

ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PEREKRUTAN KARYAWAN BERBASIS *WEB*

(Studi pada PT Sumber Abadi Bersama – Gondanglegi, Kabupaten Malang)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**Diyan Agus Permana
NIM. 135030218114001**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI
MALANG
2018**

MOTTO

فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ

Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan ?

(Q.S. Ar Rahman, 13)

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan
Karyawan Berbasis *Web* (Studi pada PT Sumber Abadi
Bersama, Gondanglegi, Kabupaten Malang)

Disusun oleh : Diyan Agus Permana

NIM : 135030218114001

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sistem Informasi

Malang, 27 Desember 2017

Komisi Pembimbing
Ketua



Rizki Yudhi Dewantara, S.Sos., MAP, MPA
NIP. 19770502 200212 1 003

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 11 Januari 2018
Jam : 08.00
Skripsi Atas Nama : Diyan Agus Permana
Judul : Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis *Web* (Studi pada PT Sumber Abadi Bersama, Gondanglegi, Kabupaten Malang).

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua,



Rizki Yudhi Dewantara, S.Sos., MAP, MPA
NIP. 19770502 200212 1 003

Anggota,



Brillyanes Sanawiri, S.AB., MBA
NIP. 201201 831228 1 001

Anggota,



Ari Irawan, SE, MM
NIP. 20130482 1231 1001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah dijadikan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.

Malang, 26 Desember 2017



Diyana Agus Permana

RINGKASAN

Diyan Agus Permana, 2017, **Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web (Studi pada PT Sumber Abadi Bersama, Gondanglegi, Kabupaten Malang)**, Rizki Yudhi Dewantara, S.Sos., MAP, MPA. 115 Hal + xiv

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran sistem rekrutmen karyawan yang diterapkan pada PT Sumber Abadi Bersama saat ini, melakukan analisis sistem rekrutmen karyawan yang diterapkan untuk dilakukan pengembangan sistem yang berupa rancangan sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis *web*.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT Sumber Abadi Bersama yang beralamat di jalan Banyulegi 1, Gondanglegi, Kabupaten Malang. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara dengan partisipan yaitu Kepala bagian, Staf, dan Admin *Human Resources Development* (HRD).

Berdasar penelitian yang telah dilakukan, sistem informasi rekrutmen karyawan yang diterapkan pada PT Sumber Abadi Bersama masih menggunakan cara manual sehingga menyebabkan beberapa permasalahan. Permasalahan tersebut diantaranya penyeleksian berkas lamaran membutuhkan waktu yang lama karena harus mencari, menyeleksi satu per satu berkas lamaran yang masuk, membandingkan kemampuan yang dimiliki dari masing-masing pelamar, terlebih lagi penyeleksian hanya dilakukan oleh Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD). Rekrutmen secara manual juga pernah mengakibatkan hilangnya dokumen berkas lamaran, hal tersebut disebabkan karena penyimpanan berkas lamaran hanya disimpan pada lemari penyimpanan dokumen yang kurang teratur sehingga tercampur dengan berkas lain yang menyebabkan terjadinya kehilangan pada berkas lamaran. Selain itu banyaknya pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan karena tidak adanya informasi mengenai lowongan kerja serta keahlian yang dibutuhkan, sehingga lamaran yang masuk ke perusahaan seringkali tidak sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan perusahaan. Rancangan sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web dapat diimplementasikan PT Sumber Abadi Bersama guna memberikan alternatif solusi bagi masalah yang saat ini terjadi pada proses rekrutmen karyawan.

Kata Kunci : Analisis Sistem, Rancangan Sistem, Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan, Web

SUMMARY

Diyan Agus Permana, 2017, Analysis and Design of Web-based Employee Recruitment Information System (Study on PT Sumber Abadi Bersama, Gondanglegi, Malang Regency), Rizki Yudhi Dewantara, S.Sos., MAP, MPA. 115 Hal + xiv

The purpose of this research is to know the description of employee recruitment system applied to PT Sumber Abadi Bersama at this time, to analyze employee recruitment system which applied for system development in the form of web based employee recruitment information system design.

The type of research used is descriptive research with qualitative approach. This research was conducted at PT Sumber Abadi Bersama which is located at Banyulegi 1, Gondanglegi, Malang Regency. The technique used in collecting data in this study is by conducting interviews with participants, namely Head of Department, Staff, and Admin Human Resources Development (HRD).

Based on the research that has been done, employee recruitment information system applied to PT Sumber Abadi Bersama still using manual way causing some problems. Such issues include the selection of application files for a long time because they have to search, select one by one application file, comparing the ability of each applicant, moreover the selection is only done by the Head of Human Resources Development (HRD). Manual recruitment has also resulted in the loss of application file documents, this is because the filing of the application file is only stored in a document storage cabinet that is less regular so that it is mixed with other files that cause loss in the application file. In addition, many applicants are not in accordance with the qualifications required by the company because there is no information about job vacancies and skills required, so that applications that go to the company is often not in accordance with the skills required by the company. The design of web-based employee recruitment information system can be implemented by PT Sumber Abadi Bersama to provide an alternative solution to the problems that currently occur in the employee recruitment process.

Keywords: System Analysis, System Design, Employee Recruitment Information System, Web

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya penulis diberikan kemudahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi, serta shalawat dan salam yang selalu dipanjatkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini berjudul Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Berbasis *Web* pada PT Sumber Abadi Bersama, Gondanglegi, Kabupaten Malang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Laporan Magang ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Muhammad Al Musaddieq, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Dr. Wilopo, MAB selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Rizki Yudhi Dewantara, S.Sos, MPA selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberikan arahan, serta semangat dan dorongan kepada penulis selama penulisan skripsi.
5. Seluruh Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah mengajarkan seluruh mata kuliah Program Studi Administrasi Bisnis kepada penulis.

6. Kedua Orang Tua tercinta Umi dan Abi yang dengan kemurahan hatinya telah mendoakan, mendidik, mendukung, menguatkan penulis hingga saat ini serta Bude dan Pak Poh yang selalu memberikan dukungan yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi.
7. Bapak Yuris Permadiono selaku Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD) yang telah memberi ijin, menjadi narasumber, memberikan saran yang sangat membantu penulis dalam melakukan penulisan, serta memberikan wejangan dan arahan mengenai dunia kerja yang tentunya akan bermanfaat bagi penulis.
8. Mbak Hasnia Prihnakumalasari selaku Staf *Human Resources Development* (HRD) dan Mas Syahrul Arista selaku Admin *Human Resources Development* (HRD) yang telah bersedia menjadi narasumber serta memberikan bantuan selama proses penulisan pada PT Sumber Abadi Bersama.
9. Pimpinan, Staf dan Karyawan PT Sumber Abadi Bersama yang telah memberikan izin dan bantuan selama proses penelitian.
10. Teman-teman FIA Bisnis UB Kampus IV yang selama ini telah menjadi teman penulis dari awal mahasiswa baru hingga saat ini.
11. Teman-teman Himabis '13 (Himpunan Mahasiswa Administrasi Bisnis Angkatan 2013) yang selalu memberi semangat kepada penulis.
12. Teman-teman Eks Adiraja FIA UB 2015 (Faizar Rahman, M. Erwinsyah Erlangga, Nur M. Ikhwanudin, Andri Setiawan, Dessy Permasatasari, Nuraini Widyastuti, Lintang Pratama Putri, Okta Setyanida, Adlina Fikriyatun N.) yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.

13. Bapak Kos Drs. Sukardi yang sering memberikan pesan moral dan keagamaan bagi penulis, serta teman-teman Alumnus Kosan Muslim (M. Erwinsyah Erlangga, Naufal Yafi' Najy, Hatta Aprilio Dewantara, Muhammad Luthfi, Dany Rahmana, Ahmad Najib, Afifur Rohman) yang juga sesama pejuang skripsi di kos.
14. Teman-teman Konsentrasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) angkatan 2013 yang menjadi teman penulis selama mata kuliah konsentrasi.
15. Semua teman-teman yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang telah penulis susun, masih banyak kekurangan. Demi kesempurnaan skripsi, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi yang telah penulis susun ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan para pembaca.

Malang, 27 Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu	9
1. Rinaldi (2011)	9
2. Sofyanti (2014)	10
3. Rohman (2015)	11
4. Liza & Evi (2016)	11
5. Ayu & Perdana (2014)	12
B. Kajian Teoritis	15
1. Sistem Informasi	15
a. Definisi Sistem Informasi	15
b. Komponen Sistem Informasi	15
c. Aktivitas Sistem Informasi	18
d. Teknologi Informasi	19
e. Siklus Hidup Pengembangan Sistem	20
2. Analisis dan Perancangan Sistem	22
a. Investigasi Sistem	22
b. Analisis Sistem	24
c. Perancangan Sistem	28
d. Pengujian Sistem	31
e. Pengembangan Sistem	31
f. Perangkat Pengembangan Sistem	33
3. Internet dan <i>World Wide Web</i>	38
4. Rekrutmen Karyawan	40
a. Definisi Rekrutmen Karyawan	40
b. Alasan Dasar Rekrutmen	41

c. Tujuan Rekrutmen.....	41
d. Metode Rekrutmen.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Fokus Penelitian	46
C. Lokasi Penelitian	47
D. Sumber Data	47
E. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Instrumen Penelitian.....	49
G. Reliabilitas Data	50
H. Analisis Data	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Hasil Penelitian	53
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	53
2. Gambaran sistem Rekrutmen Karyawan saat ini	57
3. Analisis dan Perancangan Sistem.....	59
a. Investigasi Sistem.....	59
b. Analisis Sistem.....	63
c. Perancangan Sistem.....	77
d. Pengujian Sistem	88
B. Pembahasan.....	89
BAB V PENUTUP.....	94
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1	Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 2	Biaya Implementasi Sistem Baru	80
Tabel 3	Penyelesaian Masalah pada sistem saat ini	86
Tabel 4	Pengujian Sistem	99

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1	Komponen Sistem Informasi	17
Gambar 2	Siklus Hidup Pengembangan Sistem	23
Gambar 3	Elemen <i>Data Flow Diagram</i>	37
Gambar 4	Kumpulan Simbol Permodelan Data	40
Gambar 5	Analisis Data	57
Gambar 6	Struktur Organisasi	62
Gambar 7	<i>Flowchart</i> sistem saat ini	63
Gambar 8	<i>Entity Relationship Diagram</i> Sistem saat ini	73
Gambar 9	<i>Data Flow Diagram</i> Sistem saat ini	75
Gambar 10	<i>Use Case Diagram</i> Sistem saat ini	81
Gambar 11	<i>Flowchart</i> Sistem yang diusulkan	88
Gambar 12	<i>Data Flow Diagram</i> Sistem yang diusulkan	89

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Hasil Wawancara Penelitian.....	98
Lampiran 2	Tampilan Pengguna.....	106
Lampiran 3	Pengujian Sistem.....	113
Lampiran 4	Surat Persetujuan Riset.....	114
Lampiran 5	<i>Curriculum Vitae</i>	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan organisasi bisnis yang semakin dinamis pada saat ini menuntut organisasi bisnis agar dapat menyesuaikan diri dan mampu merespon berbagai perubahan. Pertumbuhan tersebut diimbangi dengan penggunaan teknologi informasi pada organisasi bisnis. Perkembangan teknologi informasi memacu cara baru bagi organisasi bisnis dalam menjalankan bisnis. Teknologi informasi dapat meringankan pekerjaan pada berbagai aspek dalam organisasi bisnis menjadi lebih cepat, mudah dan efisien sehingga membantu meringankan pekerjaan yang dilakukan sumber daya manusia pada organisasi bisnis tersebut.

Teknologi informasi menurut Sutabri (2014:3) mengacu pada teknologi yang digunakan dalam mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas guna membantu dalam mengambil keputusan. Penerapan teknologi informasi pada organisasi bisnis dapat kita lihat pada kegiatan umum perkantoran seperti membuat dokumen, melakukan perhitungan, membuat presentasi dengan aplikasi perkantoran. Penghitungan dan pembuatan laporan keuangan kini menjadi lebih mudah dan efisien dengan adanya aplikasi perkantoran pengolah angka, dimana pada aplikasi tersebut memiliki fitur *auto sum* atau penjumlahan otomatis sehingga karyawan tidak harus menghitung satu per satu lagi, melainkan dapat menghitung banyak angka dalam satu waktu. Pemanfaatan

teknologi informasi dalam hal ini digunakan untuk mendukung salah satu fungsi bisnis yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia tidak hanya mengatur karyawan yang ada dalam perusahaan, tetapi dimulai dari pemilihan calon karyawan, penilaian kinerja karyawan, pemilihan dan penempatan karyawan serta pengisian jabatan manajerial yang sesuai dengan kelayakan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan faktor utama dalam membantu organisasi mencapai tujuan. Salah satu kegiatan dalam sumber daya manusia adalah rekrutmen karyawan, yang merupakan suatu tahap strategis untuk mengidentifikasi calon karyawan yang tepat. Menurut Gomes (2003:105) kegiatan rekrutmen bisa terjadi ketika berdirinya organisasi baru, adanya perluasan kegiatan organisasi yang belum dilakukan sebelumnya, terciptanya kegiatan atau pekerjaan baru, adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain, pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun atau meninggal dunia. Sebuah organisasi bisnis tentunya menginginkan calon tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi bisnis tersebut.

Kegiatan rekrutmen merupakan proses mencari dan mendapatkan pelamar guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Rekrutmen karyawan menurut Bangun (2012:140) merupakan penarikan karyawan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai dengan jumlah dan kualitasnya. Rekrutmen karyawan memiliki banyak metode dalam melakukan kegiatan tersebut diantaranya melakukan penyebaran informasi lowongan kerja dengan penyebaran pamflet, kerjasama dengan perguruan tinggi, iklan, *job fair*, rekomendasi dari

karyawan, dan sebagainya. Seiring perkembangan teknologi informasi, rekrutmen karyawan saat ini bisa dilakukan secara *online*, akan tetapi saat ini masih ada organisasi bisnis yang menggunakan rekrutmen secara manual, sedangkan perkembangan teknologi pada saat ini sudah sangat pesat. Rekrutmen secara manual masih menggunakan data fisik dalam verifikasi berkas lamaran yang tentunya sangat rentan hilang karena tercampur dengan berkas pelamar lain. Salah satu organisasi bisnis yang masih menggunakan rekrutmen secara manual adalah PT Sumber Abadi Bersama. PT Sumber Abadi Bersama merupakan organisasi bisnis yang bergerak pada produksi kayu lapis (*plywood*).

Pra penelitian yang dilakukan peneliti pada tanggal 17 Juni 2017 terkait rekrutmen PT Sumber Abadi Bersama, partisipan menyebutkan rekrutmen karyawan pada PT Sumber Abadi Bersama masih menggunakan cara manual dimana lamaran yang dikirim masih menggunakan data fisik yaitu kertas. Berkas lamaran yang masuk dalam 1 bulan bisa mencapai 70 hingga 90 lamaran meskipun bukan dalam masa rekrutmen, sehingga waktu yang diperlukan untuk melakukan seleksi berkas membutuhkan waktu lama, lebih dari pada itu seleksi berkas juga hanya dilakukan oleh 1 karyawan saja yaitu Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD). Penyebarluasan informasi lowongan kerja pada PT Sumber Abadi Bersama juga belum pernah dilakukan sehingga tidak ada informasi persyaratan yang dibutuhkan pelamar dalam melamar pada perusahaan tersebut. Penyimpanan berkas pelamar maupun data diri karyawan yang diterima juga hanya disimpan pada lemari penyimpanan dokumen yang kurang teratur sehingga dapat tercampur dengan berkas lain dan menyebabkan terjadinya kehilangan pada berkas

tersebut. Temuan permasalahan pada pra penelitian terkait rekrutmen karyawan tersebut diungkapkan oleh Bapak Yuris Permadiyono selaku Kepala bagian *Human Resources Development (HRD)*.

Masalah pada sistem rekrutmen yang saat ini digunakan seharusnya hal tersebut dievaluasi agar permasalahan yang terjadi dapat terselesaikan. Sistem informasi dapat dimanfaatkan guna memperbaiki permasalahan dalam rekrutmen karyawan agar proses rekrutmen dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Menurut Scott (2001:4) sistem informasi berguna untuk melaksanakan tugas khusus tertentu yang sangat esensial bagi berfungsinya organisasi. Pemanfaatan sistem informasi dalam rekrutmen karyawan adalah rekrutmen karyawan secara *online* atau disebut juga dengan sistem informasi rekrutmen karyawan. Sistem informasi rekrutmen karyawan merupakan bagian dari sistem informasi sumber daya manusia.

Sistem informasi sumber daya manusia mengacu pada penggunaan teknologi informasi pada kegiatan sumber daya manusia di perusahaan. Sistem informasi sumber daya manusia digunakan untuk membantu kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan, manajemen data karyawan, penilaian, tunjangan, dan sebagainya. Sistem informasi sumber daya manusia pada penelitian ini hanya berfokus pada sistem informasi rekrutmen karyawan saja. Penyelenggaraan sistem informasi rekrutmen karyawan dimulai dari melakukan pengembangan sistem.

Pengembangan sistem merupakan penyusunan suatu sistem yang baru untuk menggantikan sistem yang lama baik secara keseluruhan maupun hanya memperbaiki sistem yang telah ada (Jogiyanto, 2008:35). Pengembangan sistem

dilakukan agar permasalahan yang terjadi pada organisasi bisnis dapat terselesaikan sehingga dapat meraih peluang-peluang bisnis. Tahap dalam pengembangan sistem diantaranya adalah analisis dan perancangan sistem. Analisis sistem dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan yang terjadi pada organisasi bisnis yang hasil analisisnya nanti digunakan untuk merancang sistem baru, sedangkan perancangan sistem dilakukan untuk menggambarkan sistem baru yang berguna untuk menyelesaikan permasalahan sistem. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengambil judul **ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PEREKRUTAN KARYAWAN BERBASIS WEB** (Studi pada PT Sumber Abadi Bersama, Gondanglegi, Kabupaten Malang). Penelitian ini dilakukan pada PT Sumber Abadi Bersama karena berdasarkan permasalahan pada pra penelitian diantaranya seleksi berkas lamaran yang lama, tidak adanya penggandaan terhadap berkas lamaran sehingga menyebabkan kehilangan pada berkas tersebut, serta tidak adanya informasi lowongan kerja sehingga pelamar tidak mengetahui kualifikasi untuk melamar pekerjaan yang tersedia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan sebelumnya maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran sistem perekrutan karyawan yang saat ini digunakan pada PT Sumber Abadi Bersama ?
2. Bagaimanakah analisis sistem perekrutan karyawan yang saat ini digunakan pada PT Sumber Abadi Bersama ?

3. Bagaimanakah perancangan sistem informasi perekrutan karyawan pada PT Sumber Abadi Bersama ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui gambaran sistem perekrutan karyawan yang saat ini digunakan pada PT Sumber Abadi Bersama.
2. Menganalisis sistem perekrutan karyawan yang saat ini digunakan pada PT Sumber Abadi Bersama.
3. Merancang sistem informasi perekrutan karyawan pada PT Sumber Abadi Bersama.

D. Kontribusi Penelitian

Suatu penelitian yang baik harus dapat memberikan kontribusi atau manfaat, baik kontribusi secara teoritis maupun secara praktis. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi antara lain :

1. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan untuk mampu mempertimbangkan dalam kesuksesan perusahaan dalam proses rekrutmen karyawan akan kebutuhan sistem informasi bagi pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan.

2. Kontribusi Akademis

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan penelitian dan kajian bagi kalangan akademis yang berminat untuk

mengembangkan penelitian ini lebih lanjut sehingga dapat memperluas kontribusi yang diperlukan.

E. Sistematika Pembahasan

Pada sistematika pembahasan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam pembahasan skripsi. Adapun sistematika pembahasan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian yang mendasari penelitian ini yang meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan yang ditulis pada skripsi ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori, konsep dan penjelasan pengertian-pengertian yang berkaitan dengan permasalahan atau pertanyaan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dengan komponen-komponen yang meliputi jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis yang digunakan dalam pembahasan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang deskripsi hasil penelitian sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan dan pembahasan masalah berdasarkan data dan teori yang dipaparkan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang menjabarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan pemberian saran-saran perbaikan bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan cara berpikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang diandalkan dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung oleh fakta empiris. Berikut penelitian terdahulu yang sesuai dengan tema yang diambil oleh peneliti:

1. Rinaldi (2011)

Judul penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi (2011) yaitu “Analisis dan Perancangan Rekrutmen Karyawan Secara Online pada PT Valdo Pekanbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan merancang sebuah sistem informasi rekrutmen karyawan yang dapat mengatasi permasalahan terkait rekrutmen karyawan yang ada pada PT Valdo Pekanbaru. Penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan perusahaan dalam proses rekrutmen karyawan.

PT. Valdo Pekanbaru merupakan perusahaan jasa out sourcing penyalur tenaga kerja pada perusahaan lain yang mempunyai kesulitan melakukan rekrutmen karyawan yaitu dalam proses administrasi dan test. Penulis telah melakukan penelitian pada perusahaan ini dimana penulis menemukan beberapa kekurangan khususnya pada administrasi dan test baik dalam pengolahan data pelamar dan ujian seleksi tertulis. Maka dibutuhkan suatu sistem informasi rekrutmen karyawan secara online pada PT. Valdo Pekanbaru yang bisa membantu mengatasi masalah pada PT. Valdo Pekanbaru. Hasil yang diperoleh dari system informasi rekrutmen karyawan secara online pada PT. Valdo

Pekanbaru ini adalah peningkatan pelayanan berupa informasi mengenai lowongan pekerjaan secara up to date, proses lamaran administrasi yang bisa dilakukan dimana saja, serta pengolahan data lamaran yang lebih mudah dilakukan oleh perusahaan dan kegiatan penyeleksian berupa test tertulis yang lebih menghemat biaya dan waktu.

2. Sofyanti (2014)

Penelitian terdahulu oleh Sofyanti (2014) berjudul “Rancang Bangun Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Web”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-kualitatif yang bertujuan untuk merancang dan membangun sistem informasi penerimaan karyawan berbasis web pada PT Desalite Esbang Jaya yang dapat mengolah data pelamar dalam suatu database sehingga data pelamar tidak menumpuk pada lemari serta mempermudah bagian HRD dalam mencari data pelamar. Perancangan sistem dalam penelitian ini menggunakan bahasa pemrograman PHP dan XAMPP sebagai web server yang didukung dengan MySQL sebagai pengolah datanya, SDLC model Waterfall sebagai metode pengembangan sistemnya.

Berdasar hasil analisa yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya sistem informasi penerimaan karyawan berbasis web dapat mengurangi besarnya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan setiap kali akan merekrut karyawan. Selain itu, sistem informasi penerimaan karyawan menyajikan informasi yang dapat mempermudah bagian HRD PT Desalite Esbang Jaya dalam menangani proses penerimaan karyawan, sehingga data pelamar tidak menumpuk pada lemari filling cabinet. Serta dengan adanya sistem informasi penerimaan

karyawan yang menyajikan lowongan kerja, mempermudah calon karyawan dalam mengaksesnya tanpa harus datang langsung ke perusahaan.

3. Rohman (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Saiful Rohman (2015) berjudul “Sistem Informasi e-recruitment Karyawan di CV Bintang Jaya”. Tujuan dari penelitian tersebut diantaranya merancang aplikasi perekrutan berbasis web serta menyediakan sarana pendukung untuk penerimaan data pelamar untuk posisi yang ditentukan secara *online*. Tujuan tersebut memberikan kemudahan bagi pengguna sehingga pihak manajemen dapat menerima informasi berupa laporan data pelamar yang lengkap, terbaru dan cepat.

Kesimpulan dari penelitian tersebut, sistem informasi e-recruitment karyawan diharapkan dapat membantu kelancaran pengelolaan sistem perekrutan pada CV Bintang Jaya. Sistem perekrutan yang dilakukan secara online diharapkan memudahkan calon pelamar yang ingin melamar perkerjaan di CV Bintang Jaya. Proses penyimpanan data pada sistem perkrutan tersebut menjadi terkomputerisasi dengan baik sehingga tidak terjadi penumpkan data pelamar. Sistem perekrutan tersebut memungkinkan pelamar tidak perlu datang ke perusahaan, melainkan cukup dengan *browsing* melalui komputer yang terhubung dengan jaringan internet.

4. Liza & Evi (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Liza & Evi (2016) berjudul “Rancangan Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis *Web* pada PT Fast Food Indonesia *Region* Pekanbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk merancang sistem rekrutmen karyawan

berbasis *online* melalui *web*. Penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan personalia dalam melakukan perekrutan karyawan baru dan memudahkan perusahaan dalam mengkases data pelamar kerja yang telah masuk.

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan diantaranya, sistem rekrutmen karyawan berbasis *web* dapat mempermudah staf HRD (*Human Resource Department*) dalam melakukan penyeleksian berkas yang masuk dan dapat menghemat penggunaan kertas. Sistem rekrutmen ini diharapkan dapat mempermudah pada saat memasukkan lamaran tanpa terkendala waktu dan tempat. Proses seleksi karyawan baru juga akan lebih terkontrol dengan sistem komputerisasi ini serta mempermudah saat pembuatan laporan.

5. Ayu & Perdana (2014)

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan adanya kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi bisnis semakin meningkat. Maka dari itu, dibutuhkan suatu sistem informasi yang dapat mendukung upaya optimasi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. PT. Qwords Company International sebagai perusahaan yang bergerak di bidang IT dan juga merupakan perusahaan yang sedang berkembang, saat ini proses rekrutmen dan seleksi karyawannya masih menggunakan metode manual dan juga menggunakan kertas. Hal tersebut dapat menimbulkan beberapa permasalahan di antaranya, banyaknya data pelamar yang hilang atau rusak, dan menghabiskan cukup banyak waktu dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawannya. Penelitian ini menghasilkan sebuah rancangan sistem informasi rekrutmen dan seleksi karyawan dengan menggunakan metode waterfall dan diagram Unified Modeling Language (UML)

yang dapat digunakan sebagai dasar untuk dilakukannya implementasi dari sistem informasi rekrutmen dan seleksi tersebut untuk dijadikan solusi dari permasalahan yang ada. Ringkasan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan diatas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Tujuan Penelitian	Metode Pengembangan Sistem	Hasil Penelitian
1	Renaldi (2011) Analisis dan Perancangan Rekrutmen Karyawan Secara Online pada PT Valdo Pekanbaru	Menganalisa, merancang sebuah sistem informasi rekrutmen karyawan yang dapat mengatsi permasalahan-permasalahan yang ada pada PT.Valdo Pekanbaru	Metode <i>System Development Life Cycle</i> (SDLC)	sistem informasi penerimaan karyawan terkomputerisasi secara <i>online</i> dapat membantu mempermudah perusahaan dalam melakukan penerimaan dan penyeleksian karyawan serta mengurangi penggunaan waktu dan biaya.
2	Juniar Sofyanti (2014) Rancang Bangun Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Web	Merancang dan membangun sistem Informasi Penerimaan Karyawan berbasis web pada PT Desalite Esbang Jaya serta memudahkan calon karyawan dalam mendapatkan informasi lowongan.	Metode SDLC Model <i>Waterfall</i>	Pembuatan sistem informasi penerimaan karyawan berbasis web mampu mengurangi biaya rekrutmen, menyajikan informasi data pelamar yang masuk, serta menyajikan info lowongan kerja yang mempermudah calon karyawan dalam mengakses.
3	Rohman (2015) Sistem Informasi e-recruitment Karyawan di CV Bintang Jaya	Merancang aplikasi perekrutan berbasis web, menyediakan sarana pendukung untuk penerimaan data pelamar, mempermudah pihak manajemen dalam menerima informasi berupa laporan data pelamar yang lengkap, terbaru dan cepat.	Metode SDLC Model <i>Prototype</i>	sistem informasi e-recruitment karyawan ini memudahkan calon pelamar karena informasi lowongan dan pendaftaran dilakukan secara <i>online</i> , proses penyimpanan data menjadi terkomputerisasi, dan proses seleksi menjadi lebih cepat karena pelamar tidak perlu datang ke perusahaan.

Lanjutan Tabel 2.1

4	Trisnawati & Syafrizal (2016) Rancangan Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis <i>Web</i> pada PT Fast Food Indonesia <i>Region</i> Pekanbaru	Mengetahui gambaran sistem perekrutan karyawan pada PT. Fast food Indonesia serta penempatan kerja karyawan yang berjalan, dan merancang sistem perekrutan karyawan berbasis web.	Metode SDLC Model <i>Waterfall</i>	Sistem rekrutmen karyawan berbasis <i>web</i> dapat mempermudah Staf <i>Human Resource Departmen</i> dalam melakukan penyeleksian berkas, dan dapat menghemat penggunaan kertas.
5	Ikhsan, <i>et al</i> (2013) Analisis dan Desain Model Sistem E-Recruitment Pada Lembaga Pengembangan Komputerisasi	Tujuan dari penelitian ini adalah menghasilkan rancangan yang tepat guna untuk dapat dijadikan bahan acuan dalam pembuatan sistem e-recruitment asistem LePKom.	Metode <i>System Development Life Cycle</i> (SDLC)	Sistem e-recruitment yang dikembangkan dapat membantu lembaga pengembangan komputerisasi dalam proses rekrutmen terutama dalam menyortir data calon asisten yang masuk dan memberikan informasi kepada calon asisten serta laboratorium pengembangan.

(Sumber : Olahan Peneliti, 2017)

Dari kelima penelitian terdahulu yang telah dijelaskan terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu meneliti tentang sistem informasi perekrutan karyawan. Perbedaan dari kelima penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada metode pengembangan sistem yang digunakan, peneliti menggunakan metode *Traditional System Development Life Cycle* sedangkan kelima penelitian terdahulu diatas menggunakan Metode *System Development Life Cycle*, model *waterfall*, dan *Prototype*. Sistem yang diusulkan juga berbeda, sistem yang diusulkan oleh peneliti dimulai dari seleksi berkas sampai pada pembuatan manajemen data karyawan yang diterima sesuai dengan kebutuhan pengguna sedangkan kelima penelitian terdahulu tersebut hanya sampai tahap seleksi berkas dan tes *online*.

B. Kajian Teoritis

Kajian teoritis adalah peninjauan terhadap pustaka-pustaka terkait masalah yang berkaitan. Kajian teoritis yang digunakan pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut.

1. Sistem Informasi

a. Definisi Sistem Informasi

Menurut Sutabri (2012:38) sistem informasi merupakan suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi agar dapat menyediakan laporan-laporan yang diperlukan untuk pihak luar. Pendapat lain menyatakan, sistem informasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat komponen yang saling berhubungan yang memiliki fungsi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan sebagai kontrol dalam organisasi, (Laudon & Laudon, 2012:15). Pengertian sistem informasi dapat disimpulkan sebagai sistem didalam sebuah organisasi yang saling berinteraksi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan menyajikan informasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan serta sebagai kontrol terhadap organisasi.

b. Komponen Sistem Informasi

Menurut O'Brien & Marakas (2014:33) Komponen sistem informasi menggunakan komponen yang dapat ditunjukkan pada gambar 2.1.

1) Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan bagian penting dari operasional sistem informasi. Sumber daya manusia dapat dikategorikan menjadi pengguna akhir dan spesialis sistem informasi. Pengguna akhir merupakan pengguna sistem informasi atau informasi yang telah dihasilkan, sedangkan spesialis sistem informasi adalah pengembang dan pengoperasi sistem informasi.

2) Sumber Daya Perangkat Keras

Sumber daya perangkat keras merupakan semua peralatan fisik dan material yang digunakan dalam pengolahan informasi. Perangkat keras dapat dikategorikan menjadi dua macam yaitu sistem komputer dan periferal komputer. Sistem komputer merupakan *central processing unit* (CPU) yang berisi mikroprosesor dan perangkat-perangkat yang saling berhubungan di dalamnya, sedangkan periferal komputer merupakan semua perangkat keras tambahan yang terhubung pada komputer seperti keyboard, mouse, printer, scanner.

3) Sumber Daya Perangkat Lunak

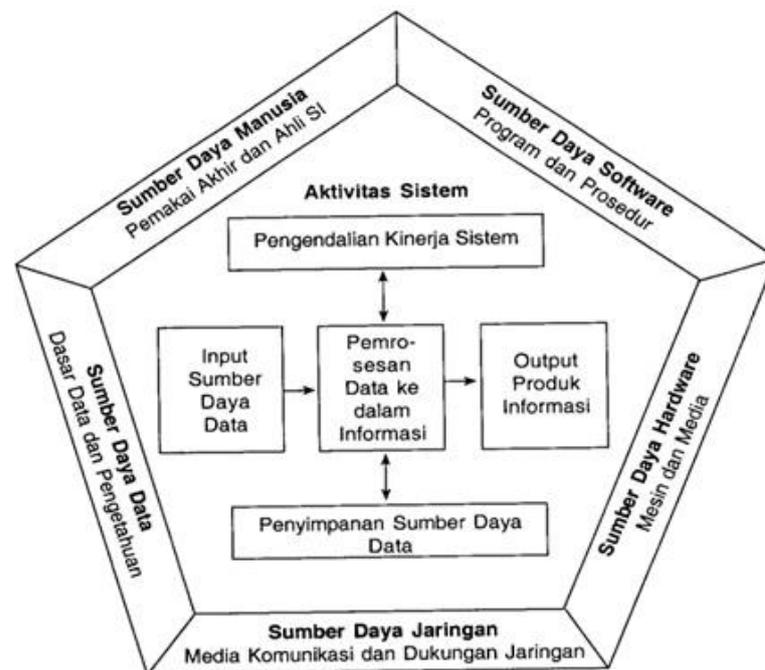
Sumber daya perangkat lunak adalah seperangkat instruksi pengoperasian yang disebut program, mengendalikan hardware, dan seperangkat instruksi pengolahan informasi yang disebut prosedur yang diperlukan oleh seseorang.

4) Sumber Daya Data

Data merupakan sumber kehidupan bagi organisasi dan manajemen data yang efektif dan efisien dianggap sebagai sebuah bagian yang utuh dari strategi organisasi. Data dapat berupa alfanumerik, angka dan karakter lain serta entitas lainnya seperti gambar, audio, video.

5) Sumber Daya Jaringan

Sumber daya jaringan menekankan bahwa teknologi dan jaringan komunikasi merupakan komponen yang penting dari semua sistem informasi. Sumber daya jaringan dapat dikategorikan menjadi 2 macam yaitu media komunikasi dan infrastruktur jaringan. Contoh media komunikasi adalah kabel *twisted pair*, *coaxial*, *fiber optic*, *wireless fidelity* yang digunakan sebagai penghubung antara komputer dengan jaringan. Infrastruktur jaringan mengacu pada perangkat keras, perangkat lunak, dan teknologi data yang diperlukan untuk menggunakan jaringan komunikasi, contoh prosesor komunikasi yaitu modem, lalu perangkat lunak kendali komunikasi seperti sistem pengoperasian jaringan dan aplikasi penjelajah situs internet.



Gambar 2.1 Komponen Sistem Informasi

Sumber: O'Brien & Marakas (2014:32)

Gambar 2.1 menunjukkan kerangka konseptual yang fundamental bagi komponen dan aktifitas utama dari sistem informasi. Sistem informasi bergantung

pada sumber daya manusia, perangkat keras, perangkat lunak, data, dan jaringan untuk melakukan aktifitas masukan, pemrosesan, keluaran, penyimpanan dan pengendalian yang mengubah sumber data menjadi produk informasi.

c. Aktifitas Sistem Informasi

Sistem informasi memiliki lima aktifitas utama dimana masing-masing dari aktifitas tersebut memiliki tanggung jawab pada sejumlah tugas yang harus dilaksanakan. Menurut Effendi & Mulyarto (2007:22) aktifitas dalam sistem informasi terbagi menjadi lima aktifitas:

1) Aktifitas *Input*

Aktifitas *input* merupakan aktifitas pengambilan data dan mempersiapkannya untuk diproses, baik itu tentang transaksi bisnis maupun kejadian lain dalam organisasi. Aktifitas *input* berupa aktifitas data masukan seperti merekam atau memperbaiki atau *edit* data. *User* biasanya merekam data menggunakan media fisik seperti kertas atau langsung memasukkan data ke dalam komputer, lalu memperbaiki atau *edit* data jika dibutuhkan untuk memastikan data yang akan disimpan telah sesuai atau benar.

2) Aktifitas Proses

Aktifitas proses berupa operasi perhitungan, perbandingan, pengurutan, pengelompokkan dan peringkasan. Aktifitas ini akan mengorganisir, menganalisa, dan memanipulasi data untuk dikonversi menjadi informasi yang dibutuhkan oleh pengguna. Perbaikan dan *updating* data yang kontinyu perlu dilakukan agar terpeliharanya kualitas data.

3) Aktifitas *Output*

Aktifitas *output* merupakan aktifitas dalam penyampaian informasi kepada pengguna dalam berbagai bentuk seperti cetakan kertas, audio, ataupun video yang merepresentasikan dokumen, laporan, gambar, grafik dan semua hal yang telah pengguna kerjakan.

4) Aktifitas *Storage*

Aktifitas *storage* merupakan aktifitas penyimpanan data dan informasi dalam sebuah media penyimpanan agar dapat digunakan di lain waktu. Data dan informasi dapat disimpan ke dalam sebuah sistem yaitu *database*.

5) Aktifitas Kontrol

Aktifitas kontrol merupakan aktifitas yang dapat mengendalikan kinerja dari sistem informasi. Aktivitas kontrol dalam sistem informasi mampu menghasilkan *feedback* tentang aktifitas *input*, proses, *output*, dan *storage*. *Feedback* tersebut harus dimonitor dan dievaluasi untuk menentukan sistem informasi yang digunakan telah memenuhi standar kinerja yang ditetapkan atau belum. Apabila belum memenuhi standar kinerja maka sejumlah aktifitas harus dievaluasi agar sistem mampu memenuhi tuntutan standar tersebut dan menghasilkan produk-produk informasi yang sesuai.

d. Teknologi Informasi

Menurut Sutabri (2014:3) teknologi informasi mengacu pada teknologi yang digunakan dalam mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas guna membantu dalam pengambilan keputusan.

Menurut McKeown dalam Suyanto (2005:10) teknologi informasi mengacu pada semua bentuk teknologi yang digunakan dalam menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Teknologi informasi dapat disimpulkan sebagai semua bentuk teknologi yang digunakan dalam mengolah data termasuk menciptakan, menyimpan, mengubah atau memanipulasi data sehingga menghasilkan informasi yang berkualitas guna membantu dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Menurut Suyanto (2005:11) infrastruktur teknologi terdiri dari fasilitas-fasilitas fisik, jasa-jasa, dan manajemen yang mendukung seluruh sumberdaya komputasi dalam suatu organisasi. Komponen dari teknologi informasi menurut Suyanto (2005:11) perangkat keras, perangkat lunak, fasilitas jaringan dan komunikasi, *database*, dan personalia teknologi informasi. Komponen-komponen tersebut saling berinteraksi sehingga membentuk sebuah teknologi informasi.

e. Siklus Hidup Pengembangan Sistem

Menurut Jogiyanto (2005:41) siklus hidup pengembangan sistem merupakan suatu bentuk yang digunakan untuk menggambarkan tahapan utama dan langkah dalam tahapan tersebut. Berikut langkah-langkah dalam siklus hidup pengembangan sistem tradisional menurut Stair & Reynolds (2012:354) yang ditunjukkan dengan gambar 2.2 sebagai berikut.

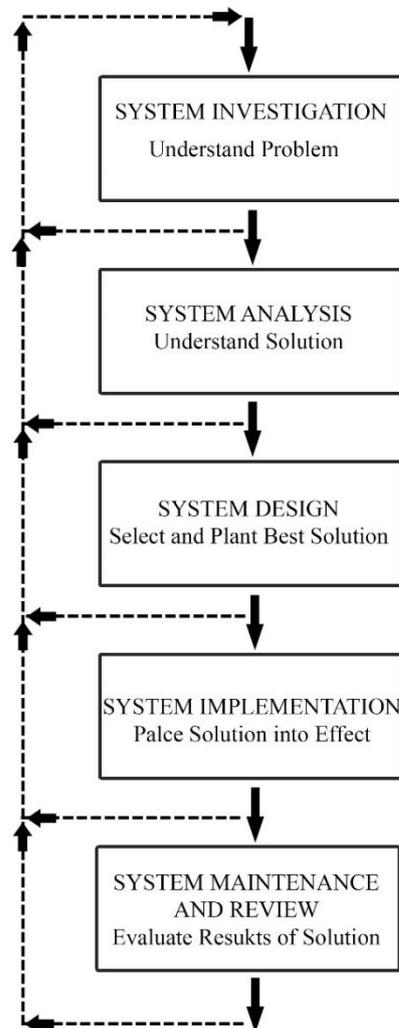
Siklus hidup pengembangan sistem tradisional terbagi dalam beberapa tahap yaitu sebagai berikut.

- 1) Investigasi sistem

Investigasi sistem merupakan tahap dalam pengembangan sistem yang dilakukan dalam mengidentifikasi permasalahan dan peluang serta mempertimbangkannya untuk tujuan dari organisasi bisnis.

2) Analisis sistem

Analisis sistem merupakan tahapan dalam mempelajari sistem yang berjalan saat ini serta proses kerja untuk mengidentifikasi kelebihan, kekurangan, peluang, serta peningkatan.



Gambar 2.2 Siklus Hidup Pengembangan Sistem

Sumber: Stair & Reynolds (2012:354)

3) Perancangan sistem

Perancangan sistem merupakan tahapan yang mendefinisikan bagaimana seharusnya sistem informasi lakukan untuk mengatasi masalah.

4) Implementasi sistem

Implementasi sistem merupakan tahap dalam pembuatan atau akuisisi sistem yang telah dijelaskan pada perancangan sistem, mengimplemetasikan sistem tersebut, dan mengoperasikannya.

5) Pemeliharaan sistem dan *review*

Pemeliharaan sistem dan *review* merupakan tahap untuk memastikan pengoperasian sistem sesuai dengan yang diinginkan dan untuk memodifikasi sistem agar dapat digunakan sesuai pergantian kebutuhan bisnis.

2. Analisis dan Perancangan Sistem

a. Investigasi Sistem

Menurut Stair & Reynolds (2012:363) tujuan dari investigasi sistem adalah mengidentifikasi permasalahan dan peluang serta mempertimbangkannya untuk membantu tujuan perusahaan. Tahapan dalam investigasi sistem diantaranya sebagai berikut:

1) Inisiasi investigasi sistem

Prosedur formal dalam memulai pengembangan sistem yaitu dengan melakukan investigasi sistem. Inisiasi atau permulaan investigasi sistem berisi tentang pengguna sistem yang menginginkan Departemen Sistem Informasi untuk memulai investigasi sistem yang tertulis pada *form* permintaan sistem. *Form* permintaan sistem berisi tentang informasi sebagai berikut:

- a) Permasalahan pada sistem atau peluang pada sistem.
- b) Tujuan investigasi sistem.
- c) Gambaran sistem yang diusulkan.
- d) Harapan biaya dan keuntungan dari sistem yang diusulkan.

2) Analisis Kelayakan

Analisis kelayakan menurut Stair & Reynolds (2012:363) merupakan tahap utama dalam investigasi sistem yang menilai terkait teknis, ekonomi, legal, operasional, dan penjadwalan. Berikut analisis kelayakan yang dilakukan dalam melakukan investigasi sistem:

a) Kelayakan teknis

Kelayakan teknis menurut Whitten, *et al* (2004:382) merupakan ukuran kepraktisan solusi teknis tertentu atau ketersediaan sumber dan pakar teknis.

b) Kelayakan ekonomi

Kelayakan ekonomi menurut Stair & Renolds (2012:364) menentukan apakah projek dapat membuat biaya yang dikeluarkan bermanfaat dan apakah manfaat yang diberikan dapat mengimbangi biaya yang dikeluarkan.

c) Kelayakan legal

Kelayakan legal menurut Stair & Renolds (2012:364) menentukan apakah hukum atau regulasi pada daerah perusahaan mencegah atau membatasi pengembangan sistem.

d) Kelayakan operasional

Kelayakan operasional menurut Stair & Renolds (2012:364) mengukur apakah projek dapat dioperasikan. Kelayakan operasional diukur dengan

menggunakan analisis PIECES yang diungkapkan oleh Whitten dalam Taufiq (2013:154) diantaranya sebagai berikut:

- 1) *Performance*
 - 2) *Information*
 - 3) *Economics*
 - 4) *Control*
 - 5) *Efficiency*
 - 6) *Service*
- e) Kelayakan jadwal

b. Analisis Sistem

Menurut Stair & Reynolds (2012:365) keseluruhan dari analisis adalah mengumpulkan data dari sistem yang berjalan, menentukan kebutuhan dari sistem baru, mempertimbangkan berbagai alternatif berdasarkan kendala pada perusahaan, dan menginvestigasi kemungkinan dari solusi-solusi. Analisis sistem menurut Stair & Reynolds (2012:367) terbagi dalam beberapa tahap sebagai berikut:

1) Pengumpulan Data

Tujuan dari pengumpulan data menurut Stair & Reynolds (2012:365) adalah untuk mencari tambahan informasi tentang permasalahan atau identifikasi kebutuhan dalam laporan investigasi sistem. Tahapan dalam pengumpulan diantaranya sebagai berikut:

- a) Mengidentifikasi Sumber Data

Pengumpulan data dimulai dari mengidentifikasi dan menempatkan berbagai sumber data, termasuk sumber *internal* maupun *external*. Contoh dari sumber *internal* adalah manajer, organisasi, dokumen, manual prosedur, laporan keuangan dan berbagai hal yang berkaitan dengan proses bisnis, sedangkan sumber *external* adalah konsumen, supplier, pemerintah, investor, konsultan dan lain sebagainya.

b) Mengumpulkan Data

Mengumpulkan data merupakan langkah berikutnya setelah melakukan identifikasi sumber data. Pengumpulan data membutuhkan beberapa teknik seperti wawancara, observasi langsung, dan kuesioner. Wawancara dapat berbentuk wawancara terstruktur ataupun tidak terstruktur. Pertanyaan dalam wawancara terstruktur ditulis di awal, sedangkan pertanyaan dalam wawancara tidak terstruktur tidak ditulis di awal, pewawancara mempercayakan pada pengalaman dalam menanyakan pertanyaan untuk membongkar permasalahan pada sistem yang sedang berjalan. Sistem analis dapat melakukan observasi secara langsung untuk mengetahui lebih dalam mengenai permasalahan dari sistem yang berjalan.

2) Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dalam bentuk data mentah belum cukup untuk menentukan tingkat efektifitas dari sistem yang berjalan atau kebutuhan dari sistem baru. langkah berikutnya dalam analisis sistem menurut Stair & Renolds (2012:367) adalah memanipulasi data yang telah dikumpulkan agar sistem analis dapat menggunakan data tersebut. Analisis data menjabarkan permodelan data

dan aktivitas sistem yang berjalan menggunakan *Data Flow Diagram* (DFD) dan *Entity Relationship Diagram* (ERD) guna mengetahui alur data dan hubungan di antara objek dan aktivitas.

a) Permodelan Data

Permodelan data seringkali digunakan menggunakan *entity relationship diagram* (ERD). Entitas merupakan bentuk umum dari sebuah objek, contohnya manusia, acara, kota, dan entitas yang memiliki atribut tertentu. Objek dapat berhubungan dengan objek lain dengan banyak cara di dalam *entity relationship diagram* (ERD).

b) Permodelan Aktivitas

Permodelan aktivitas seringkali menggunakan *data flow diagram* (DFD). Model objek, hubungan, dan aktivitas pada *data flow diagram* (DFD) menggambarkan bagaimana data dapat mengalir diantara objek. *Data flow diagram* (DFD) mendasari setiap aktivitas termasuk komunikasi, pemindahan, atau alur yang dapat digambarkan sebagai unsur data.

3) Analisis Kebutuhan

Tujuan analisis kebutuhan menurut Stair & Renolds (2012:369) adalah untuk menentukan kebutuhan pengguna ataupun organisasi. Langkah-langkah dalam menentukan kebutuhan terbagi sebagai berikut:

a) *Asking Directly* (Bertanya langsung)

Bertanya secara langsung merupakan teknik dalam menganalisis kebutuhan. Bertanya secara langsung merupakan pendekatan dengan menanyakan kepada

pengguna serta manajer tentang apa yang diinginkan dan harapan dari sistem yang baru. Pendekatan ini berguna untuk sistem yang stabil dimana pengguna atau manajer memahami fungsi sistem. Peran dari sistem analisis dalam hal ini adalah untuk mengkritisi dan bertindak secara kreatif dalam mengevaluasi kebutuhan sehingga tercipta kebutuhan sesuai dengan kebutuhan pengguna.

b) *Critical Success Factors (CSF)*

Critical success factors (CSF) merupakan faktor-faktor kritis untuk mencapai kesuksesan dalam lingkup organisasi. Contoh dari *critical success factors (CSF)* pada manajer produksi yaitu tersedianya bahan mentah dari supplier, sedangkan *critical success factors (CSF)* pada penjualan yaitu sebuah produk yang sering dibeli oleh konsumen.

c) Perencanaan Sistem Informasi

Perencanaan sistem informasi mengubah tujuan strategis dan organisasional menjadi pengembangan sistem. Proses dalam perencanaan sistem informasi berguna untuk menentukan kebutuhan sistem. Kebutuhan dari analisis sistem dalam hal perencanaan sistem informasi adalah untuk menyesuaikan dengan pembangunan sistem di masa depan.

4) Analisis Sistem Berorientasi Objek

Pendekatan berbasis objek juga dapat dilakukan dalam proses analisis sistem. Analisis berorientasi objek menurut Stair & Reynolds (2012:369) mengidentifikasi partisipan yaitu pengguna dan masih dalam tahap pengumpulan data. Analisis sistem yang berjalan dalam tahap ini menggunakan pendekatan berorientasi objek.

5) Laporan Analisis Sistem

Analisis sistem menurut Stair & Renolds (2012:370) disimpulkan dengan sebuah laporan analisis sistem secara formal. Laporan analisis sistem harus berisi unsur-unsur sebagai berikut:

- a) Kelebihan dan kekurangan dari sistem yang sedang berjalan berdasarkan perspektif pengguna.
- b) Kebutuhan pengguna untuk sistem yang baru.
- c) Kebutuhan organisasi untuk sistem yang baru.
- d) Deskripsi mengenai hal yang akan dilakukan sistem baru untuk menangani masalah.

c. Perancangan Sistem

Menurut Jogiyanto (2005:209) tujuan dari perancangan sistem secara umum menggambarkan tentang sistem baru agar dapat dipahami oleh pengguna. Perancangan sistem dalam penelitian ini yaitu menggunakan perancangan komponen sistem secara umum karena bertujuan untuk dikomunikasikan kepada pengguna, bukan kepada *programmer*. Perancangan sistem secara umum menurut Jogiyanto (2005:211) diantaranya sebagai berikut.

1) Perancangan Model

Perancangan model dari sistem informasi baru terbagi menjadi 2 model yaitu *physical system* dan *logical model*. *Physical system* menggunakan *flowchart* sebagai alat yang nantinya digunakan untuk menggambarkan *physical system* dari sistem informasi baru. *Logical model* menggunakan *data flow diagram* (DFD) untuk menggambarkan sistem baru.

2) Perancangan *Output*

Output atau keluaran merupakan informasi yang nantinya akan ditampilkan baik berupa data fisik maupun data *digital*. Tahap ini seorang analis harus mendeskripsikan *output* berdasar parameter sebagai berikut.

a) Tipe *output*

Tipe *output* terbagi menjadi 2 tipe yaitu *internal output* yang merupakan *output* yang dimaksudkan untuk mendukung kegiatan manajemen dan *external output* digunakan untuk mendistribusikan *output* pada pihak luar yang membutuhkan. Contoh dari *internal output* berupa laporan-laporan, sedangkan *external output* dapat berupa faktur, *check*, tanda terima pembayaran, dan sebagainya.

b) Format *output*

Format *output* dapat berupa keterangan naratif, tabel, ataupun grafik.

c) Media yang digunakan

Media yang digunakan yaitu dalam bentuk apa *output* akan ditampilkan.

d) Alat *output*

Alat *output* yaitu alat apa yang digunakan untuk menampilkan *output*.

3) Perancangan *Input*

Input atau masukan merupakan data yang akan dimasukkan untuk diproses sehingga menghasilkan *output*. *Input* dapat berupa alat input langsung (*online input device*) maupun *input* tidak langsung (*offline input device*). Tahap ini seorang analis harus mendeskripsikan *output* berdasar parameter sebagai berikut.

a) Tipe *input*

Tipe *input* dikelompokkan menjadi 2 tipe yaitu *external input* adalah *input* yang berasal dari luar perusahaan seperti faktur pembelian, kwitansi, dan sebagainya

sedangkan *internal input* berasal dari dalam organisasi seperti faktur penjualan, *order* penjualan, dan sebagainya.

b) Bentuk *input*

Bentuk *input* merupakan dokumen dasar atau bentuk isian pada alat *input*.

c) Sumber *input*

d) Alat *input*

4) Perancangan *Database*

Database merupakan kumpulan data yang saling berhubungan, dalam hal ini adalah *database* pelamar yang didalamnya terdapat tabel yang berisi banyak kolom. Langkah-langkah dalam perancangan *database* adalah sebagai berikut.

1) Tipe dari *file*

Tipe dari *file* diantaranya *file* induk, *file* transaksi, *file* sementara dan sebagainya.

2) Media *file*

Media *file* yang digunakan dapat berupa Harddisk, atau diskette.

3) *Field* kunci dari *file*

5) Perancangan Teknologi

Perancangan teknologi dalam hal ini adalah untuk mendeskripsikan perangkat teknologi yang digunakan pada sistem baru. Perancangan teknologi terbagi menjadi beberapa tahap sebagai berikut.

1) Teknologi *hardware*

a) Alat *input*

b) Alat pemroses

- c) *Alat output*
- 2) *Teknologi software*
 - a) *Sistem operasi*
 - b) *Software* bahasa pemrograman
 - c) *Software* aplikasi
- 3) *Network* atau jaringan
- 6) *User interface*

User interface atau tampilan pengguna dalam sebuah sistem menurut Stair & Reynolds (2012:372) menjelaskan tampilan yang nantinya berinteraksi dengan pengguna, seperti tombol dan *scroll bar* dalam sebuah program Windows.

d. Testing

Menurut Stair & Reynolds (2012:381) prosedur pengujian sistem yang baik merupakan hal penting untuk memastikan sistem baru dapat beroperasi sesuai dengan keinginan. Tujuan dari pengujian sistem adalah untuk memastikan bahwa elemen-elemen atau komponen dari sistem telah berfungsi sesuai dengan yang diharapkan. Pengujian sistem dilakukan untuk mencari kelemahan-kelemahan yang mungkin masih terjadi.

e. Pengembangan Sistem

Menurut Jogiyanto (2005:35) pengembangan sistem bisa diartikan menyusun suatu sistem yang baru untuk menggantikan sistem yang lama baik secara keseluruhan maupun hanya memperbaiki sistem yang telah ada. Pendapat lain menyatakan, pengembangan sistem adalah kegiatan dalam menciptakan atau memodifikasi sebuah sistem (Stair & Reynolds, 2012:356). Berdasarkan pendapat

para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sistem adalah suatu cara atau solusi yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk membangun sistem informasi yang baru atau memodifikasi sistem yang sudah ada untuk memecahkan permasalahan yang terjadi.

Pengembangan sistem perlu dipertimbangkan karena terjadi kemungkinan sistem yang lama tidak dapat mencapai tujuan secara maksimal. Adapun penyebab sistem lama perlu diperbaiki (Jogiyanto, 2005:35), yaitu sebagai berikut :

1) Adanya permasalahan-permasalahan yang timbul pada sistem yang lama.
permasalahan yang timbul dapat berupa:

a) Ketidakberesan,

sistem yang lama menyebabkan sistem tidak dapat beroperasi sesuai dengan yang diharapkan. Ketidakberesan ini dapat berupa:

- 1) Kecurangan-kecurangan disengaja yang menyebabkan tidak amannya harta kekayaan perusahaan dan kebenaran dari data menjadi kurang terjamin.
- 2) Kesalahan-kesalahan yang tidak disengaja yang juga dapat menyebabkan kebenaran dari data kurang terjamin.
- 3) Tidak efisiennya operasi.
- 4) Tidak ditaatinya kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan.

b) Pertumbuhan organisasi

Pertumbuhan organisasi diantaranya adalah kebutuhan informasi yang semakin luas, volume pengolahan data semakin meningkat, perubahan prinsip akuntansi yang baru.

2) Untuk meraih kesempatan-kesempatan (*opportunities*)

Kesempatan-kesempatan ini dapat berupa peluang-peluang pasar, pelayanan yang meningkat kepada pelanggan dan lain sebagainya.

3) Adanya instruksi-instruksi (*directives*)

Penyusunan sistem yang baru dapat juga terjadi karena adanya instruksi-instruksi dari atas pimpinan ataupun dari luar organisasi, seperti misalnya peraturan pemerintah.

f. Perangkat Pengembangan Sistem

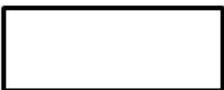
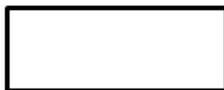
Pada pengembangan sistem diperlukan suatu instrumen atau alat bantu yang digunakan sebagai perangkat permodelan sistem untuk menggambarkan permodelan proses atau aktifitas yang dilakukan dalam sistem untuk memudahkan dalam memahami cara kerja suatu sistem. Perangkat ini juga digunakan dalam permodelan data untuk menggambarkan komponen data yang digunakan pada sistem. Perangkat permodelan sistem yang banyak digunakan menurut Dennis, *et al* (2012:187) sebagai berikut dan ditunjukkan gambar .

1) *Data flow diagram* (DFD)

Data flow diagram merupakan diagram yang digunakan dalam teknik penggambaran proses bisnis dan data yang dilibatkan. DFD terdiri dari elemen yang digambarkan dengan simbol-simbol yang berbeda. Berikut empat elemen yang terdapat dalam *data flow diagram*:

- a) Proses adalah sebuah aktifitas atau fungsi yang dilakukan untuk beberapa alasan bisnis tertentu. *Process* dapat berupa manual atau terkomputerisasi. Setia *process* hanya menjalankan satu aktifitas dan setiap *process* harus memiliki paling tidak satu *input data flow* dan satu *output data flow*.

- b) *Data flow* adalah satuan data atau kumpulan logis beberapa bagian dari informasi. *Data flow* akan selalu berasal atau menuju suatu *process*. *Data flow* menunjukkan *input* apa yang menuju tiap proses dan *output* apa yang dihasilkan dari tiap proses.
- c) *Data store* atau simpan data adalah kumpulan data yang disimpan dengan cara tertentu. Setiap *data flow* yang keluar dari *data store* menunjukkan bahwa informasi diperoleh dari *data store*. Sedangkan *data flow* yang menuju ke *data store* mengindikasikan bahwa informasi telah ditambahkan ke *data store*.
- d) *External entity* atau entitas luar adalah seseorang, unit organisasi, atau sistem eksternal lain yang berinteraksi dengan sistem. *External entity* menyediakan data untuk sistem atau menerima data dari sistem, dan bertindak menetapkan batasan sistem. Contoh dari *external entity* seperti pelanggan, organisasi pemerintah, dan sistem akuntansi.

Keterangan	DeMarco and Yourdan Simbol	Gane and Sarson Simbol
Entitas Luar		
Proses		
Aliran data (data flow)		
Simpan data		

Gambar 2.3 Eleman *Data Flow Diagram*

Sumber : Dennis, *et al* (2012:187)

Keempat elemen diatas menggambarkan suatu proses dalam sistem agar mudah dipahami oleh pengguna. Penggambaran proses pada bisnis yang terlalu kompleks dapat menggunakan beberapa tingkatan (*level*) *data flow diagram*. *Data flow diagram* pertama menggambarkan ringkasan sistem keseluruhan dengan tambahan *data flow diagram* yang menggambarkan lebih detail tiap proses dari keseluruhan proses bisnis, *data flow diagram* diuraikan menjadi suatu tingkatan dengan level yang semakin kebawah menggambarkan cakupan proses yang lebih sedikit namun lebih detail. Tingkatan tersebut menurut Dennis, *et al* (2012:191-193) terdiri dari:

a) *Context diagram*,

Data flow diagram pertama dalam setiap model proses bisnis, sistem itu manual atau terkomputerisasi adalah *context diagram* atau diagram konteks. Diagram konteks menunjukkan keseluruhan sistem dalam konteks dengan keadaan sekelilingnya (*environment*). Diagram konteks menunjukkan keseluruhan proses bisnis sebagai satu proses saja (sistem itu sendiri) dan menunjukkan *data flow* menuju dan berasal dari *external entity*.

b) *Level 0 Diagram*,

Level 0 diagram menunjukkan seluruh proses pada penomoran *level* pertama (proses ke 1-3), *data store*, *external entity*, dan *data flow*. Tujuan dari *level 0 diagram* adalah untuk menunjukkan proses utama dari sistem dan bagaimana proses tersebut saling berhubungan.

c) *Level 1 Diagram*,

Setiap proses pada *level 0 diagram* dapat diuraikan lagi menjadi diagram yang lebih ekplisi dan menunjukkan operasi yang lebih detil.

d) *Level 2 Diagram*

Level 2 diagram menguraikan lagi sebuah proses pada *level 1 diagram*.

2) *Entity Relationship Diagram (ERD)*

Menurut Dennis, *et al* (2012:224) *entity relationship diagram* merupakan sebuah gambar yang tujuannya adalah menunjukkan informasi yang dibuat, disimpan, dan digunakan oleh suatu sistem dalam sebuah organisasi. Diagram ini digunakan dalam membuat sebuah data model. Kroenke & Auer (2014:180) berpendapat bahwa data model adalah rencana, atau *bluprint* untuk desain database secara umum. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan, bahwa *entity relation diagram* adalah sebuah gambaran yang menunjukkan informasi dari suatu sistem didalam sebuah organisasi.

Tujuan pembuatan ERD adalah untuk menggambarkan komponen data yang akan digunakan pada sistem dan menunjukkan bagaimana data akan disimpan dalam sebuah *database* dan files. Sehingga ketika ingin merubah *relationship* pada tahap permodelan data hanya perlu merubah gambar diagram dan dokumen yang terkait. Menurut Dennis, *et al* (2012:226) *entity relationship diagram* memiliki tiga elemen dasar pada bahasa permodelan data yang digambarkan dengan simbol yang berbeda. Elemen dalam ERD diantaranya *entity, attribute, relations*. Elemen tersebut dapat dilihat pada gambar 2.4 dan dijelaskan sebagai berikut:

IDEF1X	Chen	Crow's Foot
ENTITY NAME <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 2px auto;">Identifier</div>	ENTITY NAME <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 60px; margin: 2px auto;"></div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 2px auto;">*Identifier</div>
ENTITY NAME <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 2px auto;">Attribute-name Attribute-name Attribute-name</div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px; width: fit-content; margin: 2px auto;">Attribute-name</div>	ENTITY NAME <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 2px auto;">Attribute-name Attribute-name Attribute-name</div>
<u>Relationship-name</u>	<div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 60px; margin: 2px auto; transform: rotate(45deg); display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> Relationship-name </div>	<u>Relationship-name</u>

Gambar 2.4 Kumpulan Simbol Permodelan Data

Sumber : Dennis, *et al* (2012:226)

- 1) *Entity* adalah elemen dasar untuk suatu permodelan data. *Entity* adalah orang, tempat, kejadian atau sesuatu yang datanya dikumpulkan contohnya, pegawai, pesanan atau produk. *Entity* dideskripsikan dalam bentuk kata benda tunggal dan ditulis dengan menggunakan huruf besar. Semua *entity* mempunyai nam, deskripsi singkat, dan sebuah *identifier* yang digunakan untuk mengidentifikasi informasi dalam sebuah *entity*. *Entity* mewakili sesuatu yang memiliki beberapa *instance* atau *occurence*.
- 2) *Attribute* adalah bebrapa jenis informasi yang diambil mengenai suatu *entity*. Contohnya nama, alamat, alamat email adalah *attribute* dari *entity* pelanggan.

Attribute yang digunakan hanya lah berhubungan dengan proses bisnis. *Attribute* adalah kata benda yang tersusun dalam suatu *entity*. Biasanya, nama *entity* disisipkan pada awal *attribute* agar lebih mudah dipahami. Satu *attribute* atau lebih dapat bertindak sebagai *identifier* dalam suatu *entity*.

- 3) *Relationship* adalah asosiasi atau ketertarikan antar *entity* yang ditunjukkan oleh garis yang menghubungkan sesama *entity*. Setiap *relationship* memiliki *entity parent* dan *entity child*, *parent* menjadi *entity* pertama dalam sebuah *relationship* dan *child* menjadi yang kedua.

3. Internet dan World Wide Web

Menurut Chaffey (2009:109) internet merupakan jaringan fisik yang menghubungkan komputer di dunia, dimana terdiri dari infrastruktur jaringan server dan komunikasi yang saling berhubungan untuk menyimpan dan mengirim informasi antara komputer *client* dan *web server*. Menurut Irawan (2005) internet adalah suatu jaringan komputer global yang terbentuk dari jaringan-jaringan komputer lokal dan regional yang memungkinkan komunikasi data antar komputer yang terhubung ke jaringan tersebut. Pengertian internet dapat disimpulkan suatu jaringan komputer global yang menghubungkan komputer di dunia, dimana didalamnya terdapat infrastruktur jaringan server sehingga memungkinkan untuk berkomunikasi data antar komputer yang terhubung dalam jaringan tersebut.

Perusahaan dapat memanfaatkan internet untuk terhubung dengan pemangku kepentingan perusahaan ataupun sebaliknya. Selain itu, internet juga dapat membantu menyebarkan informasi yang bersumber dari perusahaan untuk

dipublikasikan kepada masyarakat luas, seperti lowongan kerja, ataupun hasil dari seleksi penerimaan karyawan. Menurut Slamim, *et al* (2007:105) Internet bisa dimanfaatkan untuk beberapa hal sebagai berikut:

1) Publikasi Informasi

Internet merupakan sumber informasi yang melimpah yang terus berubah (dinamis). Informasi yang tersedia di internet bermacam-macam seperti pendidikan, penelitian, berita, cerita sampai pada lowongan pekerjaan dan iklan yang dapat diubah setiap saat tanpa batasan tempat. Kita dapat mencari informasi di internet melalui *search engine* dengan hanya mengetikkan kata kunci. *Search engine* akan menampilkan informasi akan tampil informasi-informasi yang akan kita cari.

2) Komunikasi

Jangkauan Internet memungkinkan terjadinya komunikasi yang cepat antara satu pihak dengan pihak lain, tanpa mengenal batasan ruang dan waktu, dengan mengetahui alamat tujuan maka kita akan dapat mengirim kabar kapan saja dalam waktu yang singkat dan sangat mudah. Fasilitas yang digunakan untuk komunikasi ini di antaranya adalah *email* dan *chatting*. Jenis komunikasi lain yang dapat dilakukan melalui internet adalah transaksi, seperti jual beli barang, dimana pembeli dan penjual tidak harus bertemu secara fisik.

3) Bekerjasama

Dengan internet kita dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus berada di tempat yang sama. Hal ini dimungkinkan karena kita

dapat menggunakan data secara bersama dan juga saling tukar data. Data yang ada pada suatu komputer di tempat lain dapat dengan mudah kita dapatkan atau data pada komputer kita dapat diakses atau dikopi ke komputer lain. Biasanya fasilitas yang digunakan adalah FTP atau *email*, dengan mengirimkan data dalam bentuk *attachment*, atau diletakkan dalam sebuah web yang bisa diakses bersama-sama.

Internet mengubah pola kebiasaan dalam mencari informasi, jika beberapa dekade yang lalu untuk membaca berita kita harus membaca koran atau melihat tv terlebih dahulu, saat ini kita hanya perlu membuka *gadget* kita yang terhubung dengan internet dan menjelajah ke situs berita pada *world wide web*. Menurut Turban, *et al* (2006) *wold wide web* adalah sistem dengan standar yang diterima secara *universal* untuk menyimpan, menelusuri, memformat, dan menampilkan informasi melalui arsitektur *client/server*. Pendapat lain menyatakan, *website* dapat diartikan sebagai tempat penyimpanan data dan menampilkan informasi dengan berdasarkan topik tertentu (Irawan, 2005). Dapat disimpulkan, *world wide web* adalah kumpulan halaman dengan standar yang diterima secara *universal* untuk menyimpan, menelusuri, memformat, menampilkan informasi dengan berdasar topik tertentu.

4. Rekrutmen Karyawan

a. Definisi Rekrutmen Karyawan

Menurut Gomes (2003:105) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan didalam sebuah organisasi. Bangun (2012:140) rekrutmen adalah penarikan karyawan berkaitan dengan pemenuhan

kebutuhan karyawan sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah maupun panjang. Rekrutmen karyawan dapat disimpulkan sebagai proses mencari, menemukan dan menarik karyawan untuk pemenuhan kebutuhan karyawan dalam sebuah organisasi disesuaikan dengan jumlah dan kualitas yang dibutuhkan, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang.

Kegiatan rekrutmen dapat dilakukan ketika jumlah karyawan yang dibutuhkan lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang tersedia. Perusahaan melakukan rekrutmen secara aktif untuk mencari karyawan yang mempunyai kualifikasi tertentu. Perusahaan tidak lagi mencari karyawan yang hanya bisa bekerja semata, namun mencari karyawan dengan keterampilan-keterampilan khusus dan berdedikasi tinggi pada perusahaan.

b. Alasan Dasar Rekrutmen

Menurut Gomes (2003:105-106) Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*vacancy*) dengan beberapa alasan, antara lain:

- 1) Berdirinya organisasi baru;
- 2) Adanya perluasan kegiatan organisasi;
- 3) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru;
- 4) Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain;
- 5) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitif;
- 6) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun;
- 7) Adanya pekerja yang meninggal dunia.

c. Tujuan Rekrutmen

Bangun (2012:144) menyatakan tujuan rekrutmen secara umum adalah pemenuhan kebutuhan akan karyawan pada perusahaan yang sesuai dengan

persyaratan. Namun secara khusus tujuan rekrutmen menurut Bangun (2012:144) diantaranya:

- 1) Menyesuaikan dengan program dan strategi perusahaan, dimana perusahaan pasti memiliki program dan strategi untuk mencapai sasarnya, untuk dapat merealisasikan program dan strategi tersebut, perusahaan melakukan rekrutmen karyawan sesuai kebutuhan.
- 2) Menentukan kebutuhan karyawan baik jangka pendek maupun jangka panjang, berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, rancangan pekerjaan, dan analisis pekerjaan.
- 3) Mendukung kebijakan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beraneka ragam.
- 4) Membantu meningkatkan keberhasilan proses pemilihan karyawan dengan mengurangi calon karyawan yang tidak memenuhi persyaratan.
- 5) Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan baru.
- 6) Berupaya dalam mengkoordinasikan rekrutmen dengan program pemilihan dan pengembangan karyawan.
- 7) Melakukan evaluasi terhadap efektif atau tidaknya teknik dalam rekrutmen yang digunakan.
- 8) Mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran.

d. Metode Rekrutmen

Kebanyakan lowongan pekerjaan diisi dengan orang dari dalam perusahaan dan posisi lainnya sangat mungkin diisi dari eksternal perusahaan. Berikut metode rekrutmen yang diterapkan menurut Mangkuprawira (2014:94-100):

1) Rekrutmen internal

Rekrutmen internal merupakan penerimaan karyawan yang diambil dari dalam perusahaan. Berikut sumber-sumber dalam rekrutmen internal:

a) Penempatan pekerjaan

Informasi rekrutmen internal dalam metode ini diumumkan melalui buletin atau papan pengumuman perusahaan. Informasi tersebut meliputi persoalan pekerjaan pada posisi yang ditawarkan, seperti uraian pekerjaan, gaji, dan persyaratan pendidikan dan pelatihan yang harus dikuasai.

b) Inventarisasi keahlian

Secara esensial, inventarisasi keahlian meliputi daftar nama karyawan, pendidikan, pelatihan, posisi sekarang, pengalaman kerja, keahlian dan kemampuan pekerjaan yang terkait, dan kualifikasi lainnya. Perusahaan dapat meneliti melalui inventarisasi keahlian untuk mengidentifikasi calon potensial untuk mengisi lowongan kerja di posisi tertentu, melalui penggunaan komputer.

c) Penawaran pekerjaan

Apabila di suatu perusahaan terdapat serikat pekerja, dapat dilakukan perjanjian antara manajer dan pekerja, termasuk prosedur penawaran kerja. Prosedur ini secara khusus menspesifikasi semua pekerjaan yang tercakup dalam pekerjaan yang harus diisi oleh pelamar yang berkualifikasi dari unit perusahaan yang menawarkannya. Mereka yang tertarik pada lowongan kerja tersebut dapat menawarkan diri dengan cara melamar, asalkan mereka berkualifikasi.

d) Rekomendasi perusahaan

Sumber informasi yang paling berharga adalah karyawan sekarang yang mungkin mengetahui seseorang yang berkualifikasi dan tertarik dengan posisi yang lowong. Seorang karyawan yang merekomendasikan seseorang sebagai calon, beberapa perusahaan akan memberikan bonus atas informasi rekomendasi seorang calon tersebut.

2) Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah pengisian jabatan yang kosong dengan melakukan rekrutmen yang bersumber dari luar perusahaan. Sumber yang digunakan dalam rekrutmen eksternal adalah sebagai berikut:

a) Institusi pendidikan

Rekrutmen karyawan dapat berasal dari kalangan lembaga pendidikan, mulai dari sekolah menengah umum dan kejuruan sampai perguruan tinggi. Umumnya, mereka yang diterima dalam rekrutmen harus mengikuti pelatihan, sesuai dengan bidang atau posisi pekerjaan yang akan diterimanya.

b) Iklan

Iklan merupakan salah satu jalur menarik calon pelamar. Media yang digunakan dapat berbentuk surat kabar, majalah, jurnal ilmiah, dan bentuk media lainnya (seperti radio).

c) Agen pemerintah

Setiap pemerintah memiliki agen atau divisi penempatan karyawan yang dikelola oleh Departemen Karyawan (Depnaker). Setiap pelamar harus mendaftar terlebih dahulu ke Depnaker. Pemerintah biasanya

menginformasikan secara terbuka melalui pengumuman tertulis tentang lowongan kerja di perusahaan sendiri atau di perusahaan sendiri atau di perusahaan lain. Dinas ini dapat juga berfungsi untuk menyalurkan calon karyawan ke pihak lain yang membutuhkan.

d) Agen swasta

Berbeda dengan penyalur karyawan yang umum, pada agen swasta ini pelamar kerja tidak dikenakan biaya sejak skrining awal sampai diterima oleh perusahaan atau institusi lainnya. Bahkan dalam kasus tertentu perusahaan yang menyediakan lowongan kerja memberi *fee* kepada agen pencari kerja swasta tersebut.

e) Perusahaan pencari karyawan eksekutif

Beberapa agen pencari karyawan memfokuskan upaya-upaya mereka untuk mencari karyawan tingkat menejer eksekutif. Pencariannya sangat agresif dan proaktif sebagai bagian tugas dari posisi perusahaan yang berfungsi sebagai konsultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasar judul yang diambil oleh peneliti mengenai sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web, maka peneliti menentukan jenis penelitian yang sesuai dengan kondisi penelitian yaitu menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha menuturkan pemecahan masalah sebuah fenomena atau situasi sosial berdasarkan data yang ada (Narbuko & Achmadi, 2013:4). Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi ataupun gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diteliti (Nazir, 2005:54). Menurut Creswell (2016:4), penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang dimaksudkan untuk memahami dan mendalami pola individu atau kelompok atau permasalahan manusia dalam konteks sosial. Penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan sistem yang berjalan saat ini, menganalisis sistem rekrutmen karyawan yang saat ini digunakan, serta memberikan solusi dalam bentuk perancangan sistem informasi rekrutmen karyawan.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian digunakan sebagai dasar dalam pengumpulan data sehingga tidak terjadi bias terhadap data yang diambil. Fokus pada penelitian ini adalah pada Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada organisasi bisnis yang

menitikberatkan pada sistem informasi rekrutmen karyawan. Fokus tersebut dilakukan dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan sistem informasi perekrutan karyawan yang saat ini digunakan oleh PT Sumber Abadi Bersama.
2. Menganalisis sistem informasi perekrutan karyawan yang saat ini digunakan.
3. Merancang sistem informasi perekrutan karyawan yang diusulkan.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan penelitian dalam keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti. Peneliti memilih lokasi PT Sumber Abadi Bersama, yang beralamat di Jalan Banyulegi 1, Gondanglegi, Kabupaten Malang. Alasan peneliti memilih PT Sumber Abadi Bersama sebagai objek penelitian adalah rekrutmen karyawan yang masih menggunakan sistem manual sehingga menyebabkan lamanya waktu yang dibutuhkan Kepala bagian *Human Resources Development (HRD)* dalam menyeleksi berkas lamaran yang sangat banyak dimana harus membaca dan menyeleksi satu per satu berkas lamaran yang masuk, data karyawan yang rentan mengalami kehilangan, serta banyaknya pelamar yang tidak sesuai dengan persyaratan jurusan yang diinginkan karena tidak adanya informasi lowongan kerja PT Sumber Abadi Bersama.

D. Sumber Data

Data yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah data yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2012:137) data primer dan data sekunder dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan suatu data yang dihasilkan dari informan secara langsung. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari wawancara dengan narasumber yang merupakan pengguna sistem yang meliputi:

- a. Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD) yang merupakan penanggungjawab dari proses rekrutmen dan satu-satunya orang yang memiliki kewenangan dalam seleksi berkas lamaran maupun hasil tes.
- b. Staf *Human Resources Development* (HRD) yang memiliki tugas dalam membantu Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD) dalam proses rekrutmen.
- c. Admin *Human Resources Development* (HRD) yang memiliki tugas dalam membantu Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD) dalam proses rekrutmen.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau menggunakan media perantara yang sebelumnya telah dicatat oleh orang lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan berupa arsip perusahaan, jurnal, dan hasil penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melakukan wawancara dengan narasumber dan dokumentasi terhadap data pendukung.

1. Wawancara

Creswell (2016:254) mengungkapkan bahwa wawancara kualitatif dilakukan dengan cara berhadapan muka dengan orang yang diwawancarai (narasumber),

wawancara melalui telepon, atau wawancara kelompok dengan enam atau delapan orang yang diwawancarai. Peneliti dalam penelitian ini memilih wawancara berhadapan muka secara langsung dengan narasumber. Narasumber dipilih berdasarkan keterlibatan narasumber dalam rekrutmen karyawan yaitu sebagai berikut:

2. Dokumentasi

Dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2012:137). Peneliti dalam penelitian ini mengumpulkan dokumen-dokumen yang di dalamnya terdapat informasi tentang perusahaan sebagai data pendukung seperti struktur organisasi, visi dan misi, serta *job description* yang nantinya digunakan untuk penyusunan hasil dan pembahasan pada bab selanjutnya.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan segala upaya yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan bahasan masalah yang sedang diteliti. Informasi didapatkan dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, dan sumber-sumber tertulis baik yang tercetak maupun secara elektronik.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

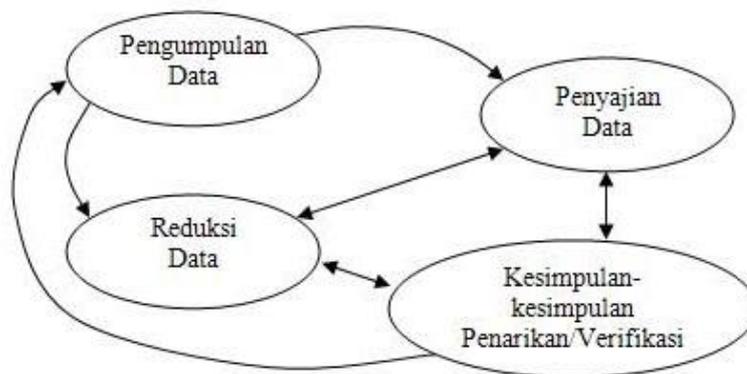
1. Peneliti sendiri merupakan alat pengumpulan data utama, terutama dalam proses wawancara dan analisis data. Dimana peneliti dapat menangkap langsung fenomena-fenomena yang terjadi mengenai objek yang diteliti.
2. Pedoman wawancara yaitu berupa daftar pertanyaan yang diajukan pada narasumber guna untuk mempermudah dalam mengarahkan peneliti dalam pengumpulan data.
3. Catatan lapangan merupakan catatan penelitian lapangan untuk mencatat hasil wawancara dan pengamatan dari objek yang diteliti. Catatan penelitian tersebut meliputi buku catatan lapangan dan alat tulis menulis yang digunakan untuk mencatat apa yang didengar, dilihat, dan dipikirkan dalam rangka pengumpulan data dilapangan.

G. Reliabilitas Data

Reliabilitas data merupakan kebenaran data dari hasil penelitian. Data yang telah terkumpul diolah dan diuji kebenarannya melalui teknik pemeriksaan tertentu. Reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Menurut Creswel (2016:269) triangulasi dilakukan dengan memeriksa bukti dan berbagai sumber informasi dan menggunakannya untuk membangun justifikasi. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi data. Triangulasi data dilakukan dengan membandingkan dan mengecek data yang diperoleh dari berbagai narasumber yang berbeda.

H. Analisis Data

Analisis data merupakan proses untuk mengukur ukuran data, kemudian mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian data (Moleong, 2006:3). Peneliti menggunakan analisis data dengan menggambarkan secara kualitatif dalam melakukan penelitian ini. Analisis data secara kualitatif menurut Miles & Huberman dalam Sugiyono (2012:91) terdiri dari tiga tahapan dengan alur pada gambar 3.1 sebagai berikut:



Gambar 3.1 Analisis Data

(Sumber: Miles & Huberman dalam Sugiyono (2012:92))

1. Reduksi Data

Data yang peneliti peroleh dari pengumpulan data cukup banyak untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya. Reduksi data pada penelitian ini berupa penyimpulan dari hasil wawancara dan dokumentasi menjadi data yang lebih ringkas.

2. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Penyajian data

pada penelitian ini dipaparkan dalam bentuk deskripsi dan bagan terkait gambaran sistem rekrutmen karyawan PT Sumber Abadi Bersama saat ini.

3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap berikutnya. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Penarikan kesimpulan atau verifikasi pada penelitian menyajikan hasil analisis sistem dan rancangan sistem yang diusulkan. Hasil analisis sistem disajikan dalam deskripsi dan perhitungan singkat, sedangkan untuk rancangan sistem yang diusulkan disajikan dalam bentuk bagan dan gambar tampilan pengguna.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT Sumber Abadi Bersama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kayu lapis (*plywood*). PT Sumber Abadi Bersama adalah jenis perusahaan industri yang mengaplikasikan mesin, peralatan, tenaga kerja dan suatu medium proses untuk menghasilkan barang setengah jadi, barang jadi, ataupun meningkatkan nilai guna yaitu mengubah kayu sengon kayu lapis (*plywood*) atau dikenal dengan nama triplek. Istilah tersebut digunakan untuk aktivitas manusia, dari kerajinan tangan sampai ke produksi dengan teknologi tinggi, namun demikian istilah ini sering digunakan di dunia industri, dimana bahan baku diubah menjadi barang jadi dengan skala besar.

PT Sumber Abadi Bersama merupakan anak perusahaan dari PT Sumber Makmur Sejahtera yang terletak di Kediri dan UD Mitra Abadi Jember. Dua perusahaan tersebut memang merupakan induk perusahaan namun yang menjadi acuan dari kedua perusahaan tersebut adalah PT Sumber Abadi Bersama. Perkembangan PT Sumber Abadi Bersama yang sangat pesat dilihat dari pengiriman produksinya baik di dalam negeri maupun ekspor ke luar negeri, meskipun tergolong perusahaan yang baru berdiri. Perkembangan-perkembangan tersebutlah yang membuat PT Sumber Abadi Bersama menjadi acuan dari dua induk perusahaan diatas.

PT Sumber Abadi Bersama diresmikan dan mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 2 November 2013 berdasar akta notaris No.41 tanggal 24 Januari 2013. Pembangunan secara fisik PT Sumber Abadi Bersama dimulai tanggal 18 Maret 2013. Lokasi PT Sumber Abadi Bersama berada di jl. Banyulegi 1 Ketawang, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang. Berjarak kurang lebih 65 Km sebelah selatan kota Malang, dengan luas area secara keseluruhan mencapai 2,1 Ha.

Karyawan PT Sumber Abadi Bersama berjumlah 578 karyawan, termasuk didalamnya karyawan tetap maupun kontrak. Jumlah karyawan tersebut merupakan keseluruhan dari semua departemen, antara lain:

- a. Departemen Produksi
- b. Departemen Pengadaan Kayu atau *Log*
- c. Departemen Gudang dan Logistik
- d. Departemen *planning production & Inventory Control* (PPIC)
- e. Departemen *Maintenance*
- f. Departemen *Human Resource Development* (HRD)
- g. Departemen *Accounting*

a. Visi, Misi, dan Tujuan

1. Visi

“Efficient green action”

2. Misi

- a) Segala sesuatu harus *Efficient*
- b) Menghijaukan lingkungan pabrik

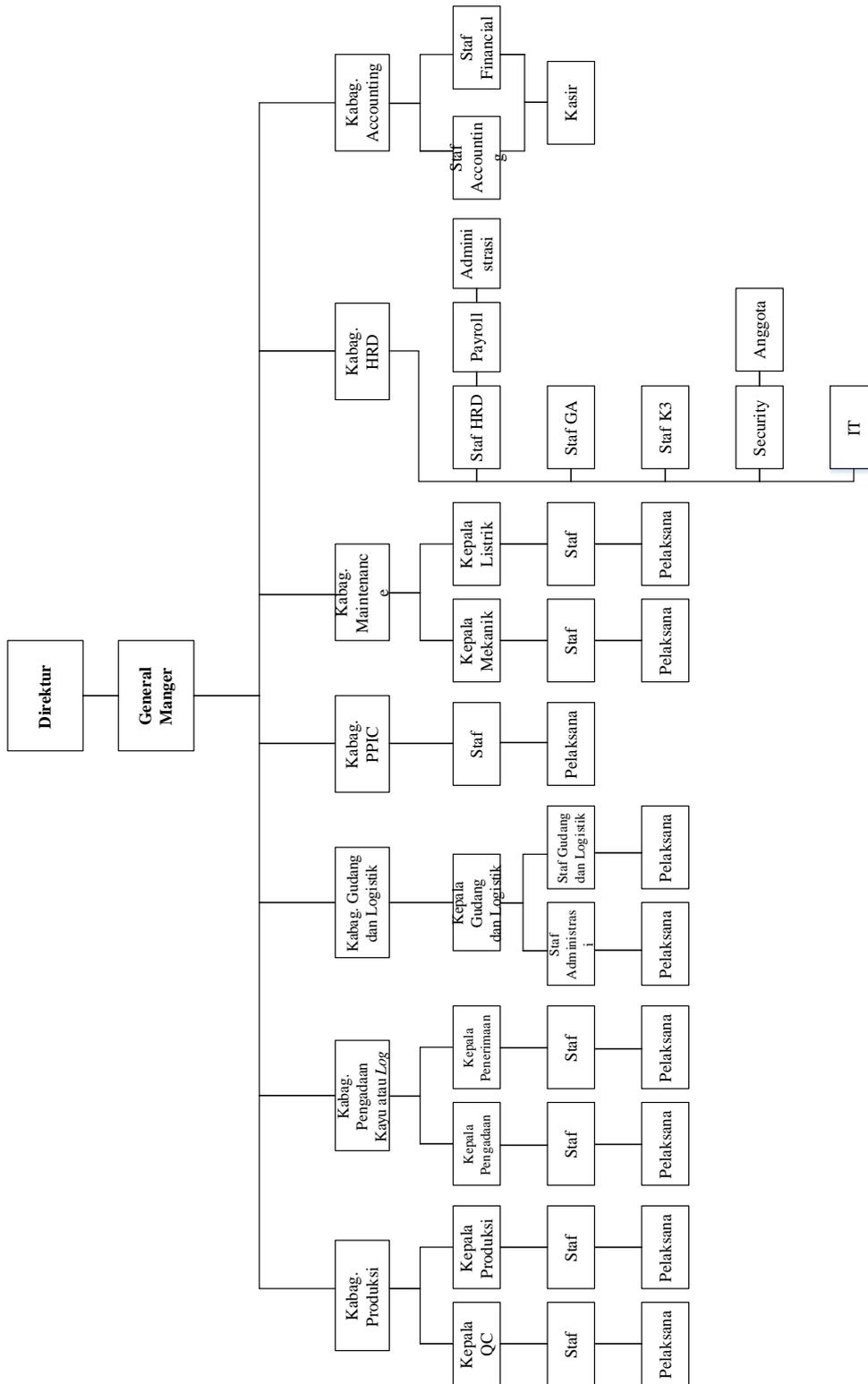
c) Apapun yang telah direncanakan harus dilakukan

3. Tujuan Perusahaan

- a) Berupaya menghasilkan produk yang berkualitas bagi kebutuhan pelanggan.
- b) Ingin mencari keuntungan yang sebesar-besarnya.
- c) Mengurangi angka pengangguran yang ada, terutama masyarakat yang ada di sekitar perusahaan.
- d) Memberdayakan masyarakat yang ada di sekitar perusahaan agar memiliki kreatifitas.

b. Struktur Organisasi

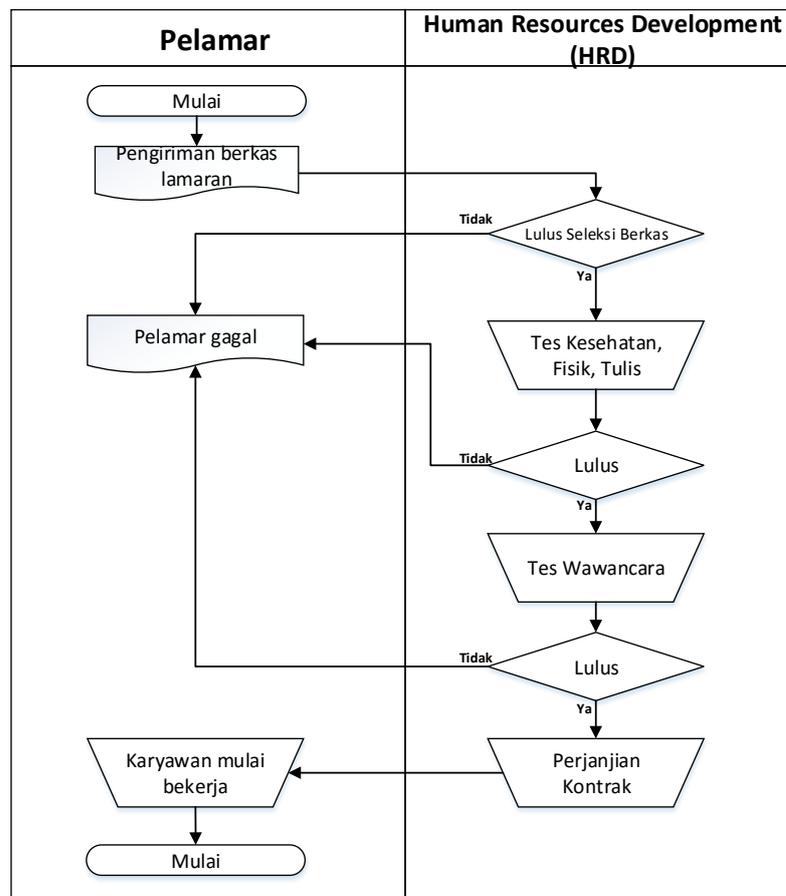
Struktur organisasi PT Sumber Abadi Bersama terdiri dari 7 Departemen, yaitu Departemen Produksi, Pengadaan Kayu, Gudang dan Logistik, PPIC, *Maintenance*, *Human Resources Development* (HRD), dan *Accounting* yang dipimpin oleh Kepala Bagian yang di dalamnya juga terdapat kepala divisi, staf, dan pelaksana. Kepala bagian masing-masing departemen memiliki tanggung jawab kepada *General Manager* yang memiliki tanggung jawab mengontrol keseluruhan departemen yang nantinya akan dilaporkan kepada Direktur sebagai puncak pimpinan. Setiap departemen memiliki masing-masing divisi di dalamnya. Penelitian ini dilakukan hanya pada Departemen *Human Resources Development* (HRD). Departemen *Human Resources Development* (HRD) dipimpin oleh Kepala Bagian yang memiliki bawahan Staf, *Payroll*, Administrasi, Staf *General Affair*, Staf Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), *Security*, Anggota, serta divisi *Information Technology* (IT). Gambar struktur organisasi secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Sumber Abadi Bersama
(Sumber: PT Sumber Abadi Bersama)

2. Gambaran Sistem Rekrutmen Karyawan saat ini

Sistem informasi rekrutmen karyawan yang pada saat ini digunakan PT Sumber Abadi Bersama pada umumnya masih bersifat konvensional dimana berkas lamaran masih menggunakan kertas. Perusahaan tidak pernah menginformasikan lowongan kerja kepada masyarakat sehingga berkas lamaran yang masuk ke perusahaan seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, akan tetapi berkas lamaran yang masuk dalam kurun waktu satu bulan bisa mencapai 100 lebih berkas lamaran. Alur dari sistem rekrutmen karyawan saat ini dapat digambarkan pada gambar 4.2 sebagai berikut.



Gambar 4.2 Flowchart Sistem saat ini
(Sumber: Data Primer diolah)

Proses awal rekrutmen dimulai dari pelamar mengirimkan berkas lamaran ke PT Sumber Abadi Bersama baik dikirim secara langsung maupun melalui jasa pengiriman. Berkas lamaran yang masuk pada PT Sumber Abadi Bersama tidak langsung masuk ke departemen *Human Resources Development* (HRD), akan tetapi masih tertahan pada pos *security*. Penahanan berkas lamaran di pos *security* tergantung banyaknya jumlah berkas lamaran yang masuk, jika dalam satu minggu berkas lamaran yang masuk hanya sedikit maka berkas lamaran masih akan tetap ditahan pada pos *security* hingga berkas lamaran tertumpuk banyak. Setelah dirasa berkas lamaran yang tertumpuk banyak baru berkas tersebut dikirimkan ke departemen *Human Resources Development* (HRD).

Departemen *Human Resources Development* (HRD) akan melakukan seleksi berkas jika departemen tertentu membutuhkan tambahan karyawan baru ataupun untuk mengisi pekerjaan yang sedang kosong. Banyaknya berkas lamaran yang menumpuk mengakibatkan proses penyeleksian membutuhkan waktu lama, karena harus menyeleksi satu per satu berkas lamaran. Berkas lamaran diseleksi oleh satu karyawan saja yaitu Kepala bagian *Human Resource Development* sendiri sehingga untuk menyeleksi berkas lamaran yang sangat banyak tentunya akan menyita banyak waktu.

Setelah penyeleksian berkas selesai maka akan dipanggil nama-nama karyawan yang telah lulus seleksi berkas melalui telepon agar datang ke perusahaan untuk melakukan tes lanjutan yaitu tes kesehatan, fisik, tulis, dan wawancara. Setelah pelamar melakukan tahap-tahap tes tersebut maka selanjutnya Departemen *Human Resources Development* (HRD) melakukan

seleksi terhadap hasil tes yang telah dilakukan pelamar. Setelah mendapatkan hasil pelamar yang layak untuk menjadi karyawan, Departemen *Human Resources Development* melakukan pemanggilan pada pelamar yang lulus keseluruhan tes untuk perjanjian kontrak kerja.

Penyimpanan berkas pelamar yang diterima sebagai karyawan baru hanya disimpan pada lemari berkas, tidak di dokumentasikan ke dalam bentuk *soft file* atau *database* sehingga jika sewaktu-waktu terjadi bencana alam atau kebakaran maka berkas tersebut tentunya akan rusak atau hilang. Penyimpanan berkas merupakan hal yang sensitif karena jika terjadi suatu hal yang tidak diinginkan seperti kebakaran dan sebagainya maka berkas tersebut yang termasuk dalam aset perusahaan akan ikut terbakar.

Proses rekrutmen pada PT Sumber Abadi Bersama dirasa belum efektif dalam menjalankan rekrutmen. Proses rekrutmen yang masih menggunakan sistem manual yang diterapkan memiliki berbagai kendala. Banyaknya kendala yang terjadi pada sistem saat ini akan lebih baik jika dikembangkan menjadi rekrutmen karyawan berbasis teknologi informasi guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi rekrutmen karyawan.

3. Analisis dan Perancangan Sistem

a. Investigasi Sistem

Menurut Stair & Reynolds (2012:363) tujuan dari investigasi sistem adalah mengidentifikasi permasalahan dan peluang serta mempertimbangkannya untuk membantu tujuan perusahaan. Tahapan dalam investigasi sistem diantaranya sebagai berikut:

1) Inisiasi Investigasi Sistem

Inisiasi atau permulaan investigasi sistem berisi tentang pengguna sistem yang menginginkan Departemen Sistem Informasi untuk memulai investigasi sistem yang tertulis pada *form* permintaan sistem. *Form* permintaan sistem berisi tentang informasi sebagai berikut:

a) Permasalahan pada sistem

Permasalahan pada sistem saat ini diantaranya sebagai berikut:

- 1) Penyeleksian berkas lamaran membutuhkan waktu yang lama karena harus memilih, mencatat satu per satu berkas lamaran yang masuk, dan membandingkan nilai akademik yang dimiliki agar dapat menjangkau pelamar yang terbaik.
- 2) Hilang atau tercampurnya berkas lamaran serta data karyawan yang disebabkan karena penyimpanan berkas lamaran hanya disimpan pada lemari yang kurang teratur.
- 3) Perusahaan tidak pernah menginformasikan lowongan kerja sehingga tidak adanya informasi mengenai kualifikasi dan kebutuhan perusahaan secara jelas menyebabkan berkas lamaran pelamar yang masuk seringkali tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

b) Tujuan investigasi sistem

Tujuan dari investigasi sistem pada penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi permasalahan terkait dengan sistem rekrutmen karyawan yang diterapkan pada PT Sumber Abadi Bersama.

c) Gambaran sistem yang diusulkan

Sistem yang diusulkan merupakan sistem perekrutan karyawan berbasis *web*, dimana rekrutmen dilakukan dengan melibatkan teknologi informasi. Rekrutmen karyawan akan dilakukan secara *online* melalui *web* agar pelamar dapat mengisi lamaran kerja dimanapun berada tanpa harus mengirim lamaran atau datang langsung ke perusahaan. Penyimpanan data pada sistem yang diusulkan akan menggunakan *online disk space* sehingga menghindari terjadinya kehilangan data karena tercampur ataupun karena hal lain seperti kebakaran, ataupun bencana alam. Sistem yang diusulkan juga akan menampilkan informasi lowongan kerja yang tersedia agar pelamar dapat mengetahui kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar pekerjaan tersebut sehingga dapat menghindari terjadinya pelamar yang tidak sesuai.

2) Analisis Kelayakan

Analisis kelayakan merupakan tahap utama dalam investigasi sistem yang menilai terkait teknis, ekonomi, legal, operasional, dan penjadwalan. Berikut analisis kelayakan yang dilakukan dalam melakukan investigasi sistem:

a) Kelayakan teknis

Kelayakan teknis menurut Whitten, *et al* (2004:382) merupakan ukuran kepraktisan solusi teknis tertentu atau ketersediaan sumber dan pakar teknis. Sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis *web* ini sangat praktis karena pelamar dapat mengisi lamaran secara *online* dimanapun berada sehingga tidak perlu datang ke perusahaan hanya untuk mengantarkan berkas lamaran, Departemen *Human Resources Development* (HRD) juga akan dimudahkan

dalam hal seleksi dan penyimpanan data. Komponen *Hardware* yang dibutuhkan juga tersedia banyak di pasaran sehingga tidak sulit untuk mencari komponen tersebut ataupun dapat menggunakan komputer yang telah tersedia pada perusahaan. PT Sumber Abadi Bersama juga memiliki pakar teknis yaitu adanya Divisi *Information Technology* (IT) sehingga implementasi, pengelolaan, dan perawatan akan lebih terbantu.

b) Kelayakan operasional

Kelayakan operasional mengukur apakah proyek dapat dioperasikan.

Kelayakan operasional dalam hal ini diukur dengan analisis PIECES:

1) *Performance*

Sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web menjamin kemampuan yang lebih cepat dibanding sistem yang digunakan saat ini, dimana sistem dapat menampilkan data pelamar terbaru secara langsung.

2) *Information*

Sistem informasi yang diusulkan mampu mengurutkan nilai akademik dan memberikan *label* atau tanda pada pelamar yang memiliki riwayat penyakit tertentu sehingga membantu dalam pengambilan keputusan dalam seleksi berkas lamaran.

3) *Economy*

Sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis *web* dalam operasionalnya mampu meminimalkan penggunaan kertas dalam rekrutmen karena keseluruhan data tersimpan dalam data digital sehingga dapat menekan biaya.

4) *Control*

Sistem informasi rekrutmen karyawan memberikan fasilitas kontrol yang baik kepada pengguna, dimana sistem terbagi dalam 2 hak akses yaitu sebagai *user* atau *administrator*. *User* hanya dapat mengakses web dan mengisi data lamaran, sedangkan *administrator* dapat mengakses web, menambahkan , melihat, merubah, menghapus data lamaran yang masuk ke *database*, serta melihat data dan merubah kontrak karyawan.

5) *Efficiency*

Sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis *web* meminimalkan waktu kerja, diantaranya tidak perlunya pencatatan ulang data pelamar yang diterima, dan seleksi akan dimudahkan dengan adanya fitur *sort* berdasarkan nilai dan *label* riwayat penyakit penyakit tertentu yang dapat menekan waktu dan tenaga yang digunakan sehingga akan tercapai efisien.

6) *Service*

Sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web akan memberikan layanan yang lebih baik dibanding sistem manual, diantaranya keamanan data yang disimpan secara *digital* akan menghindari terjadinya kehilangan data, adanya fitur *sort* dan adanya *label* pada penyakit tertentu yang mampu membantu dalam seleksi, serta fitur *search* yang dapat membantu dalam hal pencarian data.

b. Analisis Sistem

Menurut Stair & Reynolds (2012:365) keseluruhan dari analisis sistem adalah mengumpulkan data dari sistem saat ini, menentukan kebutuhan dari sistem baru,

mempertimbangkan berbagai alternatif berdasarkan kendala pada perusahaan, serta meneliti kemungkinan solusi-solusi. Analisis sistem juga merupakan tahapan dari pengembangan sistem. Langkah-langkah dalam menganalisis sistem menurut Stair & Reynolds (2012:365-366) adalah sebagai berikut:

1) Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap penulis dalam menggali informasi tentang permasalahan atau kebutuhan yang teridentifikasi dalam laporan penelitian sistem rekrutmen pada PT Sumber Abadi Bersama. Tahap ini akan menjabarkan kelebihan dan kekurangan dari sistem saat ini. Berikut tahapan dalam pengumpulan data:

a) Mengidentifikasi Sumber Data

Sumber data yang diambil oleh peneliti adalah sumber data internal, dimana informasi yang dihasilkan berdasar dari dalam perusahaan PT Sumber Abadi Bersama yaitu dengan melakukan wawancara dengan Manajer, Staf, dan Admin Departemen *Human Resources Development* serta dokumen pendukung.

b) Mengumpulkan Data

Peneliti mengumpulkan data berdasarkan dokumen struktur organisasi dan visi, misi, serta melakukan wawancara berhadapan secara langsung (*face to face interview*). Pendapat dari informan mengenai kelebihan dan kekurangan sistem pada PT Sumber Abadi Bersama khususnya pada rekrutmen adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut pengguna sistem, penyeleksian berkas lamaran membutuhkan waktu yang lama karena harus mencari, menyeleksi satu per satu berkas lamaran yang masuk, membandingkan kemampuan yang dimiliki dari masing-masing pelamar

berdasarkan berkas yang dikirim agar mendapatkan calon karyawan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

2) Hilangnya dokumen berkas lamaran dan data karyawan yang diterima, hal tersebut disebabkan karena penyimpanan berkas lamaran hanya disimpan pada lemari penyimpanan dokumen yang kurang teratur sehingga ketika berkas tersebut dibutuhkan maka harus mencari terlebih dahulu pada lemari penyimpanan yang tentunya akan memakan waktu, bahkan juga mengakibatkan hilangnya berkas karena terselip atau tercampur dengan berkas lain.

3) Banyaknya pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, hal tersebut diakibatkan karena perusahaan tidak pernah menginformasikan lowongan kerja serta keahlian yang dibutuhkan, sehingga lamaran yang masuk ke perusahaan seringkali tidak sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan perusahaan.

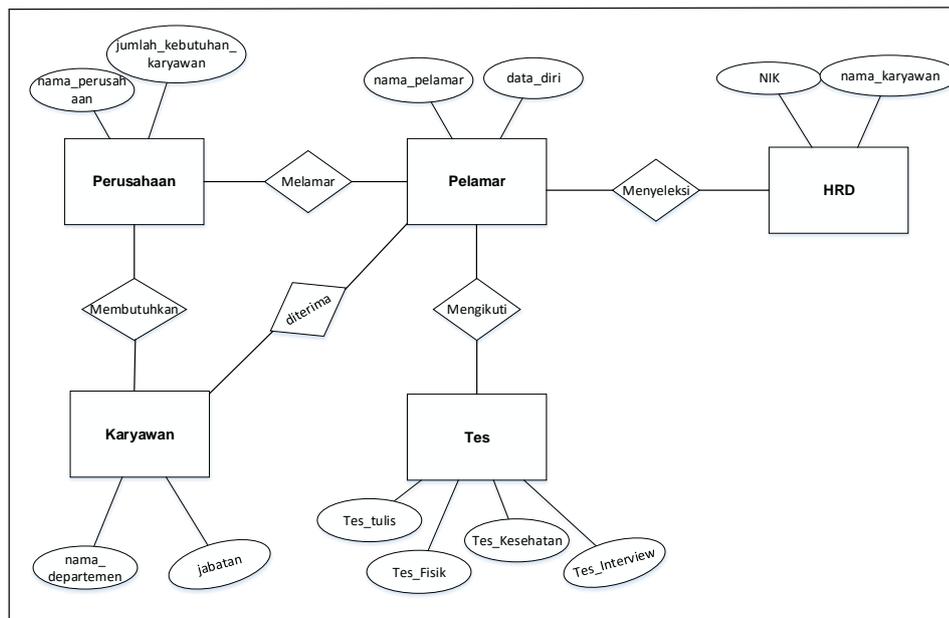
2) Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan penulis dalam mengubah data yang telah dikumpulkan sehingga data dapat digunakan dalam analisis sistem (Stair & Reynolds, 2012:367). Penulis akan menggunakan *Data Flow Diagram* dan *Entity Relationship Diagram* dalam analisis data untuk menunjukkan aliran data dan hubungan dari objek yang terdapat didalamnya. Tahapan dalam analisis data menurut Stair & Reynolds (2012:367-368) adalah sebagai berikut:

a) Permodelan Data

Permodelan data memetakan objek dan hubungan-hubungan yang ada di dalam proses rekrutmen berbasis teks dan grafik. Permodelan data menggunakan

ERD (*Entity Relationship Diagram*) guna mempermudah dalam mendeskripsikan proses rekrutmen. ERD (*Entity Relationship Diagram*) pada proses rekrutmen pada PT Sumber Abadi Bersama digambarkan sebagai berikut.



Gambar 4.3 Entity Relationship Diagram sistem saat ini
(Sumber: Data Primer diolah)

Entitas Perusahaan memiliki atribut nama perusahaan dan jumlah kebutuhan karyawan, sedangkan entitas Karyawan memiliki atribut nama departemen dan jabatan. Hubungan diantara entitas perusahaan dan karyawan adalah perusahaan membutuhkan karyawan sehingga dibutuhkanlah rekrutmen. Entitas Pelamar memiliki atribut nama pelamar dan data diri, hubungannya dengan perusahaan adalah pelamar melamar pada perusahaan untuk menjadi karyawan perusahaan tersebut. Entitas HRD (*Human Resources Development*) memiliki atribut NIK (Nomor Induk Karyawan) dan nama karyawan, hubungannya dengan entitas Pelamar adalah HRD (*Human Resources Development*) melakukan berbagai seleksi terhadap pelamar. Entitas Tes memiliki atribut tes tulis, tes fisik, tes

kesehatan, dan tes interview. Hubungan entitas Pelamar dengan entitas Tes yaitu pelamar melakukan berbagai tes untuk dapat menjadi karyawan perusahaan tersebut. Hubungan antara entitas Pelamar dengan entitas Karyawan adalah diterima, dimana pelamar akan diterima menjadi karyawan setelah pelamar lulus berbagai tes hingga tes akhir.

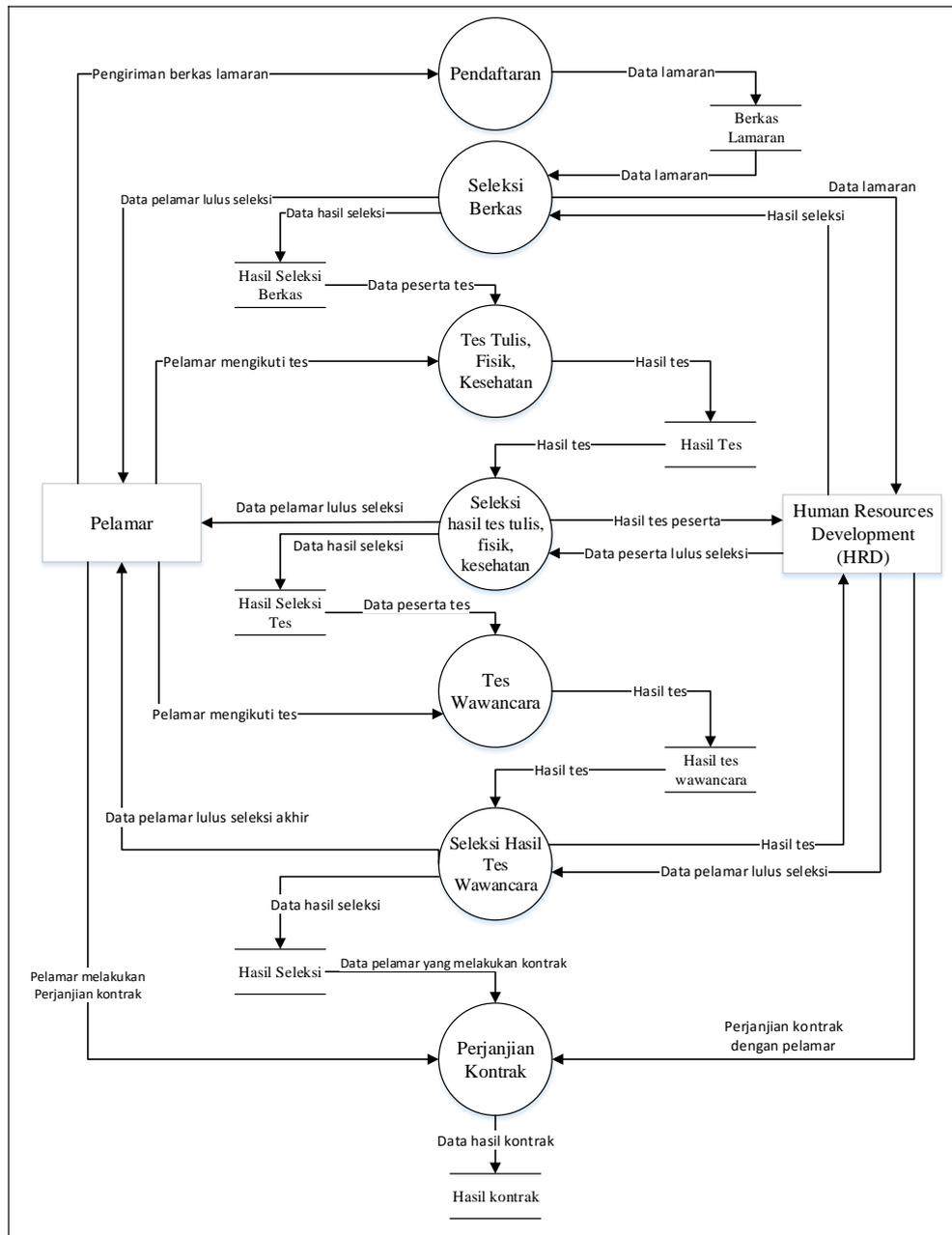
b) Permodelan Aktivitas

Permodelan aktivitas menjabarkan alur data diantara bermacam objek pada proses rekrutmen karyawan PT Sumber Abadi Bersama menggunakan DFD (*Data Flow Diagram*). DFD (*Data Flow Diagram*) pada proses rekrutmen PT Sumber Abadi Bersama saat ini dapat dilihat pada gambar 4.4. *Data Flow Diagram* (DFD) diatas memiliki 7 proses dan 2 entitas.

Proses dalam rekrutmen karyawan PT Sumber Abadi Bersama dimulai dari pelamar mengirimkan berkas untuk pendaftaran pelamar. Berkas yang telah dikirim oleh pelamar akan disimpan hingga rekrutmen dilakukan ketika Departemen tertentu membutuhkan karyawan. Proses selanjutnya adalah seleksi berkas lamaran yang dilakukan oleh Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD). Setelah mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, maka perusahaan akan memberi informasi kepada pelamar yang lulus seleksi berkas untuk melakukan tes tulis, fisik, kesehatan.

Proses selanjutnya adalah pelamar melakukan tes tulis, fisik, dan kesehatan pada waktu yang telah dijadwalkan oleh perusahaan. Setelah pelamar melakukan berbagai tes tersebut, hasil dari tes akan diseleksi oleh Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD) berdasarkan nilai tertinggi. Pelamar yang lulus

berdasar hasil tes akan dihubungi oleh perusahaan untuk melakukan tes akhir yaitu wawancara.



Gambar 4.4 Data Flow Diagram sistem saat ini
(Sumber: Data Primer diolah)

Proses selanjutnya adalah pelamar melakukan tes wawancara pada waktu yang telah dijadwalkan. Hasil dari tes wawancara akan diseleksi oleh Kepala

bagian *Human Resources Development* (HRD) untuk penentuan pelamar yang diterima sebagai karyawan. Setelah mendapatkan pelamar yang diterima melalui berbagai tes, maka perusahaan akan menghubungi pelamar yang lulus seleksi tersebut untuk melakukan perjanjian kontrak. Perjanjian kontrak dilakukan oleh pelamar dengan Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD). Proses selanjutnya setelah melakukan perjanjian kontrak dengan pelamar, Departemen *Human Resources Development* (HRD) menyimpan data pelamar sebagai arsip data karyawan baru padalemari penyimpanan berkas.

3) Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan dalam hal ini adalah menentukan kebutuhan pengguna untuk diimplementasikan pada sistem informasi rekrutmen karyawan yang baru. Langkah-langkah dalam analisis kebutuhan sistem menurut Stair & Reynolds (2012: 369) adalah sebagai berikut:

a) *Asking Directly* (Bertanya Langsung)

Bertanya langsung merupakan tahap peneliti berinteraksi dengan pengguna sistem yaitu Kepala Bagian, Staf, dan Admin *Human Resource Development* (HRD) PT Sumber Abadi Bersama yang nantinya akan menggunakan sistem yang dikembangkan. Berdasar hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pengguna sistem diatas, didapatkan beberapa kebutuhan pengguna sistem sebagai berikut:

- 1) Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD) menginginkan suatu sistem informasi dimana pelamar dapat mengisi berkas lamaran *online* tanpa harus mengirim berkas lamaran ke perusahaan.

- 2) Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD) menginginkan adanya *sortir* berdasar nilai tertinggi hingga terendah sehingga memudahkan dalam seleksi lamaran.
 - 3) Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD) menginginkan adanya tanda atau label pada pelamar yang memiliki penyakit tertentu seperti darah tinggi dan diabetes.
 - 4) Staf *Human Resources Development* menginginkan program atau aplikasi khusus berbasis *database*.
 - 5) Admin *Human Resources Development* menginginkan adanya sistem manual pada rekrutmen yang dirubah ke teknologi informasi karena dari tahun ke tahun data semakin bertambah, dengan adanya sistem tersebut diharapkan dapat memudahkan kerja pada *Human Resources Development*.
- b) Perencanaan Sistem Informasi

Berdasar sistem yang telah dirancang maka dibutuhkan beberapa perangkat teknologi guna mengimplementasikan sistem baru sebagai berikut:

1) *Hardware*

Hardware yang dibutuhkan untuk pengembangan sistem dan menjalankan sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web adalah sebuah komputer dengan spesifikasi minimal sebagai berikut:

- a) Unit Komputer (Prosesor Intel Core 2 Duo, RAM 2 GB, Harddisk 250 GB)
- b) Monitor LCD 14"
- c) Keyboard dan Mouse

2) *Software*

Software yang harus dimiliki untuk pengembangan sistem dan menjalankan sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web adalah sebagai berikut:

- a) Sistem Operasi : Microsoft Windows 7
- b) Web Browser
- c) XAMPP

3) *Network*

Network atau jaringan digunakan agar sistem dapat terhubung dengan internet, pengguna dapat menggunakan paket Indi Home 10Mbps.

4) *Database*

Database atau basis data yang digunakan dalam pengembangan sistem baru berbentuk *relational database* yang merupakan konsep penyimpanan data yang terstruktur dengan menggunakan *software* manajemen *database* bersifat *open source* yaitu MySQL.

5) *Biaya*

Biaya yang digunakan untuk implementasi sistem baru terbagi dalam biaya pengembangan sistem dan biaya operasi sistem. Biaya pengembangan sistem yaitu biaya pengadaan yang merupakan biaya pengeluaran untuk pembelian *Hardware* seperti komponen-komponen komputer dimana biaya tersebut dikeluarkan hanya satu kali pada awal implementasi sistem. Biaya operasi sistem merupakan biaya tetap yang setiap tahunnya perusahaan harus mengeluarkan biaya tersebut. Biaya tetap tersebut diantaranya digunakan untuk biaya penggunaan listrik, Paket Internet, *Web Hosting*, dan Domain. Total biaya

minimum yang dibutuhkan untuk implementasi sistem informasi rekrutmen karyawan pada tahun pertama sebesar RP 12.415.012. Tahun kedua dan seterusnya perusahaan hanya membayar sejumlah Rp 8.440.012 setiap tahunnya. Rincian biaya dalam implementasi sistem baru dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

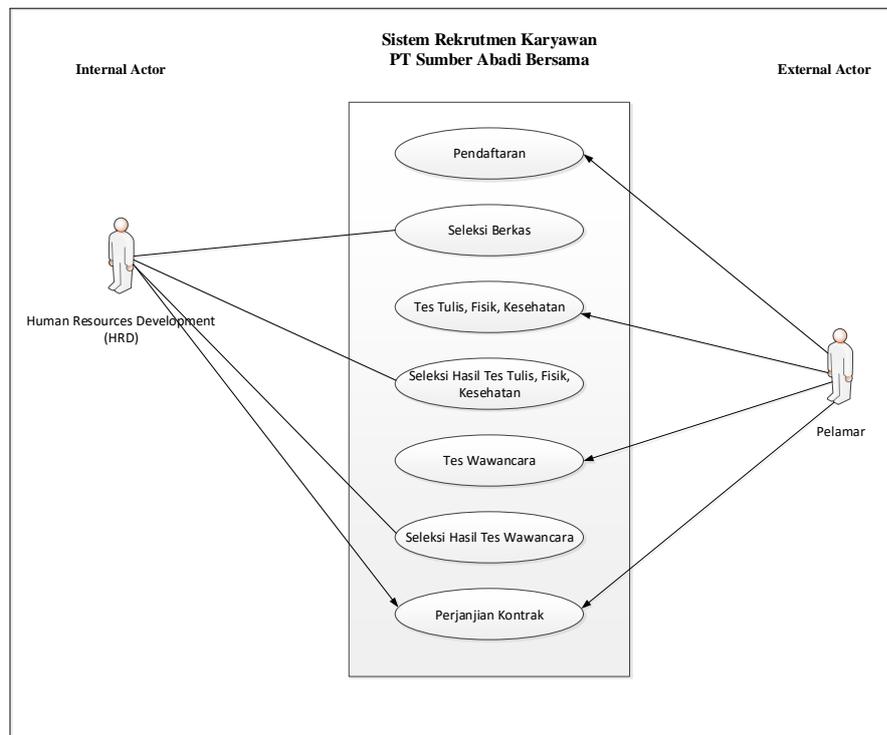
Tabel 4.1 Biaya Implementasi Sistem Baru

No.	Uraian Kegiatan	Volume	Harga Satuan	Biaya
1	Biaya Pengembangan Sistem			
	<i>Biaya Pengadaan:</i>			
	CPU (Intel Core 2 Duo, RAM 2 GB, Harddisk 160 GB)	3 Unit	775.000 x 3 unit	2.325.000
	Monitor LCD HP 14'	3 Unit	500.000 x 3 unit	1.500.000
	Keyboard & Mouse Votre	1 Paket	50.000	150.000
2	Biaya Operasi Sistem			
	<i>Biaya Tetap:</i>			
	Biaya Listrik (CPU dan Monitor) 0,30Kw x 8Jam x Rp 1.467,28 = Rp 3.521,472/Hari	1 Tahun	3.521,472 x 365 Hari (1 Tahun)	3.856.011,84
	Paket Internet Indie Home 10Mbps	1 Tahun	285.000 x 12 Bulan	3.420.000
	Corporate Web Hosting + Domain (10GB Storage)	1 Tahun	97.000 x 12 Bulan	1.164.000
JUMLAH BIAYA				12.415.012

(Sumber: Data Primer diolah)

4) Analisis Sistem Berorientasi Objek

Analisis sistem berorientasi objek digunakan untuk mengidentifikasi pengguna dan masih dalam tahap pengumpulan data. Analisis sistem berorientasi objek pada sistem yang sedang berjalan saat ini dijabarkan menggunakan use case diagram sebagai berikut:



Gambar 4.4 Use Case Diagram Sistem saat ini
(Sumber: Data Primer diolah)

Penjelasan *Use Case Diagram* diatas dijabarkan sebagai berikut:

a) Nama *Use Case* : Pendaftaran

Aktor : Pelamar

Skenario : Pelamar mendaftarkan diri untuk melamar pada PT Sumber Abadi Bersama.

b) Nama *Use Case* : Seleksi Berkas

Aktor : *Human Resources Development (HRD)*

Skenario : Berkas lamaran yang masuk dikirim ke Departemen *Human Resources Development (HRD)* untuk diseleksi, setelah diseleksi Departemen *Human Resources Development (HRD)* memberikan umpan balik berupa data pelamar yang lulus seleksi berkas.

c) Nama *Use Case* : Tes tulis, fisik, kesehatan

Aktor : Pelamar

Skenario : Pelamar melakukan tes tulis, fisik, dan kesehatan pada waktu yang telah dijadwalkan oleh Departemen *Human Resources Development* (HRD) PT Sumber Abadi Bersama.

d) Nama *Use Case* : Seleksi hasil tes kesehatan, fisik, dan tulis

Aktor : *Human Resources Development* (HRD)

Skenario : Departemen *Human Resources Development* (HRD) melakukan seleksi terhadap hasil tes yang telah dilakukan oleh pelamar, dan menginformasikan kepada pelamar yang lulus seleksi.

e) Nama *Use Case* : Tes wawancara

Aktor : Pelamar

Skenario : Pelamar melakukan tes wawancara dengan Kepala Bagian Departemen *Human Resources Development* (HRD) PT Sumber Abadi Bersama pada waktu yang telah dijadwalkan.

f) Nama *Use Case* : Seleksi hasil wawancara

Aktor : *Human Resources Development* (HRD)

Skenario : Departemen *Human Resources Development* (HRD) melakukan seleksi terhadap hasil tes wawancara yang telah dilakukan oleh pelamar guna menyaring pelamar berdasar nilai tertinggi, dan menginformasikan kepada pelamar yang lulus seleksi.

g) Nama *Use Case* : Perjanjian kontrak

Aktor : Pelamar, *Human Resources Development* (HRD)

Skenario : Pelamar melakukan perjanjian kontrak dengan Kepala Bagian *Human Resources Development (HRD)*.

h) Nama *Use Case* : Laporan

Aktor : Departemen *Human Resources Development (HRD)* dan Direktur

Skenario : Departemen *Human Resources Development (HRD)* membuat laporan penerimaan karyawan baru untuk diserahkan kepada Direktur.

5) Laporan Analisis Sistem

Analisis sistem disimpulkan dengan laporan analisis sistem. Laporan analisis sistem terdiri dari elemen sebagai berikut:

a) Kelemahan dari sistem saat ini

- 1) Penyeleksian berkas lamaran membutuhkan waktu yang lama karena harus memilih, mencatat satu per satu berkas lamaran yang masuk, dan membandingkan nilai akademik yang dimiliki agar dapat menjaring pelamar yang terbaik.
- 2) Hilang atau tercampurnya berkas lamaran serta data karyawan yang disebabkan karena penyimpanan berkas lamaran hanya disimpan pada lemari yang kurang teratur.
- 3) Berkas lamaran pelamar yang masuk seringkali tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan karena perusahaan tidak pernah menginformasikan mengenai lowongan kerja serta keahlian yang dibutuhkan.

b) Kebutuhan Pengguna untuk Sistem Baru (Kebutuhan Fungsional)

1) *Input, Edit, Delete, dan Print*

- a) Sistem memungkinkan pengguna untuk *input* data pelamar dan *input* data karyawan.
- b) Sistem memungkinkan pengguna untuk merubah maupun menambahkan data.
- c) Sistem memungkinkan pengguna untuk menghapus data yang telah lama atau tidak terpakai.
- d) Sistem memungkinkan *Admin* dapat mencetak data diri pelamar ataupun karyawan.

2) *View*

- a) Sistem dapat menampilkan data pelamar dan karyawan secara lengkap.
- b) Sistem dapat menampilkan masa kerja karyawan.

3) *Search, Filter, dan Sort*

- a) Sistem memungkinkan pengguna untuk melakukan pencarian data berdasar nama pelamar.
- b) Sistem dapat menyaring data berdasarkan pendidikan terakhir pelamar ataupun status karyawan.
- c) Sistem dapat mengurutkan data berdasarkan nilai tertinggi yang dimiliki pelamar dan masa kerja karyawan yang akan berakhir.

4) Label pada data

Sistem dapat memberikan label pada data pelamar yang memiliki riwayat penyakit tertentu seperti darah tinggi dan diabetes sehingga membantu memudahkan dalam proses seleksi berkas.

c) Deskripsi yang harus dilakukan Sistem Baru

Hal-hal yang harus dilakukan sistem baru guna menyelesaikan permasalahan pada sistem lama dapat dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Penyelesaian masalah pada sistem saat ini

No	Masalah	Penyelesaian Masalah
1	Penyeleksian berkas membutuhkan waktu lama, karena harus menyeleksi satu per satu berdasar kemampuan pelamar.	Membuat sistem yang memiliki fitur <i>sort</i> berdasar nilai tertinggi, <i>filter</i> terhadap pendidikan terakhir, dan juga membuat label terhadap penyakit tertentu yang tidak diperbolehkan ada pada pelamar seperti diabetes dan darah tinggi sehingga membantu mempercepat seleksi.
2	Hilang atau tercampurnya berkas lamaran maupun data karyawan dengan berkas lain.	Membuat sistem penyimpanan digital yang memanfaatkan <i>database online</i> sehingga setiap data yang masuk akan langsung tersimpan pada <i>database</i> secara teratur sehingga menghindari terjadinya hilang atau tercampurnya data.
3	Banyaknya pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, karena tidak adanya informasi lowongan kerja.	Membuat sistem yang menyediakan informasi lowongan kerja sehingga pelamar dapat mengetahui lowongan kerja apa saja yang tersedia pada PT Sumber Abadi Bersama dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar lowongan kerja tersebut.

(Sumber: Data Primer diolah)

c. Perancangan Sistem

Menurut Jogiyanto (2005:209) tujuan dari perancangan sistem menggambarkan tentang sistem baru agar dapat dipahami oleh pengguna.

Perancangan sistem dalam penelitian ini yaitu menggunakan perancangan komponen sistem secara umum karena bertujuan untuk dikomunikasikan kepada pengguna, bukan kepada *programmer*. Perancangan sistem secara umum menurut Jogiyanto (2005:211) diantaranya sebagai berikut.

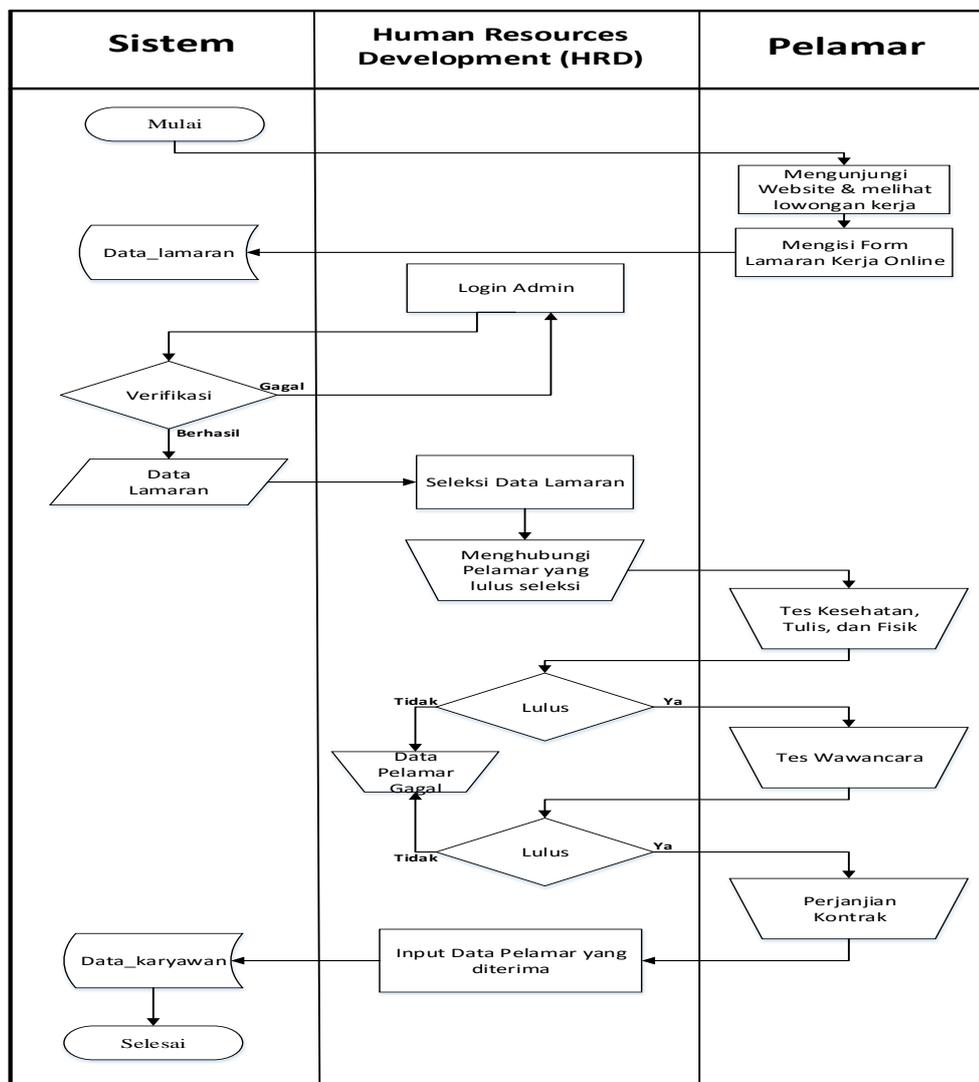
1) Perancangan Model

Perancangan model dari sistem informasi baru terbagi menjadi 2 model yaitu *physical system* dan *logical model*. *Physical system* menggunakan *flowchart* sebagai alat yang nantinya digunakan untuk menggambarkan *physical system* dari sistem informasi baru. *Logical model* menggunakan *data flow diagram* (DFD) untuk menggambarkan sistem baru.

a) *Physical System*

Physical system bertujuan menggambarkan bagaimana sistem baru secara fisik akan diterapkan. Alur Sistem informasi rekrutmen karyawan dimulai dari pelamar melihat lowongan kerja pada *web* sistem informasi rekrutmen karyawan PT Sumber Abadi Bersama. selanjutnya pelamar memulai untuk mengisi *form* lamaran, setelah melakukan pengisian lamaran maka secara otomatis data akan tersimpan pada *database* sistem. Lalu, untuk menyeleksi berkas lamaran tersebut pengguna atau departemen *Human Resources Development* (HRD) melakukan *login* ke sistem, setelah berhasil login maka pengguna dapat melihat data pelamar yang telah melakukan pengisian lamaran *online*. Selanjutnya HRD melakukan seleksi yang dibantu dengan adanya pengurutan nilai dan tanda riwayat penyakit yang telah disediakan pada *web*. setelah mendapatkan hasil yang sesuai dengan kualifikasi maka

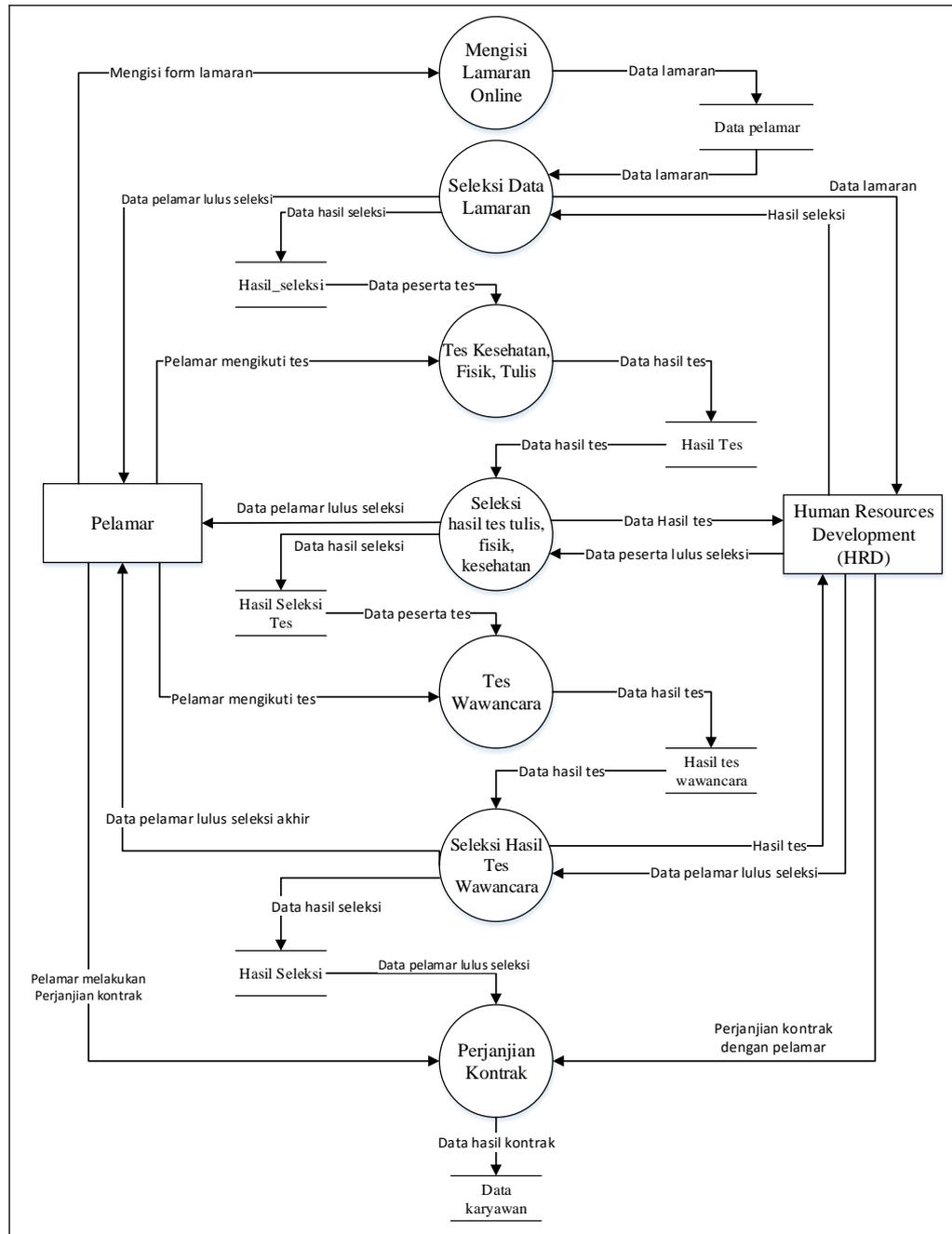
HRD akan menghubungi pelamar yang lulus seleksi lamaran. Selanjutnya, pelamar yang lulus seleksi lamaran akan melakukan tes kesehatan, tulis, fisik, dan *interview*. Setelah pelamar melakukan berbagai tes tersebut, HRD akan seleksi dari hasil tes tersebut. Setelah mendapatkan pelamar yang lulus seleksi akhir, HRD dapat menyimpan data pelamar yang diterima ke *database* sistem sehingga data dapat terjamin keamanannya. *Physical system* pada sistem yang diusulkan digambarkan pada gambar 4.4 sebagai berikut.



Gambar 4.6 Flowchart Sistem yang diusulkan
(Sumber: Data primer diolah)

b) *Logical Model*

Logical model menjelaskan kepada pengguna fungsi-fungsi pada sistem baru secara logika. *Logical model* pada sistem baru digambarkan pada gambar 4.5 sebagai berikut.



Gambar 4.6 Data Flow Diagram sistem yang diusulkan
(Sumber: Data Primer diolah)

Data Flow Diagram (DFD) diatas memiliki 7 proses dan 2 entitas. Proses dalam rekrutmen karyawan PT Sumber Abadi Bersama dimulai dari pelamar mengisi form lamaran online. Data yang telah *diinput* oleh pelamar akan langsung terkirim pada *database* sistem informasi rekrutmen karyawan. Proses selanjutnya adalah seleksi data lamaran yang dipermudah dengan adanya penyaringan, pengurutan, dan label pada penyakit tertentu sehingga akan mempercepat pengguna dalam seleksi data lamaran. Setelah mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, maka perusahaan akan memberi informasi kepada pelamar yang lulus seleksi untuk melakukan tes kesehatan, fisik, tulis di PT Sumber Abadi Bersama.

Proses selanjutnya adalah pelamar melakukan tes tulis, fisik, dan kesehatan pada waktu yang telah dijadwalkan oleh perusahaan. Setelah pelamar melakukan berbagai tes tersebut, hasil dari tes akan diseleksi oleh Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD) berdasarkan nilai tertinggi. Pelamar yang lulus berdasar hasil tes akan dihubungi oleh perusahaan untuk melakukan tes akhir yaitu wawancara.

Proses selanjutnya adalah pelamar melakukan tes wawancara pada waktu yang telah dijadwalkan. Hasil dari tes wawancara akan diseleksi oleh Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD) untuk penentuan pelamar yang diterima sebagai karyawan. Setelah mendapatkan pelamar yang diterima melalui berbagai tes, maka perusahaan akan menghubungi pelamar yang lulus seleksi tersebut untuk melakukan perjanjian kontrak. Perjanjian kontrak dilakukan oleh pelamar dengan Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD). Proses

selanjutnya setelah melakukan perjanjian kontrak dengan pelamar, Departemen *Human Resources Development* (HRD) menyimpan data pelamar ke data karyawan pada *database*.

2) Perancangan *Output*

Output atau keluaran merupakan informasi yang nantinya akan ditampilkan baik berupa data fisik maupun data *digital*. Deskripsi mengenai *Output* dari sistem baru tersebut adalah sebagai berikut.

a) Tipe *Output*

Tipe *output* dari sistem baru adalah *internal output* karena informasi yang dihasilkan *output* tersebut dimaksudkan untuk mendukung manajemen dan disimpan dalam data *digital*.

b) Format *Output*

Format *output* dari sistem baru yaitu berupa tabel yang didalamnya terdapat data diri pelamar secara lengkap, seperti nama pelamar, alamat pelamar, pendidikan pelamar, dan lain sebagainya.

c) Media *output*

Media *output* dari sistem baru yaitu berupa media visual dimana tampilan *output* yang dihasilkan berupa data *digital*.

d) Alat *output*

Alat yang digunakan untuk menampilkan *output* adalah layar LCD (*Liquid Crystal Digital*) yang merupakan alat untuk menampilkan data *digital*.

3) Perancangan *Input*

Input atau masukan merupakan data yang akan dimasukkan untuk diproses sehingga menghasilkan *output*. *Input* pada sistem baru berupa alat input langsung (*online input device*). Deskripsi mengenai *input* dari sistem baru tersebut adalah sebagai berikut.

a) Tipe *input*

Tipe *input* yang digunakan pada sistem baru adalah *external input* dimana data yang dimasukkan adalah berasal dari luar organisasi yaitu berasal dari data pelamar.

b) Bentuk *input*

Bentuk *input* yang digunakan adalah *data entry* yaitu memasukkan data *digital* menggunakan alat *input*.

c) Sumber *input*

Sumber *input* yang digunakan pada sistem baru adalah berasal dari data pelamar yang merupakan sumber utama dalam melakukan rekrutmen.

d) Alat *input*

Alat *input* yang digunakan adalah *Keyboard* yang merupakan alat untuk memasukkan data lamaran oleh pelamar.

4) Perancangan *Database*

Database merupakan kumpulan data yang saling berhubungan, dalam hal ini adalah *database* pelamar yang didalamnya terdapat tabel yang berisi banyak kolom. *Database* yang digunakan adalah SQL(*Structure Query Language*). Deskripsi mengenai *database* pada sistem baru adalah sebagai berikut.

a) Tipe *database*

Tipe dari *database* yang digunakan pada sistem baru merupakan *file* induk acuan dimana data tersebut tidak berubah nilainya atau bersifat statis, hanya terjadi penambahan *record* data pada tabel.

b) Media *file*

Media *file* yang digunakan pada sistem baru adalah *online storage* atau penyimpanan *online* yang telah tergabung dengan *webhosting*.

5) Perancangan Teknologi

Perancangan teknologi dalam hal ini adalah untuk mendeskripsikan perangkat teknologi yang digunakan pada sistem baru. Deskripsi mengenai teknologi yang digunakan pada sistem baru adalah sebagai berikut.

a) Teknologi *hardware*

Teknologi *hardware* terdiri dari alat *input*, alat untuk memproses, serta alat yang digunakan untuk menampilkan *output*.

1) Alat *input*

a) Keyboard

b) Mouse

2) Alat memproses

a) CPU (*central processing unit*)

b) RAM (*Random Access Memory*)

3) Alat *output*

LCD (*Liquid Crystal Display*)

b) Teknologi *software*

- 1) Sistem operasi : Microsoft Windows 7
- 2) Perangkat lunak bahasa pemrograman(*language software*): PHP
- 3) Perangkat lunak aplikasi
 - a) XAMPP
 - b) Peramban Web
- c) *Network* atau jaringan

Jaringan telekomunikasi yang digunakan dapat menggunakan Paket Internet Indie Home 10Mbps guna mengakses sistem informasi rekrutmen karyawan.

2) Perancangan Berorientasi Objek

Tampilan pengguna pada sistem baru tersebut dijabarkan sebagai berikut.

a) Halaman *Home*

Halaman *Home* merupakan halaman utama yang akan ditampilkan saat pengguna akan mengakses sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web. Halaman ini berisi produk perusahaan, profil perusahaan, alamat perusahaan, *link* menuju halaman rekrutmen, dan *link* menuju login khusus untuk admin web. Halaman ini dapat diakses oleh seluruh pengguna, baik *user* ataupun admin. Tampilan dari halaman *Home* dapat dilihat pada lampiran.

b) Halaman *Product*

Halaman *Product* merupakan bagian dari halaman *Home*, yang menjabarkan tentang produk dari PT Sumber Abadi Bersama. Halaman ini menampilkan foto produk serta deskripsi mengenai produk yang dihasilkan PT Sumber Abadi Bersama. Tampilan dari halaman *Product* dapat dilihat pada lampiran.

c) Halaman *Profile*

Halaman *Profile* merupakan halaman yang menjabarkan profil dan sejarah PT Sumber Abadi Bersama. Halaman ini berisi foto dan deskripsi profil perusahaan PT Sumber Abadi Bersama. Tampilan dari halaman *Profile* dapat dilihat pada lampiran.

d) Halaman *Contact*

Halaman *Contact* merupakan halaman yang menjelaskan tentang alamat PT Sumber Abadi Bersama. Halaman ini berisi tentang alamat dan nomor telepon perusahaan. Tampilan dari halaman *Contact* dapat dilihat pada lampiran.

e) Halaman *Recruitment*

Halaman *Recruitment* merupakan halaman dari lowongan kerja yang tersedia pada PT Sumber Abadi Bersama sebelum melakukan pengisian *form recruitment*. Tampilan dari halaman *Recruitment* dapat dilihat pada lampiran.

f) Halaman *Form Recruitment*

Halaman *Form Recruitment* merupakan halaman yang berisi form rekrutmen *online* untuk pelamar yang ingin melamar perkerjaan pada PT Sumber Abadi Bersama. Tampilan dari halaman *Recruitment* dapat dilihat pada lampiran.

g) Halaman *Login Admin*

Halaman *Login Admin* merupakan halaman akses menuju data rekrutmen dan karyawan. Halaman ini dikhususkan untuk admin ataupun Manajer yang ingin mengetahui data pelamar yang masuk pada *database* dan data karyawan. Tampilan dari halaman ini dapat dilihat pada lampiran.

h) Halaman *Home Admin*

Halaman *Home Admin* merupakan halaman utama setelah admin atau manajer melakukan *Login*. Halaman ini menandakan bahwa admin telah berhasil melakukan *login* menuju hak akses data pelamar dan data karyawan. Tampilan halaman *Home Admin* dapat dilihat pada lampiran.

i) Halaman Data Pelamar

Halaman Data Pelamar menjabarkan tentang data pelamar yang telah masuk pada *database*. Halaman ini berisi tentang data pelamar seperti nama, tanggal lahir, pendidikan yang dimiliki, hingga riwayat penyakit yang dimiliki. Pada halaman ini admin juga dapat menambahkan data pelamar baru, mengubah, serta menghapus data pelamar yang sudah ada. Tampilan dari halaman ini dapat dilihat pada lampiran.

j) Halaman *Detail* Pelamar

Halaman *Detail* Pelamar menampilkan data pelamar secara lebih lengkap. Pada halaman ini, admin bisa mengubah, menghapus, ataupun mencetak data pelamar yang diinginkan. Tampilan dari halaman ini dapat dilihat pada lampiran.

k) Halaman Data Karyawan

Halaman Data Karyawan merupakan halaman mengenai data karyawan yang di dalamnya terdapat nomor induk karyawan (NIK), nama karyawan, jabatan, selesai kontrak, dan masa kontrak yang dapat diurutkan berdasar masa kontrak terlama ataupun masa kontrak karyawan yang akan habis. Admin atau manajer dapat mengubah sesuaikan data karyawan dengan menambah, mengubah, ataupun menghapus data karyawan yang sudah keluar ataupun

habis masa kontraknya. Tampilan desain fisik dari halaman ini dapat dilihat pada halaman lampiran.

l) Halaman *Detail* Karyawan

Halaman *Detail* Karyawan merupakan halaman yang menjabarkan tentang data karyawan yang ditampilkan secara lebih rinci. Halaman ini juga menampilkan *detail* mengenai tanggal kontrak karyawan dan tanggal akhir kontrak karyawan, sehingga menampilkan data yang lebih rinci. Admin ataupun manajer dapat mencetak data karyawan yang diinginkan. Tampilan desain fisik dari halaman ini dapat dilihat pada halaman lampiran.

m) Halaman *Edit* Data

Halaman *Edit* merupakan halaman yang memungkinkan pengguna sistem untuk merubah data pelamar ataupun karyawan. Data yang dapat dirubah oleh pengguna sistem diantaranya data personal pelamar ataupun karyawan seperti nama, alamat, jenis kelamin, dan lain sebagainya, serta dapat merubah kontrak karyawan guna memperbarui masa kerja karyawan. Tampilan dari halaman *Edit* data dapat dilihat pada lampiran.

d. Pengujian Sistem

Testing atau pengujian sistem menurut Stair & Reynolds (2012:381) dilakukan untuk memastikan bahwa elemen-elemen atau komponen dari sistem telah berfungsi sesuai dengan yang diharapkan. *Testing* atau uji coba pada sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis *web* ini telah dilakukan pada PT Sumber Abadi Bersama dan diketahui oleh pengguna sistem yaitu Kepala bagian, Staf, dan

Admin *Human Resources Development* (HRD). Rangkaian uji coba tersebut diantaranya sebagai berikut.

Tabel 4.3 Pengujian Sistem

No	Aktivitas	Status	
		Berhasil	Gagal
1	Mengisi form lamaran	✓	
2	<i>Login Admin</i>	✓	
3	Pencarian data pelamar dan karyawan	✓	
4	Menambah, mengubah, dan menghapus data	✓	
5	Menyaring dan mengurutkan berdasar nilai dan pendidikan pelamar	✓	
6	Menampilkan tanda pada riwayat penyakit tertentu dan masa kerja karyawan yang akan habis dalam waktu 2 minggu	✓	

(Sumber: Data Primer diolah)

B. Pembahasan

1. Sistem yang berjalan saat ini masih menggunakan sistem manual dalam rekrutmen karyawan. Sistem manual tersebut diantaranya berkas lamaran yang masih menggunakan data fisik yaitu berupa kertas. Pelamar yang hendak melakukan melamar kerja pada PT Sumber Abadi Bersama mengharuskan mengirim berkas lamaran baik secara langsung maupun dikirim melalui jasa pengiriman. Penyeleksian berkas lamaran yang dilakukan oleh Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD) masih menggunakan cara manual yaitu dengan membaca, menyeleksi, memilih satu per satu berkas lamaran. PT Sumber Abadi Bersama hingga saat ini belum pernah melakukan penggandaan data terhadap berkas lamaran atau data pelamar yang diterima menjadi karyawan dan belum pernah melakukan penginformasian lowongan kerja

kepada masyarakat luas, sedangkan rekrutmen karyawan yang terjadi pada PT Sumber Abadi Bersama lebih ditekankan kepada rekrutmen eksternal. Rekrutmen eksternal merupakan pencarian karyawan yang ditekankan kepada masyarakat luas atau orang diluar organisasi tersebut. Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Mangkuprawira (2014:94-100) rekrutmen eksternal merupakan pengisian jabatan yang kosong dengan melakukan rekrutmen yang bersumber dari luar perusahaan. Rekrutmen eksternal bisa dilakukan dengan melalui institusi pendidikan, iklan, agen pemerintah, agen swasta, perusahaan pencari karyawan eksekutif. Dalam hal ini PT Sumber Abadi Bersama masih belum melakukan cara-cara penyebarluasan informasi lowongan kerja tersebut dalam rekrutmen karyawan sehingga pelamar yang melamar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan meskipun pelamar yang melamar pekerjaan pada PT Sumber Abadi Bersama dalam 1 bulan bisa mencapai 70 hingga 90 pelamar.

2. Analisis sistem yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data, menganalisis data, menganalisis kebutuhan, menganalisis sistem berorientasi objek, dan pembuatan laporan analisis sistem. Langkah-langkah tersebut sesuai dengan teori analisis sistem yang diungkapkan oleh Stair & Reynolds (2012:367) dimulai dari mengumpulkan data, analisis data, analisis kebutuhan, analisis sistem berorientasi objek, laporan analisis sistem. Analisis sistem yang dilakukan pada PT sumber Abadi Bersama terkait rekrutmen karyawan yang digunakan menghasilkan temuan permasalahan diantaranya penyeleksian berkas lamaran yang membutuhkan waktu lama

karena harus memilih satu per satu dan hanya diseleksi oleh 1 orang saja yaitu Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD). Permasalahan selanjutnya adalah terjadinya kehilangan pada berkas lamaran tersebut karena tercampur dengan berkas pelamar lain. Banyaknya pelamar yang tidak sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan perusahaan karena tidak adanya informasi lowongan kerja yang menjelaskan kualifikasi yang dibutuhkan. Berdasar permasalahan tersebut PT Sumber Abadi Bersama perlu melakukan pengembangan sistem pada proses rekrutmen karyawan. Temuan permasalahan tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Jogiyanto (2008:35) yang menyatakan bahwa penyebab sistem lama perlu diperbaiki yaitu adanya ketidakberesan pada sistem dimana tidak efisiennya operasi. Operasi yang tidak efisien terjadi pada seleksi berkas lamaran yang menghabiskan waktu lama, kurang teraturnya penyimpanan berkas lamaran yang dapat menyebabkan kehilangan, serta tidak adanya informasi lowongan kerja sehingga pelamar banyak yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Berdasarkan permasalahan sistem saat ini yang berbasis manual maka diperlukan sebuah rancangan sistem informasi. Menurut Jogiyanto (2005:209) tujuan dari perancangan sistem secara umum menggambarkan tentang sistem baru agar dapat dipahami oleh pengguna. Perancangan sistem informasi secara umum digunakan untuk menginformasikan hanya kepada pengguna bukan kepada *programmer*. Perancangan sistem pada penelitian ini dilakukan dengan merancang model sistem yaitu *physical system* yang digambarkan dengan yaitu

Flowchart dan *logical model* yang digambarkan dengan diagram alir *Data Flow Diagram (DFD)*, merancang *output* dengan menjelaskan *output* yang akan digunakan, merancang *input* yang akan digunakan, merancang *database* yang akan digunakan, dan teknologi yang akan digunakan, serta desain *user interface* pada sistem yang diusulkan, hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Jogiyanto (2005:211) perancangan sistem dimulai dari melakukan perancangan model, perancangan *output*, perancangan *input*, perancangan *database*, perancangan teknologi.

Rancangan sistem yang diusulkan yaitu sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis *web* sesuai dengan kebutuhan pengguna yang akan menggunakan sistem tersebut diantaranya Kepala bagian *Human Resources Development (HRD)*, Staf *Human Resources Development (HRD)*, dan Admin *Human Resources Development (HRD)*. Sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis *web* yang diusulkan memiliki fitur diantaranya dapat menyaring dan mengurutkan data berdasar nilai tertinggi serta adanya label pada penyakit seperti darah tinggi dan diabetes dimana penyakit tersebut persyaratan yang tidak diperbolehkan ada pada karyawan, sehingga hal tersebut memudahkan Kepala bagian *Human Resources Development (HRD)* dalam melakukan seleksi berkas lamaran. Kehilangan data dapat diperbaiki dengan pembuatan sistem data yang tersimpan langsung pada *database* ketika pelamar melakukan *submit* data yang telah diisi pada form lamaran *online* sehingga data tidak akan hilang atau tercampur dengan data pelamar lain karena tersimpan secara *digital* pada penyimpanan *database*. Banyaknya pelamar yang tidak sesuai juga dapat

diminimalisir dengan membuat informasi lowongan kerja beserta keahlian yang dibutuhkan pada halaman Rekrutmen *Online* sehingga pelamar yang akan mengisi form lamaran mengetahui syarat dan keahlian yang dibutuhkan untuk melamar lowongan kerja tersebut.

Perubahan sistem dari manual ke teknologi informasi akan memberikan dampak positif pada kegiatan rekrutmen karyawan karena data yang di *submit* pelamar akan terkumpul dan diproses oleh sistem sehingga tersimpan secara langsung pada *database*. Sistem juga akan dibantu dengan fitur *sort* yang membantu mengurutkan data pelamar sehingga memudahkan dalam seleksi berkas lamaran. Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Laudon & Laudon (2012:15) sistem informasi merupakan seperangkat komponen yang saling berhubungan yang memiliki fungsi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk membantu pengambilan keputusan dan sebagai kontrol dalam organisasi. Sistem yang diusulkan juga layak diimplementasikan pada PT Sumber Abadi Bersama karena perusahaan tersebut memiliki sumber daya infrastruktur serta pakar sistem yaitu divisi *Information Technology* (IT). Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Whitten, *et al* (2004:382) kelayakan teknis dalam sebuah sistem adalah tersedianya sumber daya dan pakar sistem. Divisi *Information Technology* (IT) sebagai pakar teknis akan sangat membantu dalam pengelolaan maupun perawatan pada sistem baru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah hasil penelitian dan pembahasan diuraikan pada bab 4 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem yang berjalan saat ini masih menggunakan sistem manual dalam rekrutmen karyawan. Sistem manual tersebut diantaranya berkas lamaran yang masih menggunakan data fisik yaitu berupa kertas yang rentan mengalami kehilangan ataupun tercampur dengan berkas pelamar lain. Selain itu, pelamar masih harus mengirimkan berkas lamaran baik secara langsung maupun dikirim melalui jasa pengiriman. Penyeleksian berkas lamaran yang masih menggunakan cara manual yaitu dengan membaca, menyeleksi, memilih satu per satu berkas lamaran.
2. Analisis sistem yang dilakukan peneliti pada Sistem rekrutman karyawan yang berjalan pada saat ini menemukan beberapa permasalahan diantaranya seleksi berkas lamaran yang membutuhkan waktu lama karena harus menyeleksi berkas lamaran satu per satu, hilangnya berkas lamaran karena berkas hanya disimpan pada lemari tanpa adanya pengadaan ke dalam dokumen *digital*, banyak pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan karena tidak adanya informasi lowongan kerja.
3. Perancangan sistem yang diusulkan pada penelitian ini yaitu sistem informasi perekrutan karyawan berbasis *web* yang disesuaikan dengan kebutuhan pengguna, rancangan sistem yang diusulkan dilakukan dengan menggambarkan

sistem yang baru kepada pengguna dengan merancang model sistem yaitu *physical system* dan *logical model*, merancang *output*, *input*, *database*, dan teknologi yang akan digunakan, serta desain *user interface* pada sistem yang diusulkan.

B. Saran

Berdasar hasil penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran bagi PT Sumber Abadi Bersama dan bagi peneliti selanjutnya terkait sistem informasi Rekrutmen Karyawan berbasis web. Saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. PT Sumber Abadi Bersama perlu mengembangkan sistem rekrutmen karyawan menjadi sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis *web* agar lebih mudah dalam hal penyeleksian berkas serta lebih efektif dan efisien dalam melakukan rekrutmen karyawan. Implementasi sistem baru akan lebih baik jika keseluruhan operasional baik pengelolaan maupun perawatan dilakukan oleh perusahaan sendiri karena perusahaan memiliki tenaga ahli dalam bidang tersebut yaitu divisi *Information Technology* (IT) sehingga lebih mudah dalam melakukan pengelolaan dan perawatan sistem.
2. Memberikan pelatihan kepada pengguna sistem yang nantinya akan menggunakan sistem baru.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian tentang pengembangan sistem lebih dari sekedar rekrutmen dan seleksi awal, peneliti selanjutnya bisa menambahkan hingga tahap *training* yang masih mencakup masa rekrutmen atau masa percobaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Chaffey, D. 2009. *E-Business and E-commerce Management (4th ed.)*. Harlow, England: Prentice Hall.
- Creswell, John W. 2016. *RESEARCH DESIGN Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Dennis, *et al.* 2012. *System Analysis and Design (5th Ed)*. USA: John Willy & Sons.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. II)*. Yogyakarta: Andi.
- Irawan, budi. 2005. *Jaringan Komputer*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jogiyanto. 2005. *ANALISIS & DESAIN SISTEM INFORMASI : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Kroenke, D. M., & Auer. D. J. 2014. *Database Processing (13th Ed.)* New Jersey: Pearson Education.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. 2012. *Management Information Systems (12th Ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Ed.2)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong, lexy J. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rinaja Rodaskarya.
- Narbuko & Achmadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- O'Brien, J.A., & Marakas, G. M. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Slamin, *et al.* 2007. *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutabri, Tata. 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Suyanto, Muhammad. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi untuk Bisnis – Ed. 1*. Yogyakarta: ANDI.

- Stair, R., & Reynolds, G. 2012. *Fundamentals of Information Systems (6th ed.)*. Boston, USA: Course Technology.
- Turban, *et al.* 2006. *Introduction Information Technology*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Taufiq, Rohmat. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Whitten, *et al.* 2004. *Metode Desain dan Analisis Sistem*. Terjemahan oleh Tim Terjemahan ANDI. Yogyakarta: ANDI.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil wawancara penelitian

Nama : Yuris Permadiono

Jabatan : Kepala Bagian *Human Resources Development*

Waktu : 17 Juni 2017 / 10.14

Pertanyaan : Kapan PT Sumber Abadi Bersama mulai beroperasi ?

Jawaban : PT SAB mulai beroperasi tahun 2013

Pertanyaan : Bagaimana sistem rekrutmen karyawan yang saat ini digunakan oleh PT Sumber Abadi Bersama ?

Jawaban : Sistem rekrutmen karyawan disini bisa melalui karyawan, datang langsung dan dititipkan di pos, ataupun melalui jasa pengiriman dalam bentuk berkas lengkap lamaran pekerjaan. Proses rekrutmen dimulai dari pelamar mengirim lamaran, lalu diseleksi, kita pilih satu per satu dan hanya dilakukan oleh Kabag atau manajer HRD. Lalu pelamar yang lulus seleksi berkas kita lakukan tes kesehatan, fisik, tulis, dan wawancara. Setelah dilakukan keseluruhan tes akan didapatkan 3 hasil yaitu lulus, cadangan, gagal. Kalau gagal otomatis langsung di *reject*, kalau cadangan disimpan jadi nanti kalau suatu saat ada kebutuhan kita tidak perlu melakukan proses rekrutmen lagi, kalau lulus akan dipekerjakan menyesuaikan dengan kebutuhan. Setelah mendapatkan nama pelamar yang lulus seleksi, kita akan memanggil pelamar tersebut untuk perjanjian kontrak paling cepat 1 hari setelah mendapatkan hasil seleksi akhir.

Pertanyaan : Permasalahan apa saja yang dialami pada sistem saat ini ?

Jawaban : penyeleksian berkas yang lama karena harus melihat satu per satu sedangkan berkas lamaran yang masuk banyak dan seleksi juga dilakukan oleh kepala bagian sendiri, kehilangan data pelamar juga pernah hilang karena kita tidak ada penulisan ulang data pelamar jadi data pelamar itu sendiri yang kita simpan di lemari penyimpanan, dan mungkin karena kita tidak pernah melakukan pengumuman lowongan kerja kadang kualifikasi yang dibutuhkan tidak tepat kan kita tidak cuma mencari pelaksana saja tapi juga ada yang level menengah juga.

Pertanyaan : Perluah dilakukan Pengembangan sistem ?

Jawaban : Kalau ditanya perlu, pasti perlu cuma kapannya itu yang belum tau karena dimanapun namanya perbaikan sistem itu perlu. Suatu saat pasti perlu karena tidak mungkin perusahaan *stagnant* seperti ini terus pasti ada suatu perbaikan.

Pertanyaan : Pengembangan apa yang diinginkan pada sistem rekrutmen karyawan baru ?

Jawaban : Kalau masalah apa yang perlu dikembangkan, cuma yang kurang pada rekrutmen itu tidak ada pendataan pada pelamar yang pernah masuk atau pernah melakukan tes jadi kadangkala ada pelamar yang sudah tes dari coba melamar lagi.

Pertanyaan : Harapan Anda jika telah menggunakan rekrutmen karyawan berbasis Teknologi informasi ?

Jawaban : Cepat ,efektif, dan efisien yang pasti kita harapkan karena gini, kalau kita menggunakan teknologi misalkan saya butuh data pelamar dengan nama A misalkan atau pelamar yang punya domisili sekitar sini misalkan, kalau kita pake

komputer pasti langsung keluar hasilnya. Kalau kita masih pakai manual jadinya lama karena harus memilah-milah.

Pertanyaan :Kebutuhan apa saja yang diperlukan untuk sistem baru ?

Jawaban : Sebenarnya kita membutuhkan rekrutmen lamaran *online* biar ada pendataan pada pelamar juga tanpa kita harus menulis ulang dan biar data juga tidak tercampur, lalu karna kita tidak memperbolehkan adanya riwayat penyakit darah tinggi dan diabetes pada calon karyawan jadi kita sebenarnya juga butuh tanda buat penyakit itu di data pelamar, sama info lowongan kerja biar pelamar tau kualifikasi yang dibutuhkan.

Lanjutan **Lampiran 1**

Nama : Hasnia Prihnakumalasari
Jabatan : Staf *Human Resources Development*
Waktu : 19 Juni 2017 / 11.00

Pertanyaan : Bagaimana sistem rekrutmen karyawan yang saat ini digunakan oleh PT Sumber Abadi Bersama ?

Jawaban : Pertama kita seleksi dari cv (curriculum vitae) dan lamaran yang masuk, kita piliah-pilah dilihat dari usia, riwayat pendidikan, dan foto. Setelah itu kita adakan tes pada pelamar yang telah kita seleksi yaitu tes kesehatan, fisik, dan tulis itu psikotes kalau dari HRD pasti. Setelah melakukan tiga tes itu nanti kan diseleksi ya untuk yang ke *interview*. Tes *interview* itu biasanya langsung dengan Kepala bagian atau ke Manajer umum. Kalau sudah interview, yang lolos nanti itu yang kita anggap sebagai karyawan baru di PT SAB. Karena yang kita tes juga kan tidak semua lulus ya pasti ada yang gugur dan cadangan itu kita liat dari nilainya juga.

Pertanyaan : Permasalahan apa saja yang dialami pada sistem saat ini ?

Jawaban : kendala mungkin karena terlalu banyak pelamar yang kita hadapi terkadang si pelamar itu sering tidak mengerti sama apa yang kita omongin sampai kita harus face to face dengan orang itu. Seleksinya juga lama karena kita harus ya memilah-milah satu-satu tadi dengan jumlah berkas pelamar yang sekian banyak.

Pertanyaan : Perlukah dilakukan Pengembangan sistem ?

Jawaban : Perlu sih sebenarnya, ya itu tadi saya bilang mungkin ada program atau aplikasi kusus rekrutmen misalkan mungkin itu bisa diterapkan, kalau bisa disini cuma itu kan pasti ada prosesnya pasti.

Pertanyaan : Pengembangan apa yang diinginkan pada sistem rekrutmen karyawan baru ?

Jawaban : Lebih efisien si, lebih enak nya pake komputer data nya langsung masuk di *database* misalkan langsung bisa ada datanya gitu kan enak, saat ini kan belum ada.

Pertanyaan : Harapan Anda jika telah menggunakan rekrutmen karyawan berbasis Teknologi informasi ?

Jawaban : Mungkin lebih efisien ya.

Pertanyaan : Kebutuhan apa saja yang diperlukan untuk sistem baru ?

Jawaban : Kalau bisa ada program atau aplikasi kusus untuk rekrutmen yang berbasis *database* seperti itu kalau misalkan ada.

Lanjutan **Lampiran 1**

Nama : Syahrul Arista

Jabatan : Staf *Human Resources Development*

Waktu : 19 Juni 2017 / 11.30

Pertanyaan : Bagaimana sistem rekrutmen karyawan yang saat ini digunakan oleh PT Sumber Abadi Bersama ?

Jawaban : Rekrutmen di PT SAB masih konvensional, dari PT SAB tidak pernah menginformasikan lowongan ya, tapi di PT SAB ini kebanyakan lamaran bukan kekurangan lamaran malahan. Alurnya dimulai dari tes lamaran yang kita sortir berdasar pelamar yang mengirimkan data lamarannya duluan jadi kita lebih mendulukan lamaran yang datang lebih dulu dibanding yang baru-baru untuk menghindari penumpukan. Dan untuk rekrutmennya sendiri dimulai dari tes kesehatan di puskesmas ketawang, lalu tes fisik, lalu tes tulis yaitu tes *creplin* atau hitung cepat dan psikologi. Setelah tes tadi itu, ada tes interview ya dengan Pak Yuris atau Kepala Bagian HRD untuk mengetahui informasi calon karyawan itu udah bekerja dimana, pengalamannya apa saja. setelah lulus itu, kita akan *training* karyawan tersebut.

Pertanyaan : Permasalahan apa saja yang dialami pada sistem saat ini ?

Jawaban : Selama ini masih serba manual ya, kehilangan data karena di HRD ini acuannya data, terkait seleksi lamaran juga lumayan lama ya karna kita harus lakukan pensortiran biasanya setengah hari, jadi karena tidak ada pengadaan data kita pernah terjadi kehilanga data pelamar yaitu karena penumpukan lamaran, terus seleksi lamaran juga lama ya karena kita harus memilih satu per satu data lamaran,

oh iya sama belum dicatat kalau ada data pelamar yang masuk jadi kita tidak berapa jumlah pelamar yang masuk pada bulan tertentu.

Pertanyaan : Perluah dilakukan Pengembangan sistem ?

Jawaban : Pengembangan sebenarnya sangat perlu ya karena memudahkan penginputan data terutama sistem ya sistem karyawan, sistem karyawan disini masih manual dalam arti masih pake Excel , nah itu kan seharusnya ada aplikasi kusus karyawan entah itu *reminder* masa kerja, masa kontrak habis. Kalau pake Excel itu sistem nya manual ya jadi kurang efektif, kuran cepat.

Pertanyaan : Pengembangan apa yang diinginkan pada sistem rekrutmen karyawan baru ?

Jawaban : kalau untuk pengembangan itu sangat perlu ya dan harus, soalnya kalau kita pakai manual terus itu nanti kita akan ketinggalan sama perusahaan-perusahaan partner kita karena di Kediri dan Jember, kurang lebih kita ingin merubah yang dari manual ke sistem informasi dan itu masih proses.

Pertanyaan : Harapan Anda jika telah menggunakan rekrutmen karyawan berbasis Teknologi informasi ?

Jawaban : lebih efektif, efisien, dan cepat terutama.

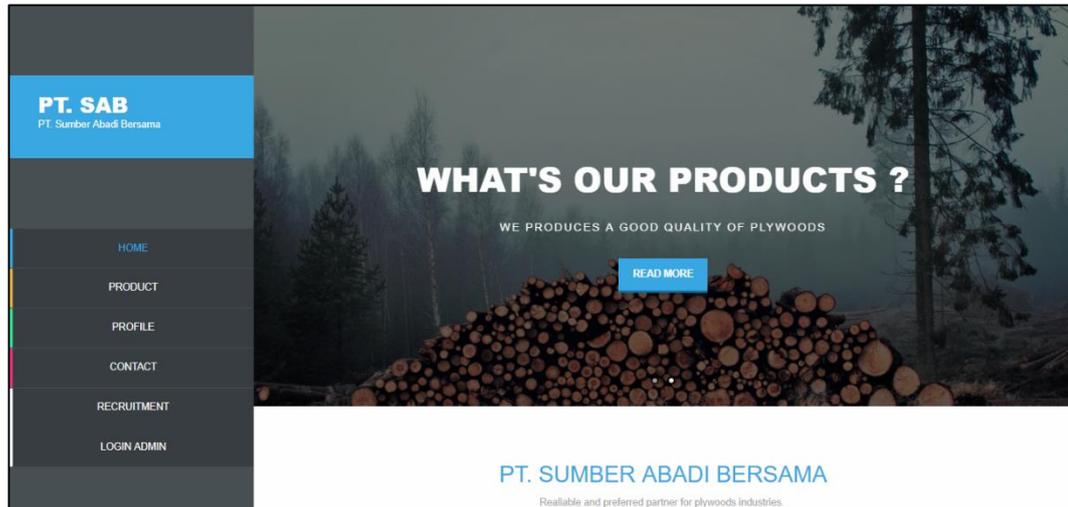
Pertanyaan : Kebutuhan apa saja yang diperlukan untuk sistem baru ?

Jawaban : kebutuhan yang diinginkan dari sistem baru sebenarnya cukup banyak tapi kalau tidak bisa mencakup dari kebutuhan perusahaan setidaknya ada dari sistem manual di rekrutmen yang dirubah ke sistem informasi rekrutmen karyawan

karena dari tahun ke tahun data semakin bertambah ya mas. Dengan adanya sistem yang baru diharapkan dapat memudahkan ya terutama kerja dari bagian HRD soalnya kerjanya orang HRD ya masalah data kalau datanya itu pakenya sistem manualotomatis kita ngga ada kemajuan jadi dengan adanya sistem ini bisa membantu cara kerja tim HRD.

Lampiran 2 Tampilan Pengguna Sistem Baru

Tampilan Home



Tampilan Product



Tampilan Profile

PT. SAB
PT. Sumber Abadi Bersama

HOME

PRODUCT

PROFILE

CONTACT

RECRUITMENT

LOGIN ADMIN

PROFILE

PT. Sumber Abadi Bersama

PT Sumber Abadi Bersama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kayu lapis (plywood). PT Sumber Abadi Bersama adalah jenis perusahaan industri yang mengaplikasikan mesin, peralatan, tenaga kerja dan suatu medium proses untuk menghasilkan barang setengah jadi, barang jadi, ataupun meningkatkan nilai guna yaitu mengubah kayu sengon kayu lapis (plywood) atau dikenal dengan nama triplek. Istilah tersebut digunakan untuk aktivitas manusia, dari kerajinan tangan sampai ke produksi dengan teknologi tinggi, namun demikian istilah ini sering digunakan di dunia industri, dimana bahan baku diubah menjadi barang jadi dengan skala besar.

PT Sumber Abadi Bersama diresmikan dan mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 2 November 2013 berdasar akta notaris No 41 tanggal 24 Januari 2013. Pembangunan secara fisik PT Sumber Abadi Bersama dimulai tanggal 18 Maret 2013. Lokasi PT Sumber Abadi Bersama berada di Jl. Banyulegi 1 Ketawang, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang. Berjarak kurang lebih 65 Km sebelah selatan kota Malang, dengan luas area secara keseluruhan mencapai 2,1 Ha.

Karyawan PT Sumber Abadi Bersama berjumlah 578 karyawan, termasuk didalamnya karyawan tetap maupun kontrak. Jumlah karyawan tersebut merupakan keseluruhan dari semua departemen, antara lain:

1. Departemen Produksi
2. Departemen Pengadaan Kayu atau Log
3. Departemen Gudang dan Logistik
4. Departemen planning production & Inventory Control (PPIC)
5. Departemen Maintenance
6. Departemen Human Resource Development (HRD)
7. Departemen Accounting

Tampilan Contact Us

PT. SAB
PT. Sumber Abadi Bersama

HOME

PRODUCT

PROFILE

CONTACT

RECRUITMENT

LOGIN ADMIN

CONTACT US

PT SUMBER ABADI BERSAMA

Jl. Banyulegi 1, Gondanglegi, Kabupaten Malang. 65174
Jawa Timur, Indonesia

Name: * Email: * Subject:

Message: *

SEND MESSAGE

Tampilan Halaman Lowongan Kerja

Back To Home

LOWONGAN KERJA PT. SAB

"Kepala QC"

Kualifikasi:

1. Pria/Wanita Lulusan S1 Teknik Industri
2. Memiliki Pengalaman minimal 2 tahun pada bidang tersebut
3. Usia 25-35 Tahun
4. Jujur dan bertanggung jawab
5. Mampu Bekerja secara Team
6. Dapat Mengoperasikan Komputer

*Isi Lamaran jika Anda memiliki kualifikasi yang tersebut diatas

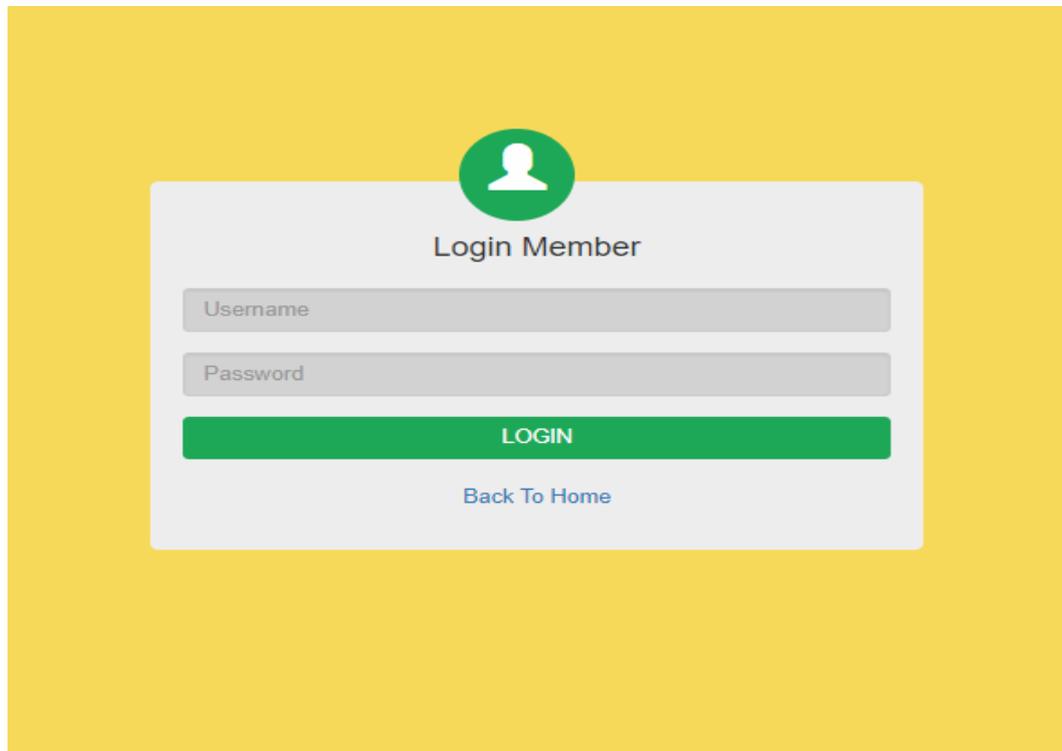
[Isi Lamaran](#)

Tampilan Form Lamaran

Form Lamaran

Nomor KTP	<input type="text" value="Masukkan Nomor KTP"/>
Nama	<input type="text" value="Masukkan Nama Lengkap"/>
Jenis Kelamin	<input type="text" value="Pilih"/>
Tempat Lahir	<input type="text" value="Masukkan Tempat Lahir"/>
Tanggal Lahir	<input type="text" value="hh/bb/TTTT"/>
Alamat	<input type="text" value="Tempat Tinggal Saat Ini"/>
Kota	<input type="text" value="Masukkan Kota"/>
Nomor Handphone	<input type="text" value="Nomor HP yang bisa dihubungi"/>
Email	<input type="text" value="Masukkan Email"/>
Pendidikan Terakhir	<input type="text" value="Pilih"/>
Nama Almamater	<input type="text" value="Nama Sekolah/Perguruan Tinggi"/>
Jurusan	<input type="text" value="Masukkan Jurusan"/>
Nilai UN/MPK	<input type="text" value="Masukkan Nilai UN/MPK"/>
Organisasi yang pernah diikuti	<input type="text"/>
Bertifikasi yang pernah diikuti	<input type="text"/>
Riwayat Penyakit	<input type="text" value="*Gunakan huruf kecil & tanda (-) jika tidak memiliki riwayat Penyakit"/>
Simpan Data	<input type="button" value="Submit"/>

Tampilan Login Admin



PT Sumber Abadi Bersama

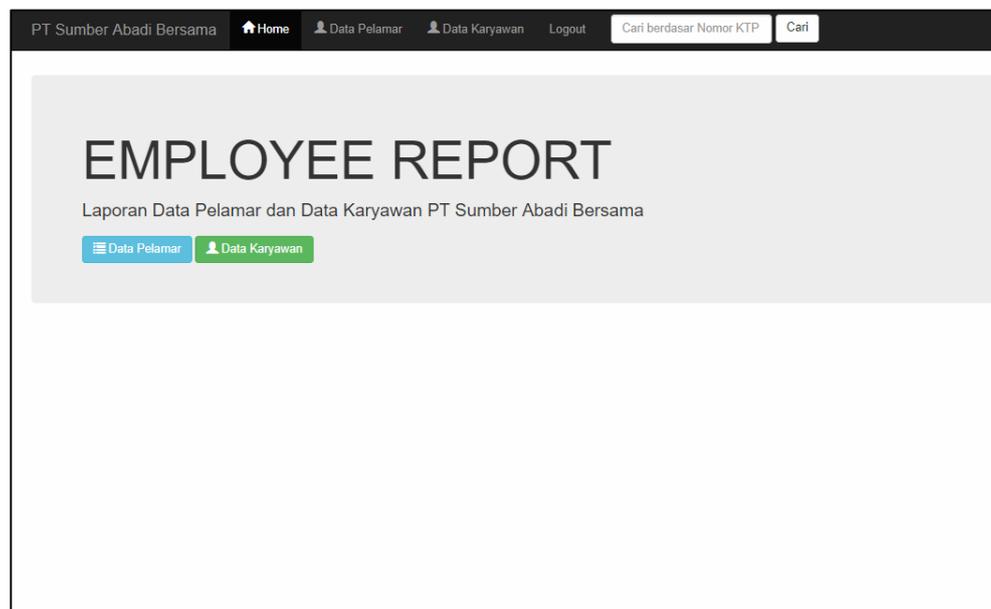
Home Data Pelamar Data Karyawan Logout Cari berdasarkan Nomor KTP Cari

EMPLOYEE REPORT

Laporan Data Pelamar dan Data Karyawan PT Sumber Abadi Bersama

Data Pelamar Data Karyawan

Tampilan Home Admin



PT Sumber Abadi Bersama

Home Data Pelamar Data Karyawan Logout Cari berdasarkan Nomor KTP Cari

EMPLOYEE REPORT

Laporan Data Pelamar dan Data Karyawan PT Sumber Abadi Bersama

Data Pelamar Data Karyawan

Tampilan Data Pelamar

No	Nomor KTP	Nama	Jenis Kelamin	Tanggal Lahir	kota	Pendidikan Terakhir	Nilai	Riwayat Penyakit	Tools
1	81299910292301	Kiki	Perempuan	1996-08-05	Ponorogo	SMA/SMK	96	Diabetes	 
2	98832211223	antok	Laki-Laki	1995-02-11	malang	SMA/SMK	92	Darah Tinggi	 
3	192381293	hatta	laki-laki	1994-04-21	tulungagung	SMA/SMK	89	patah tulang	 
4	8213791928	gilang	Laki-Laki	1997-02-23	Jakarta Utara	SMA/SMK	89	Darah Tinggi	 
5	198	putra	laki-laki	2003-02-12	asdj	SMA/SMK	78	-	 
6	123871293012	Raymizard	Laki-Laki	1996-11-24	jakarta	Sarjana	3,98	-	 
7	19231	andi putra	Laki-Laki	2021-04-27	jakarta	Sarjana	3,89	flue	 
8	81231203801	lutfi	laki-laki	1987-12-23	sby	Sarjana	3,76	panas	 
9	1237123	alexa	perempuan	1992-10-21	malang	Diploma	3,69	-	 

Tambah Data Logout

Tampilan Detail Pelamar

Detail Pelamar	
Nomor KTP	19231
Nama	andi putra
Jenis Kelamin	Laki-Laki
Tempat & Tanggal Lahir	jakarta, 2021-04-27
Alamat	jakarta utara
Kota	jakarta
Nomor HP	8992334543
Email	and@yahoo.com
Pendidikan Terakhir	Sarjana
Almamater	Polinema
Jurusan	Bisnis
Nilai	3,89
Organisasi	-
Sertifikasi	-
Riwayat Penyakit	flue

[← Kembali](#) [Edit Data](#) [Hapus Data](#) [Print](#)

Tampilan Data Karyawan

PT Sumber Abadi Bersama [Home](#) [Data Pelamar](#) [Data Karyawan](#) [Logout](#)

Data & Kontrak Karyawan

Urutkan berdasarkan Status ▾

No	NIK	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Status Karyawan	Selesai Kontrak	Masa Kerja	Tools
1	1273172	sari	Perempuan	admin	Kontrak	2018-11-14	-360 Hari	
2	1273238	andrea havendra	laki-laki	Admin	Kontrak	2018-04-25	-157 Hari	
3	127361283	Budi	Laki-Laki	Staf	Kontrak	2017-12-24	-35 Hari	
4	128371237	ronaldo	laki-laki	staf	Kontrak	2018-05-24	-186 Hari	
5	1398123	Parto	laki-laki	Pelaksana	Kontrak	2017-11-22	-3 Hari	
6	19283	mona	Perempuan	R&D Lab Assistant	Tetap	0000-00-00	17489 Hari	
7	910293	Hendro	Laki-Laki	admin	Kontrak	2017-11-24	-5 Hari	
8	98377	kiki	Perempuan	Kepala Lab. R&D	Tetap	0000-00-00	17489 Hari	

[Tambah Data](#) [Logout](#)

Tampilan Detail Karyawan

PT Sumber Abadi Bersama [Home](#) [Data Pelamar](#) [Data Karyawan](#) [Logout](#)

Data Karyawan » Biodata

NIK	1273238
Nama Karyawan	andrea havendra
Jenis Kelamin	laki-laki
Jabatan	Admin
Status	Kontrak
Tempat & Tanggal Lahir	malang, 1990-08-24
Alamat	jl. dewandaru malang
Kota	malang
Nomor HP	08127238123
Email	-
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK
Almamater	SMKN 1 Turen
Jurusan	Pemasaran
Riwayat Penyakit	-
Tanggal Masuk	2015-11-01
Tanggal Keluar	2018-04-25

[← Kembali](#) [Edit Data](#) [Hapus Data](#) [Print](#)

Tampilan Edit Data

PT Sumber Abadi Bersama [Home](#) [Data Pelamar](#) [Data Karyawan](#) [Logout](#)

[← Kembali](#)

Data Karyawan » Edit Data

NIK	<input type="text" value="1273238"/>
Nama	<input type="text" value="andrea havendra"/>
Jenis Kelamin	<input type="text" value="- Jenis Kelamin"/>
Jabatan	<input type="text" value="Admin"/>
Status Karyawan	<input type="text" value="Pilih"/>
Tempat Lahir	<input type="text" value="malang"/>
Tanggal Lahir	<input type="text" value="24/08/1990"/>
Alamat	<input type="text" value="Jl. dewandaru malang"/>
Kota	<input type="text" value="malang"/>
Nomor Handphone	<input type="text" value="08127238123"/>
Email	<input type="text" value="-"/>
Pendidikan Terakhir	<input type="text" value="Pilih"/>
Nama Almamater	<input type="text" value="BMKN 1 Turan"/>
Jurusan	<input type="text" value="Pemasaran"/>
Riwayat Penyakit	<input type="text" value="-"/>
Tanggal Masuk	<input type="text" value="01/11/2015"/>
Tanggal Keluar	<input type="text" value="25/04/2018"/>

Lampiran 3 Pengujian Sistem

PENGUJIAN SISTEM

Uji coba pada sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis *web* ini telah dilakukan pada PT Sumber Abadi Bersama dan diketahui oleh pengguna sistem yaitu Kepala bagian dan Staf *Human Resources Development* (HRD). Rangkaian uji coba tersebut diantaranya sebagai berikut.

No	Aktivitas	Status	
		Berhasil	Gagal
1	Mengisi form lamaran	✓	
2	<i>Login</i> Admin	✓	
3	Pencarian data pelamar dan karyawan	✓	
4	Menambah, mengubah, dan menghapus data	✓	
5	Menyaring dan mengurutkan berdasar nilai dan pendidikan pelamar	✓	
6	Menampilkan tanda pada riwayat penyakit tertentu dan masa kerja karyawan yang akan habis dalam waktu 2 minggu	✓	

Mengetahui,

Kabag. HRD



(Yuris Permadiono)

Staf HRD



(Hasnia Prihnakumalasari)

Admin HRD



(Syahrul Arista)

Lampiran 4 Surat Persetujuan Riset



PT SUMBER ABADI BERSAMA

Jalan Banyulegi I RT 032 RW 004, Desa Ketawang, Kecamatan Gondanglegi
Malang 65174, Jawa Timur, Indonesia

Nomor : 418 /HRD-SAB/VI/2017
Perihal : Persetujuan Riset/Survey

Kepada Yth,
Bpk/Ibu Ketua Prodi Administrasi Bisnis
Universitas Brawijaya
di tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan dari Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya no. 8060/UN10F03 12.11/PN/2017 tanggal 06 Juni 2017 tentang Permohonan Riset/Survey, dengan ini Kami mengucapkan terima kasih telah mempercayakan PT Sumber Abadi Bersama untuk dilakukan kegiatan tersebut.

Dalam hal ini Perusahaan tidak keberatan dan menyetujui untuk dilakukan Riset/Survey oleh mahasiswa atas nama Diyan Agus Permana selama waktu yang ditentukan.

Demikian persetujuan ini untuk diketahui, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Malang, 17 Juni 2017

PT SUMBER ABADI BERSAMA

Yuris Permadiono
Kabag HRD&GA

Lampiran 5 *Curriculum Vitae*

Curriculum Vitae

Name : Diyan Agus Permana
Date of Birth : Kuningan, 25 November 1994
Sex : Male
Religion : Islam
Nationality : Indonesia
Address : Jl. Sindurejo No. 107 Sanggrahan,
 Kec. Tirtoyudo, Kabupaten Malang
Email : diyan.apermana@gmail.com
Phone : 0852 3565 3615



Educational Background

2000 : SDN 1 Plalangan, Ponorogo
2007 : MTs Fathul Ulum, Malang
2010 : SMKN 2 Turen, Malang (*Computer and Network Engineering*)
2013 : Brawijaya University (*Business Administration - System Information Management*)

Org. Experience

2011-2012 : Danton of Staf Batalyon (Student Council) SMKN 2 Turen, Malang
2015 : COD Coordinator of ADIRAJA FIA UB 2015
2015 : IT Staff of RAJA BRAWIJAYA 2015
2016 : Production Manager of BFAST
2016 : Creative Vice Manager of OCTOBER PROJECT 3.0
2016 : PDD Coordinator of BINA DESA Himabis 2016
2016 : Media Information Staff of HIMABIS 2016
2016 : Sector III Staff of Taekwondo UB 2016

Work Experience

2011 : Internship in Dimensi Computer as an Engineer
2016 : Internship in PT Industri Jamu & Farmasi SIDO MUNCUL, Tbk Semarang (HRD placement)