
4. Hubungan atau relasi berfungsi untuk menunjukkan hubungan satu entitas dengan entitas lain. Hubungan ini dapat memiliki atribut. Banyaknya entitas dalam suatu relasi menunjukkan tingkat dari relasi yang bersangkutan, namun yang banyak digunakan dalam aplikasi-aplikasi adalah model yang menggunakan relasi tingkat dua atau yang disebut dengan hubungan biner. Hubungan biner ini memiliki tiga tipe yaitu hubungan biner satu ke satu, biner satu ke banyak dan hubungan biner banyak ke banyak.



Sedangkan relationship adalah hubungan yang mewujudkan pemetaan antar entity. Fungsi untuk hubungan yang mewujudkan pemetaan antar entity.

Jenis Relationship diagram dapat berbentuk :

- a. One to One

Yaitu relasi satu lawan satu yang terjadi bila satu record yang ada dalam satu entity/table hanya punya satu relasi pada file lain. Misalnya suatu departemen hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan saja dan satu pekerjaan hanya dikerjakan oleh satu departemen saja.

b. One to Many

Yaitu relasi satu lawan banyak yang terjadi bila record dengan kunci tertentu pada satu file mempunyai relasi banyak record pada file lain. Misalnya suatu pekerjaan hanya dikerjakan oleh satu departemen saja, namun suatu departemen dapat mengerjakan beberapa macam pekerjaan sekaligus.

c. Many to Many

Yaitu relasi banyak lawan banyak yang terjadi bila kedua file saling mempunyai relasi banyak record pada file yang lain. Misalnya satu departemen mampu mengarjakan banyak pekerjaan, juga satu pekerjaan dapat ditangani oleh banyak departemen.



BAB IV

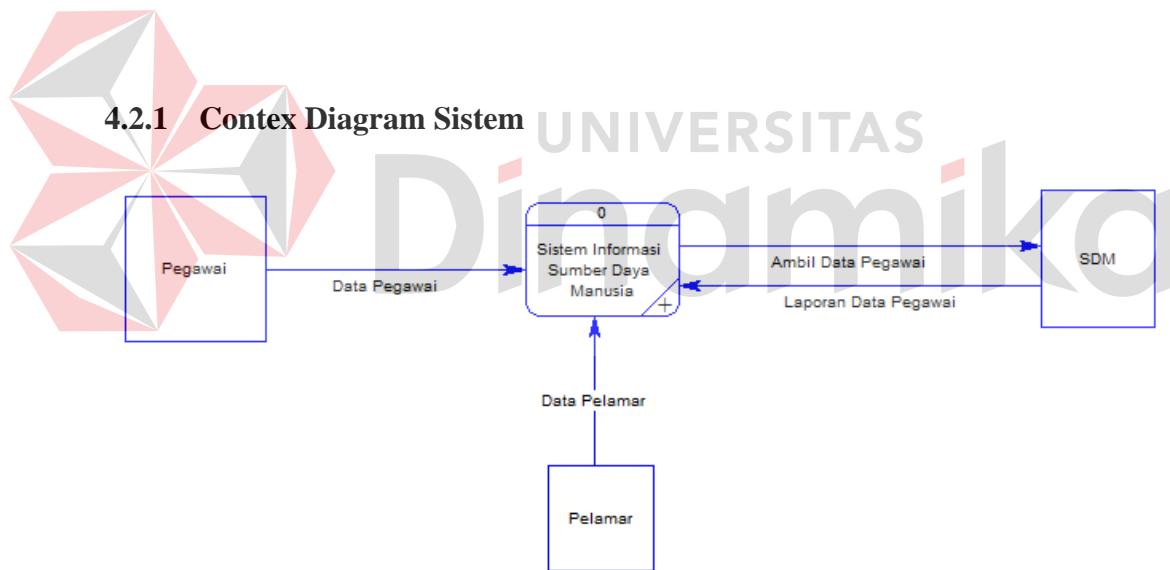
DESKRIPSI KERJA PRAKTEK

4.1 Dokumen Flow

Dalam sub bab ini dijelaskan cara kerja aliran dokumen pada Sistem Informasi Perekutan Pegawai di PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak Surabaya.

4.2 Data Flow Diagram (DFD)

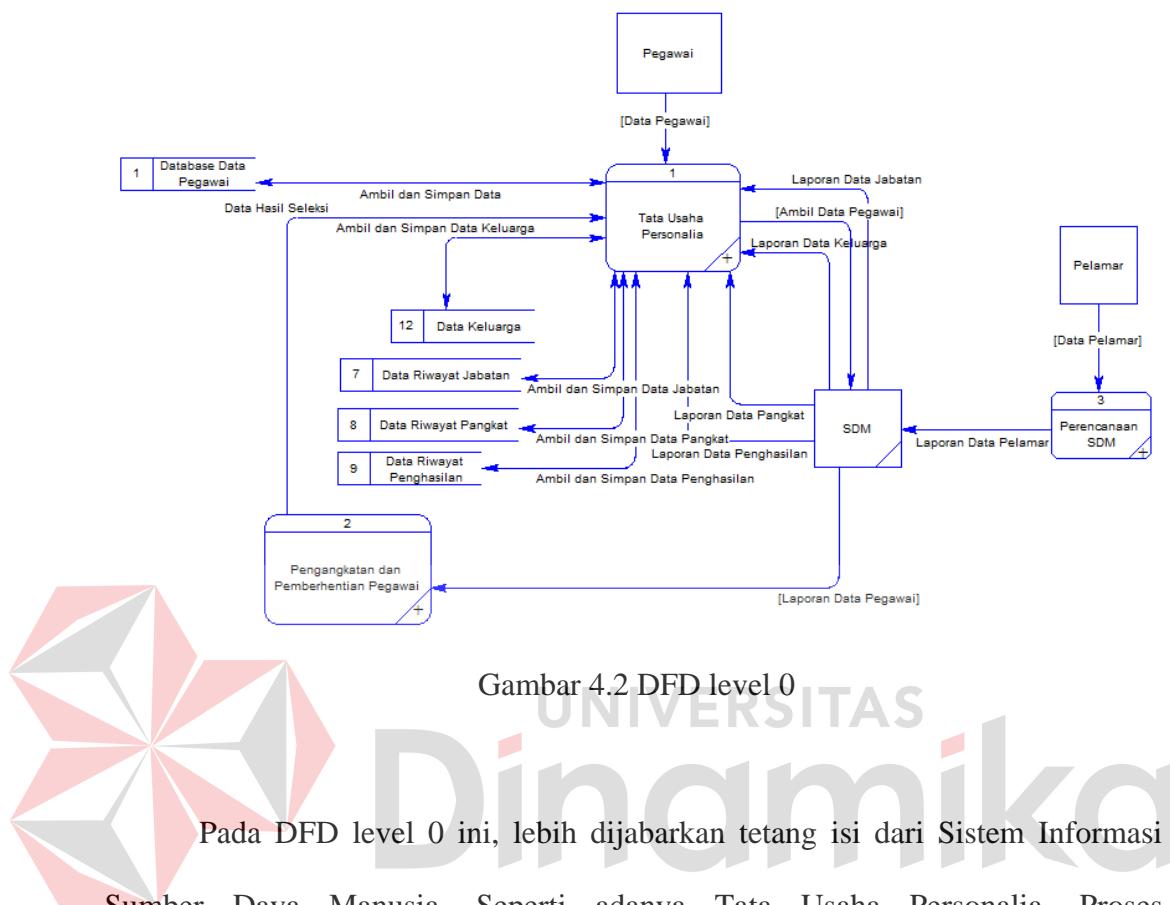
Pada sub bab ini akan dijelaskan perancangan dari aliran data, atau yang biasa disebut dengan Data Flow Diagram (DFD)



Gambar 4.1 Contex Diagram

Contex Diagram ini menjelaskan tentang hubungan antara Pegawai, Sumber Daya Manusia dan Pelamar. Diagram ini menjelaskan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang memiliki entiti sebanyak 3 buah tersebut.

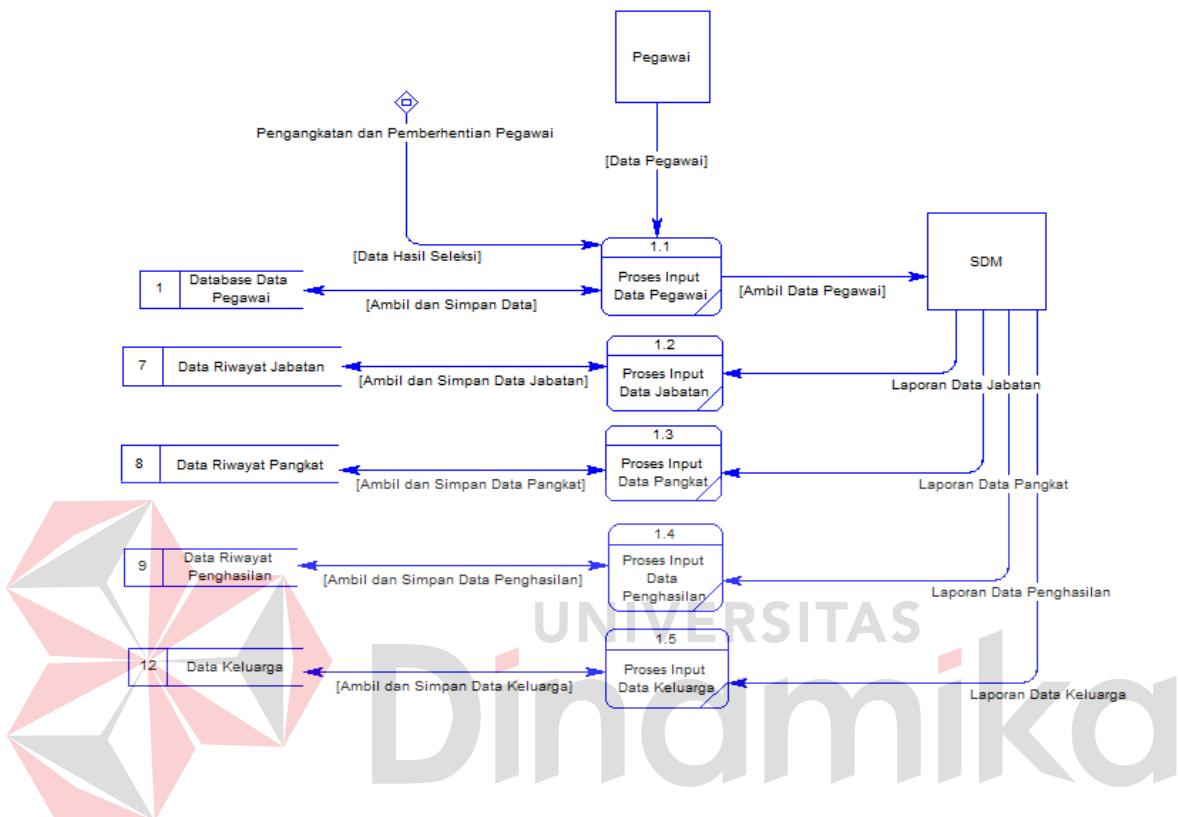
4.2.2 DFD level 0



Gambar 4.2 DFD level 0

Pada DFD level 0 ini, lebih dijabarkan tentang isi dari Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. Seperti adanya Tata Usaha Personalia, Proses Pengangkatan dan pemberhentian pegawai dan yang paling penting adalah adanya perencanaan Sumber Daya Manusia yang memiliki entity pelamar. Diagram ini menjelaskan alur dalam pengelolaan data pada bagian Tata Usaha Personalia yang mengurus Data pegawai, Data Keluarga, Data Riwayat Jabatan, Data Riwayat Pangkat, dan Data Riwayat Penghasilan. Pengangkatan dan pemberhentian selalu memasukki ke Bagian Tata Usaha Personalia begitu pun Perencanaan SDM.

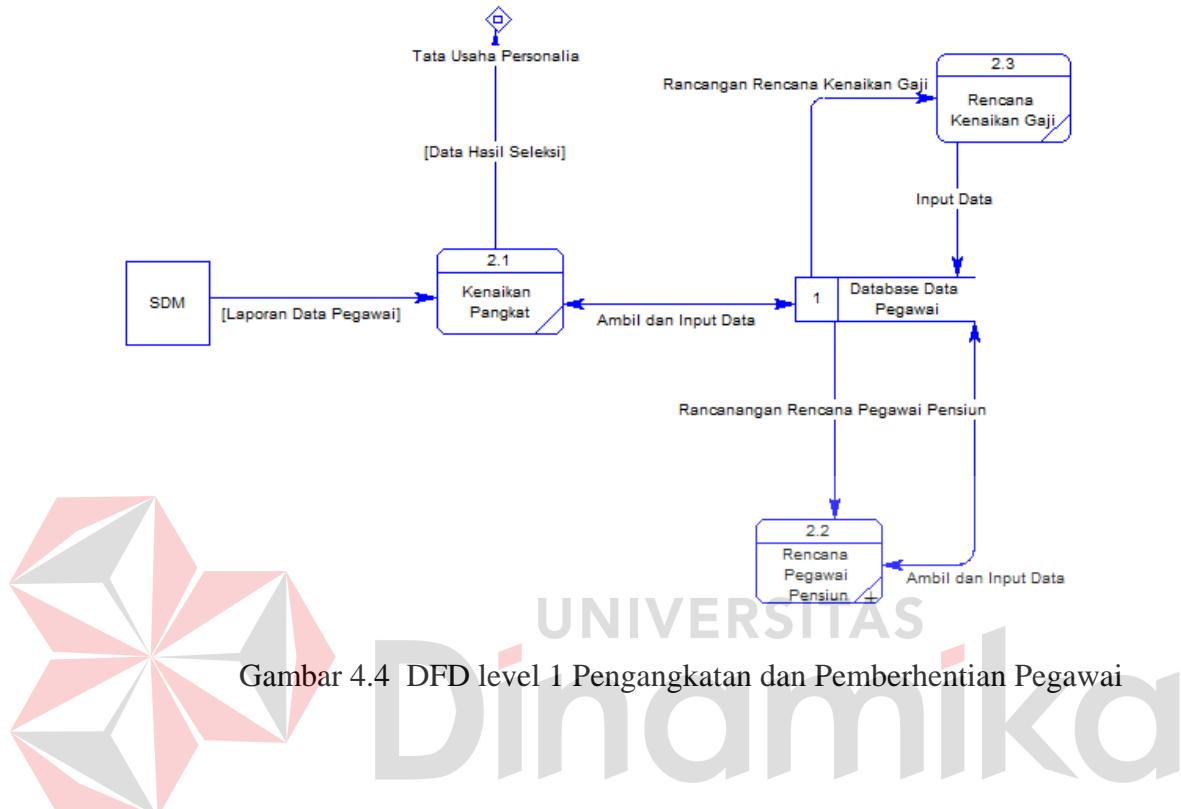
4.2.3 DFD level 1 Seleksi Pegawai



Gambar 4.3 DFD level 1 Seleksi Pegawai

Pada bagian ini banyak terjadi proses-proses yang berkenaan dengan Seleksi pegawai. Seleksi itu bertujuan untuk menaikkan jabatan atau menurunkan jabatan, menyeleksi pegawai baru serta mengurus pegawai yang akan pensiun. Pada bagian Sumber Daya Manusia hanya memberikan laporan-laporan ke bagian Tata Usaha Personalia. Selanjutnya akan diproses data-data tersebut untuk kemudian disimpan dalam arsip pegawai.

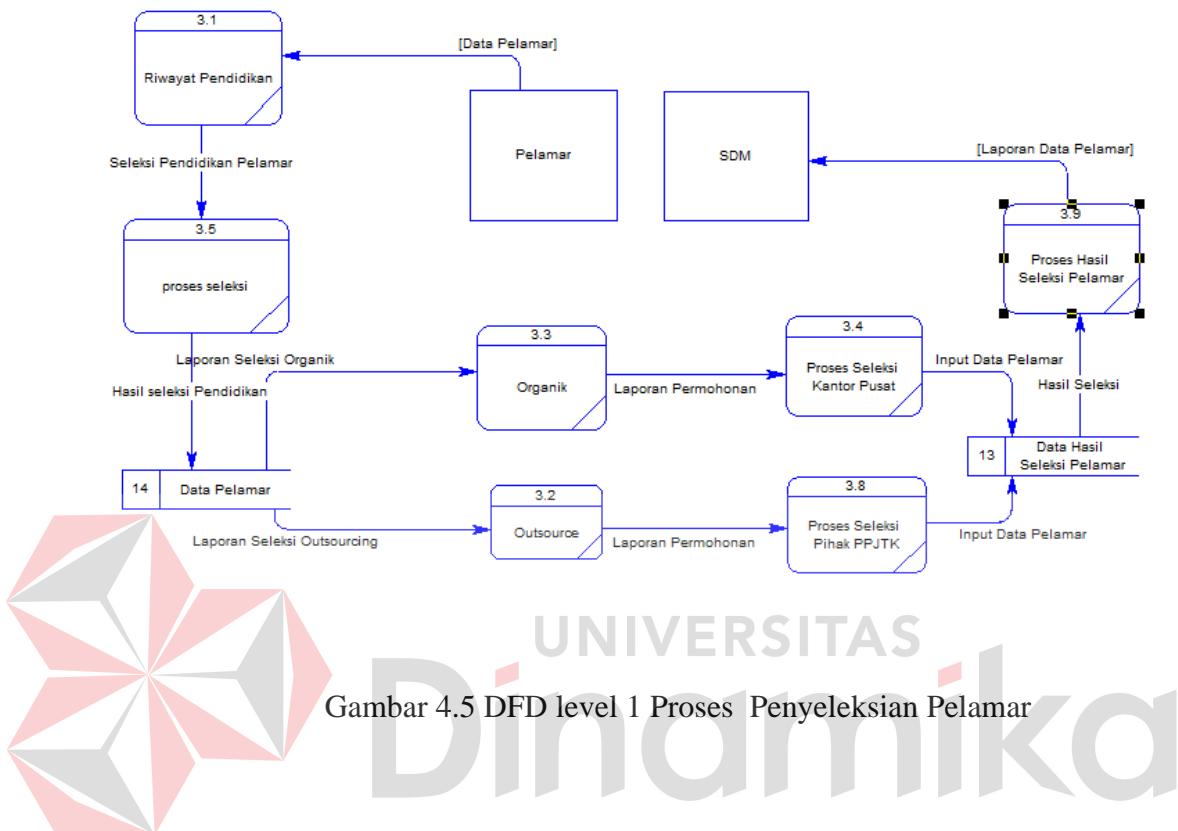
4.2.4 DFD level 1 Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai



Gambar 4.4 DFD level 1 Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai

Pada bagian ini terdapat rencana kenaikan Gaji yang berhubungan dengan kenaikan dan rencana pensiun pegawai. Semua data pegawai akan diolah apabila naik pangkat atau akan pensiun. Semua relasi akan ditangani oleh bagian Tata Usaha.

4.2.5 DFD level 1 Proses Penyeleksian Pelamar



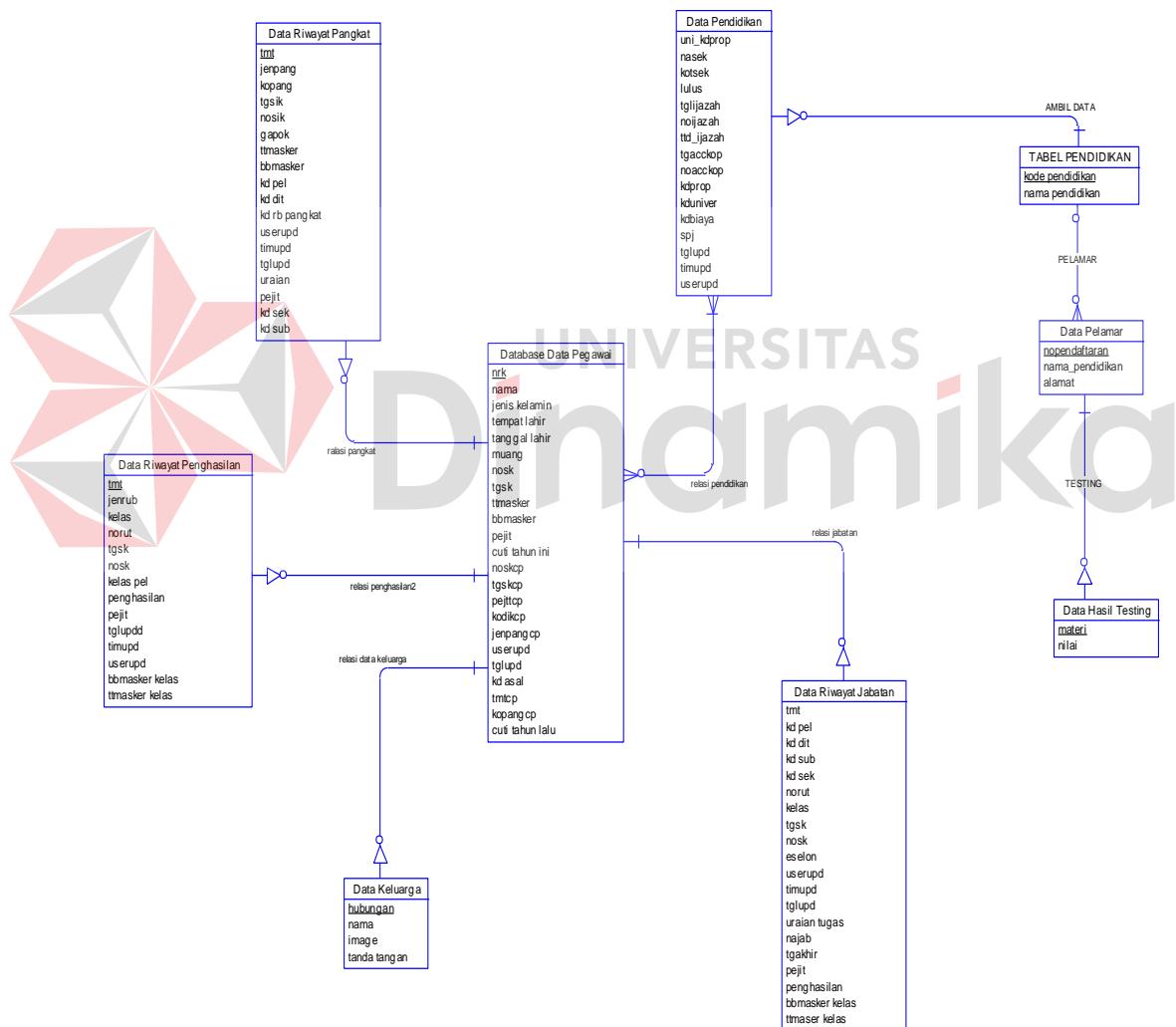
Gambar 4.5 DFD level 1 Proses Penyeleksian Pelamar

Pada bagian ini terjadi proses penyeleksian pelamar pekerjaan. Disini disebutkan pelamar terdiri dari 2 asal, yang pertama yaitu organik yang akan di seleksi oleh Kantor Pusat dan ada *Outsource* yang akan di seleksi oleh pihak PPJTK. Yang selanjutnya, hasil tersebut akan di proses oleh bagian Sumber Daya Manusia. Pegawai baru tersebut akan dapat mendapatkan gaji.

4.3 Entity Relationship Diagram (ERD)

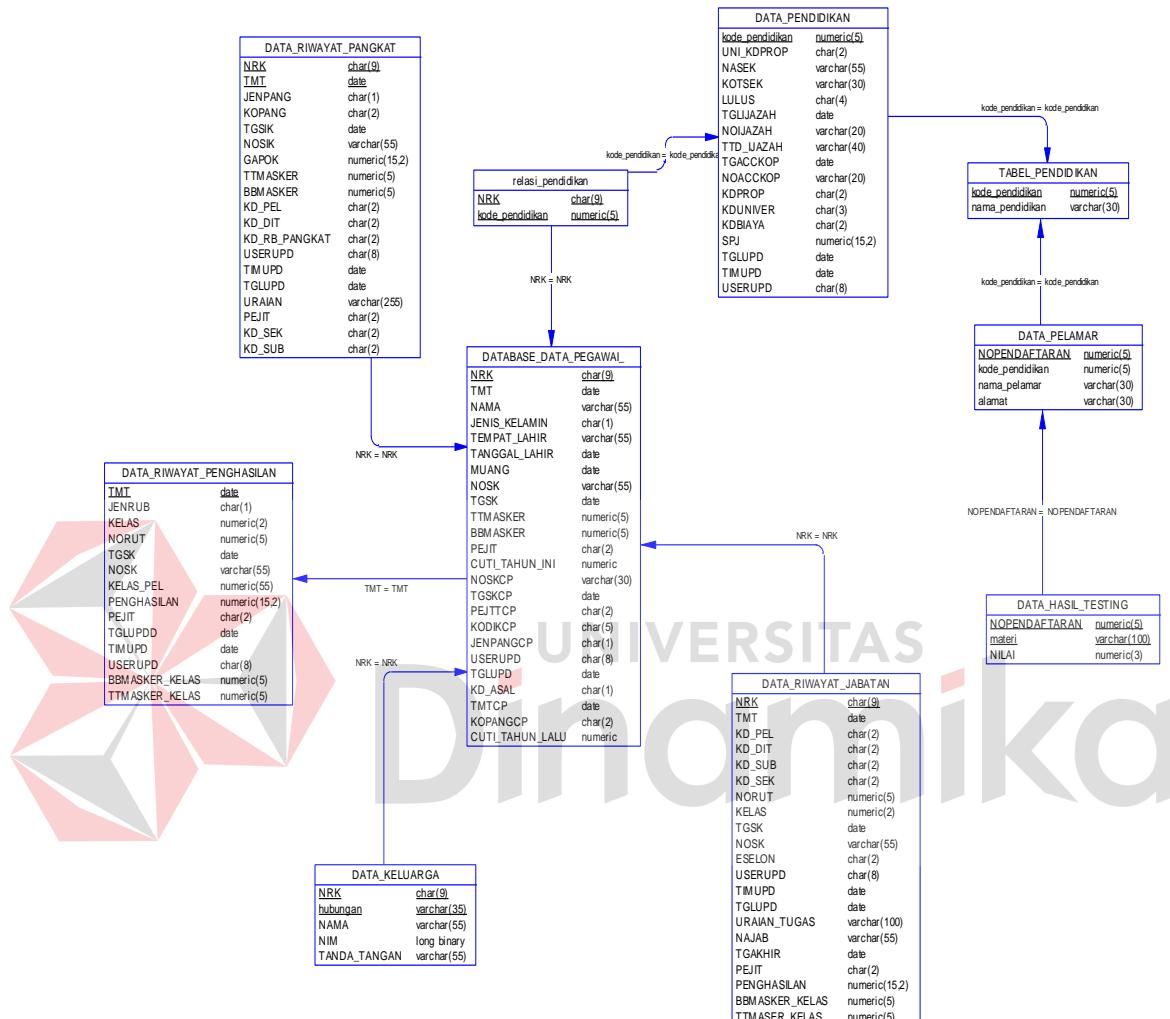
Entity Relationship Diagram (ERD) menggambarkan basis data yang ada pada Sistem Informasi perekrutan pegawai yang akan di terapkan pada PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak Surabaya.

4.3.1 ERD Konseptual Rekruitmen Pegawai



Gambar 4.6 Conceptual Data Model Rekruitmen Pegawai

4.3.2 ERD Physical Rekruitmen Pegawai



Gambar 4.7 ERD Physical Rekruitmen Pegawai

4.4 Desain Table

4.4.1 Tabel Database Data Pegawai

Nama Tabel : Database Data Pegawai

Primary Key : NRK (Nomer Karyawan)

Fungsi : mengetahui atribut entity

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Constraint
1	NRK	Char	9	PrimaryKey
2	Nama	Varchar	55	Not Null
3	Jenis Kelamin	Char	1	Not Null
4	Tempat_Lahir	Varchar	55	Not Null
5	Tanggal_Lahir	Date	-	Not Null
6	Muang	Date	-	Not Null
7	NoSK	Varchar	55	Not Null
8	TgSK	Date	-	Not Null
9	TTMasker	Numeric	5	Not Null
10	BBMasker	Numeric	5	Not Null
11	Pejit	Char	2	Not Null
12	Cuti_Tahun_ini	Numeric	-	Not Null



13	NoSKCP	Varchar	30	Not Null
14	TgSKCP	Date	-	Not Null
15	PJTTCP	Char	2	Not Null
16	KODIKCP	Char	5	Not Null
17	JenpangCP	Char	1	Not Null
18	User UPD	Char	8	Not Null
19	TglUPD	Date	-	Not Null
20	KD_ASAL	Char	1	Not Null
21	TMTCP	Date	--	Not Null
22	KopangCP	Char	2	Not Null
23	Cuti_tahun_lalu	numeric	-	Not Null

Tabel 4.1 Database Data Pegawai

4.4.2 Tabel Data Riwayat Pangkat

Nama Tabel : Data Riwayat Pangkat

Primary Key : NRK (Nomer Karyawan) dan TMT

Fungsi : mengetahui atribut entity

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Constraint
1	NRK	Char	9	Primary Key
2	TMT	Date	-	Not Null
3	Jenpang	Char	1	Not Null
4	Kopang	Char	2	Not Null
5	Tgsik	Date	-	Not Null
6	Nosik	Varchar	55	Not Null
7	Gapok	Numeric	15,2	Not Null
8	TTMasker	Numeric	5	Not Null
9	BBMasker	Numeric	5	Not Null
10	Kd_pel	Char	2	Not Null
11	Kd_dit	Char	2	Not Null
12	Kd_rb_pangkat	Char	2	Not Null
13	User upd	Char	8	Not Null
14	Timupd	Date	-	Not Null
15	Tglupd	Date	-	Not Null

16	Uraian	Varchar	255	Not Null
17	Pejit	Char	2	Not Null
18	Kd_sek	Char	2	Not Null
19	Kd_sub	Char	2	Not Null

Tabel 4.2 Data Riwayat Pangkat

4.4.3 Tabel Data Riwayat Penghasilan

Nama Tabel : Data Riwayat Penghasilan

Primary Key : NRK (Nomor Karyawan) dan TMT

Fungsi : mengetahui atribut entity

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Keterangan
1	NRK	Char	9	Primary Key
2	Jenrub	Char	1	Not Null
3	Kelas	Numeric	2	Not Null
4	Norut	Numeric	5	Not Null
5	TMT	Date	-	Not Null
6	TgSK	Date	-	Not Null



7	NoSK	Varchar	55	Not Null
8	Kelas_pel	Numeric	55	Not Null
9	Penghasilan	Numeric	15,2	Not Null
10	Pejit	Char	2	Not Null
11	TglUPDD	Date	-	Not Null
12	Timupd	Date	-	Not Null
13	User upd	Char	8	Not Null
14	BB_masker_kelas	Numeric	5	Not Null
15	TT_masker_kelas	Numeric	5	Not Null

Tabel 4.3 Data Riwayat Penghasilan

4.4.4 Tabel Data Keluarga

Nama Tabel : Data Keluarga

Primary Key : NRK (Nomer Karyawan) dan Hubungan

Fungsi : mengetahui atribut entity

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Keterangan
1	NRK	Char	9	Primary Key
2	hubungan	Varchar	35	Not Null
3	Nama	Varchar	55	Not Null
4	Nim	Long binary	-	Not Null
5	Tanda tangan	Varchar	55	Not Null

Tabel 4.4 Data Keluarga



4.4.5 Tabel Pendidikan

Nama Tabel : Data Pendidikan

Primary Key : NRK (Nomer Karyawan) dan Kode Pendidikan

Fungsi : mengetahui atribut entity

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Keterangan
1	NRK	Char	9	Primary Key
2	Kode pendidikan	Numeric	5	Not Null
3	Uni_KDprop	Char	2	Not Null
4	nasek	Varchar	55	Not Null
5	Kotsek	Varchar	30	Not Null

6	Lulus	Char	4	Not Null
7	Tglijazah	Date	-	Not Null
8	Noijazah	Varchar	20	Not Null
9	TTD_ijazah	Varchar	40	Not Null
10	Tgacckop	Date	-	Not Null
11	noacckop	Varchar	20	Not Null
12	Kd_prop	Char	2	Not Null
13	KD_univer	Char	3	Not Null
14	Kd_biaya	Char	2	Not Null
15	SPJ	Numeric	15,2	Not Null
16	TGL_UPD	Date	-	Not Null
17	TIM_UPD	Date	-	Not Null
18	User_UPD	Char	8	Not Null

Tabel 4.5 Pendidikan

4.4.6 Tabel Detail Pendidikan

Nama Tabel : Data Detail Pendidikan

Primary Key : Kode Pendidikan dan Nama Pendidikan

Fungsi : mengetahui attribute entity

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Keterangan
1	Kode Pendidikan	Numeric	5	Primary Key
2	Nama Pendidikan	Varchar	30	Not Null

Tabel 4.6 Detail Pendidikan

4.4.7 Tabel Data Pelamar

Nama Tabel : Data Pelamar

Primary Key : No Pendaftaran

Fungsi : mengetahui attribute entity

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Keterangan
1	No pendaftaran	Numeric	5	Primary Key
2	Nama_pelamar	Varchar	5	Not Null
3	Kode_Pendidikan	Numeric	30	Not Null
4	Alamat	Varchar	30	Not Null

Tabel 4.7 Tabel Data Pelamar

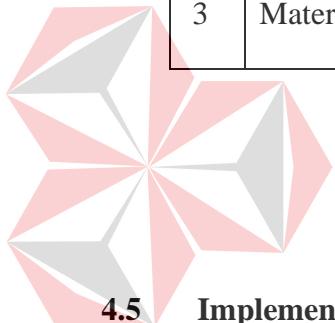
4.4.8 Tabel Data Hasil Testing

Nama Tabel : Data Hasil Testing

Primary Key : No Pendaftaran

Fungsi : mengetahui atribut entity

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Keterangan
1	No pendaftaran	Numeric	5	Primary Key
2	Nilai	Numeric	3	Not Null
3	Materi	Varchar	3	Not Null



4.5

UNIVERSITAS
Tabel 4.8 Data Hasil Testing
Dinamika

Implementasi Sistem

4.5.1 Form Syarat Jabatan

Pada form ini digunakan untuk melakukan entri dan melihat data yang berhubungan dengan syarat jabatan ke dalam database. Pada form ini dapat diisikan nama dari pegawai, kemudian melakukan pengeditan pada form tersebut sesuai dengan kebutuhan. Adapun tampilan form syarat jabatan dapat dilihat pada Gambar 4.8 Form Syarat Jabatan

Kelas Jabatan : Asisten Manager Representatif Bid. Audit
 No Urut : 231
 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 Massa Kerja : 10 Th Usia Max 50 Usia Min 30
 Kesetiaan : Patuh
 Prestasi Kerja : Baik
 Tanggung Jawab : Baik
 Ketaatan : Baik
 Kejujuran : Jujur
 Prakarsa :
 Kepemimpinan :
 Rata-rata :
 Save Cancel Delete Exit Query

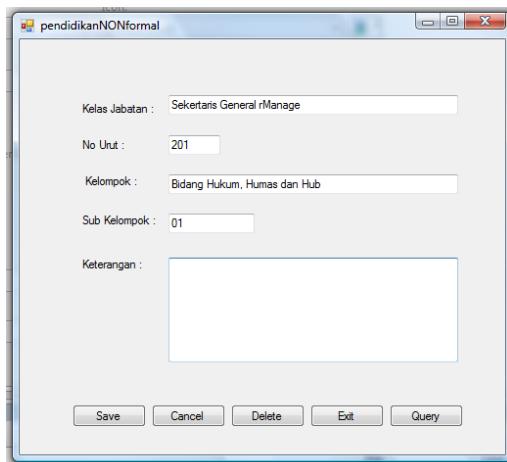
Gambar 4.8 Form Syarat Jabatan

Kelas Jabatan : 21
 Nama_jabatan : Sekretaris General Manager
 No Urut : 201
 Pendidikan : S1
 IPK : 3.04
 Save Cancel Delete Exit Query

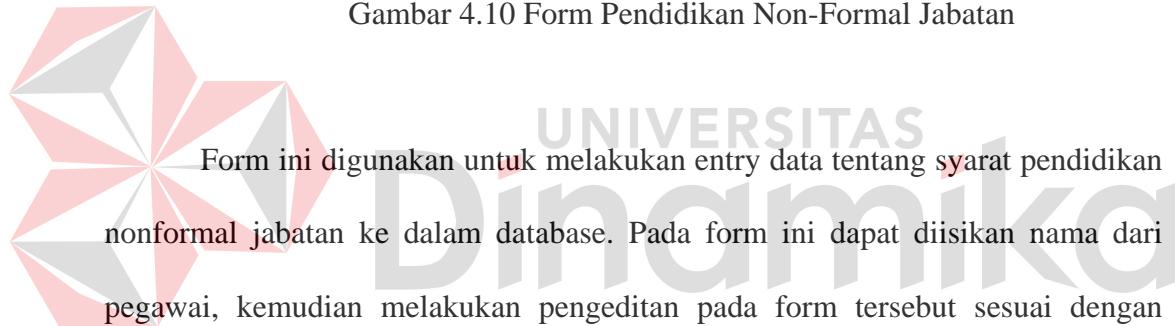
Gambar 4.9 Form Pendidikan Formal Jabatan

Form ini digunakan untuk melakukan entry data tentang syarat pendidikan formal jabatan ke dalam database. Pada form ini dapat diisi nama jabatan dari pegawai, kemudian melakukan pengeditan pada form tersebut sesuai dengan kebutuhan.

4.5.3 Form Pendidikan Non-Formal Jabatan



Gambar 4.10 Form Pendidikan Non-Formal Jabatan

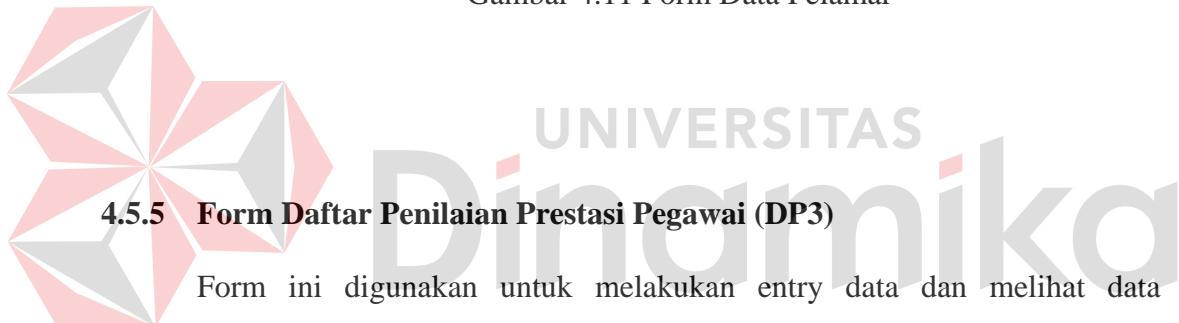


4.5.4 Form Data Pelamar

Form ini digunakan untuk melakukan entry data tentang data pelamar jabatan ke dalam database. Pada form ini untuk memasukan data pelamar, kemudian melakukan pengisian data yang sudah ditetapkan dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhannya. Adapun tampilan form data pelamar dapat dilihat pada Gambar 4.11 Form Data Pelamar

Nomor :	2561
Nama :	Tubagus Rizki Fadli
Tanggal :	05 Mei 2010
Jenis Kelamin :	<input checked="" type="radio"/> Laki-Laki <input type="radio"/> Perempuan
Alamat :	Pondok Jati BZ-10
Propinsi :	Jawa Timur
No. Telephone :	085601223535
Kota :	34
Kode Pendidikan :	0264
Nama Sekolah :	Stikom Surabaya
Propinsi :	Jawa Timur
Perguruan Tinggi :	006
IPK :	3.58
Keterangan :	(empty)
Rata-rata :	<input checked="" type="radio"/> Tercatat <input type="radio"/> Dipanggil <input type="radio"/> Ditrima <input type="radio"/> Ditolak

Gambar 4.11 Form Data Pelamar



4.5.5 Form Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3)

Form ini digunakan untuk melakukan entry data dan melihat data

DP3(Daftar Penilaian Prestasi Pegawai) ke dalam database. Pada form ini dapat diisikan nama dari pegawai, kemudian melakukan pengeditan pada form tersebut sesuai dengan kebutuhan. Pada form ini digunakan untuk melakukan entri dan melihat data yang berhubungan dengan syarat jabatan ke dalam database. Pada form ini dapat diisikan nama dari pegawai, kemudian melakukan pengeditan pada form tersebut sesuai dengan kebutuhan. Adapun tampilan Form Daftar Penilaian

Prestasi Pegawai (DP3) dapat dilihat pada Gambar 4.12 Form Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3).

Nip :	07410023
Nama :	Tubagus Rizki fadli
No.Kar.Peg :	2013058906
Kesehatan :	Baik
Prestasi Kerja :	Baik
Tangung Jawab :	Baik
Kejujuran :	Jujur
Kerjasama :	Baik
Prakarsa :	
Jumlah :	
Rata-rata :	

Save Cancel Delete Exit Query

Gambar 4.12 Form Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3)

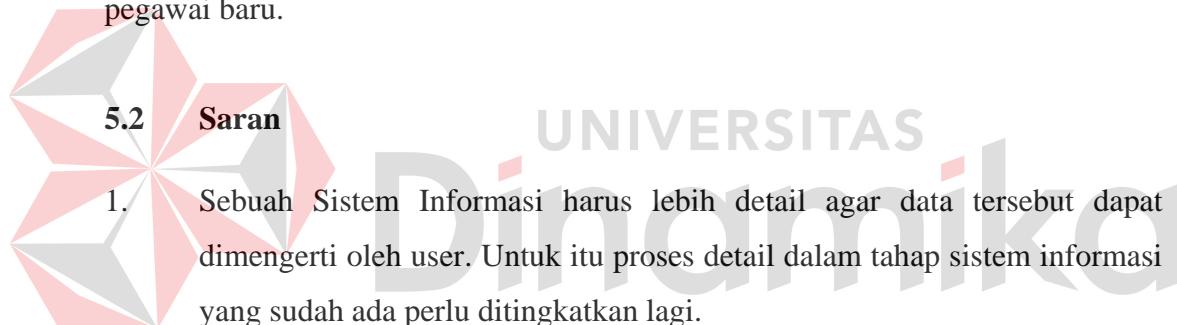
Bab V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan menganalisa sistem informasi Perekutan pegawai pada PT.(Persero) Pelabuhan III cabang Tanjung Perak Surabaya dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisa Sistem Informasi Perekutan Pegawai ini akan digunakan oleh PT.(Persero) Pelabuhan III cabang Tanjung Perak Surabaya untuk merekrut pegawai baru melalui analisa sistem yang sudah dibuat dan dikembangkan.
2. Dengan menganalisa Sistem Informasi Perekutan Pegawai dapat mempermudah bagian Personalia dalam hal melakukan penyeleksian calon pegawai baru.



DAFTAR PUSTAKA

Affandi, M Yusuf & Budi, Dhanika 2008, *Manual Book Aplikasi SI-SDM V4.00*,

Tim Analis Institut Teknologi Sepuluh November, Surabaya.

Hartono, Jogyianto, 1989, *Analisis & Disain Sistem Informasi: Pendekatan*

Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis, Andi Offset, Yogyakarta.

Mc Leod, Raymond, Jr. 1996, *Sistem Informasi Manufaktur(II)*. Jakarta: PT

Prenhalindo.

