

# PERANCANGAN SISTEM TEST ONLINE RECRUITMENT KARYAWAN BERBASIS WEB PADA PT. HERO SUPERMARKET.TBK

Richard Ade Syahputra Pasaribu  
2013 83 180

Pembimbing I : Kundang Karsono, S.Kom, M.Kom  
Pembimbing II : Riya Widayanti, S.Kom, MMSI

UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
Jl.Arjuna Utara No.9, Duri Kupa,  
Kb. Jeruk, Jakarta 11510  
Email : richardpsrb@gmail.com

## ABSTRAK

PT.Hero Supermarket, Tbk adalah perusahaan yang bergerak di supermarket ritel. Desain sistem rekrutmen berbasis web di perusahaan dilakukan untuk memudahkan perusahaan dalam proses perekrutan. Untuk mengatasi kelemahan dalam perekrutan perusahaan, penulis menyarankan bahwa sesuai dengan strategi yang dipilih dalam rangka PT.Hero Supermarket, Tbk dapat mencapai efisiensi sesuai dengan keinginan pemohon dan keuntungan perusahaan.

Kata Kunci: Ritel, Rekrutmen

## ABSTRACT

PT.Hero Supermarket, Tbk is a company engaged in the retail supermarket. The design of web-based recruitment system in the company is done to facilitate the company in the recruitment process. To address the weaknesses in the company's recruitment, the authors suggest that in accordance with the chosen strategy in order PT.Hero Supermarket, Tbk can achieve efficiencies accordance with the wishes of applicants and corporate profits.

Key Word: Ritel, Recruitment

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana menganalisis sistem yang sedang berjalan pada PT.Hero Supermarket.Tbk?
2. Bagaimana merancang aplikasi recruitment pada PT Hero Supermarket.Tbk dengan menggunakan UML ?

### 1.2 Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari penelitian dalam pelaksanaan skripsi ini adalah :

1. Merancang sistem informasi recruitment karyawan berbasis website pada PT.Hero Supermarket.Tbk
2. Untuk memberikan kemudahan kepada calon karyawan PT Hero Supermarket.Tbk dalam mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
  - a. Menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah
  - b. Mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi di dunia kerja
2. Bagi PT Hero Supermarket. Tbk
  - a. Meningkatkan produktivitas perusahaan
  - b. Meningkatkan proses pelayanan penerimaan karyawan
3. Bagi Universitas
  - a. Sebagai bahan referensi karya ilmiah khususnya dalam bidang Sistem Informasi Komputer bagi penulis lainnya yang ingin mengkaji penelitian sejenis.

### 1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini membahas proses penerimaan karyawan, data pelamar, sampai dengan pembuatan laporan penerimaan karyawan yang ditujukan kepada pimpinan
2. Perancangan system ini menggunakan bahasa pemrograman PHP dan XAMPP sebagai *web server* yang didukung dengan MySQL sebagai pengolah datanya.
3. Perancangan sistem informasi ini dirancang untuk divisi HRD (Human Resources Development), Divisi yang membutuhkan karyawan, Pelamar dan Unit.
4. Pelamar hanya dapat mengakses profil perusahaan, informasi lowongan pekerjaan, registrasi, login sebagai pelamar, mengisi biodata diri, mengisi soal tes dan melihat informasi penerimaan karyawan. Namun, pelamar yang sudah registrasi tetapi tidak memenuhi persyaratan secara otomatis ditolak oleh system dan tidak dapat mendaftar kembali.
5. Divisi HRD dapat melihat form permintaan karyawan, data registrasi pelamar, data pelamar, cetak data pelamar, cetak hasil tes, memposting informasi lowongan kerja dan pengumuman pelamar yang lulus seleksi.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Definisi Perancangan Sistem

Perancangan sistem adalah proses menentukan bagaimana suatu sistem akan menyelesaikan apa yang harus diselesaikan, menyangkut konfigurasi komponen *hardware* dan *software* dari sistem sehingga setelah instalasi akan benar-benar memuaskan user” (O’Brien 2010:5).

Namun menurut pakar yang lainnya mendefinisikan bahwa ”Perancangan sistem dapat didefinisikan sebagai gambaran, perencanaan dan pembuatan sketsa atau pengaturan dari berbagai elemen yang

terpisah ke dalam satu kesatuan yang utuh dan berfungsi”.

McLeod, (2010) menyatakan bahwa “Perancangan sistem adalah penentuan proses dan data yang diperlukan oleh sistem baru”. Dalam bukunya, Whitten, et al (2010:13) mengatakan bahwa perancangan sistem merupakan spesifikasi atau konstruksi dari solusi teknikal berbasis komputer bagi persyaratan bisnis yang diidentifikasi dalam analisis sistem.

### 2.2 Definisi Sistem

Menurut Anwar (2010) pendekatan sistem yang menekankan pada prosedur mendefinisikan sebagai : “jaringan kerja dan prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan sasaran tertentu”.

Adapun pendekatan sistem yang menekankan pada elemen atau komponennya mendefinisikan sistem sebagai : “kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

### 2.3 Definisi Informasi

Informasi adalah kapasitas dalam peningkatan pengetahuan (Anwar, 2010). Informasi yang benar dan baru, dapat mengoreksi dan mengkonfirmasi informasi sebelumnya. Informasi juga dapat dikatakan sebagai data yang telah diproses, yang mempunyai nilai tentang tindakan atau keputusan. Manfaat informasi adalah untuk mengurangi ketidakpastian. Hal ini sangat berguna untuk proses pengambilan keputusan.

Jadi yang membedakan informasi dengan data adalah informasi memiliki makna sedangkan data tidak. Pengertian makna disini merupakan hal yang sangat penting, karena berdasarkan maknalah si penerima dapat memahami informasi tersebut dan secara lebih jauh dapat menggunakannya untuk menarik kesimpulan atau bahkan keputusan.

## 2.4 Defenisi Recruitment

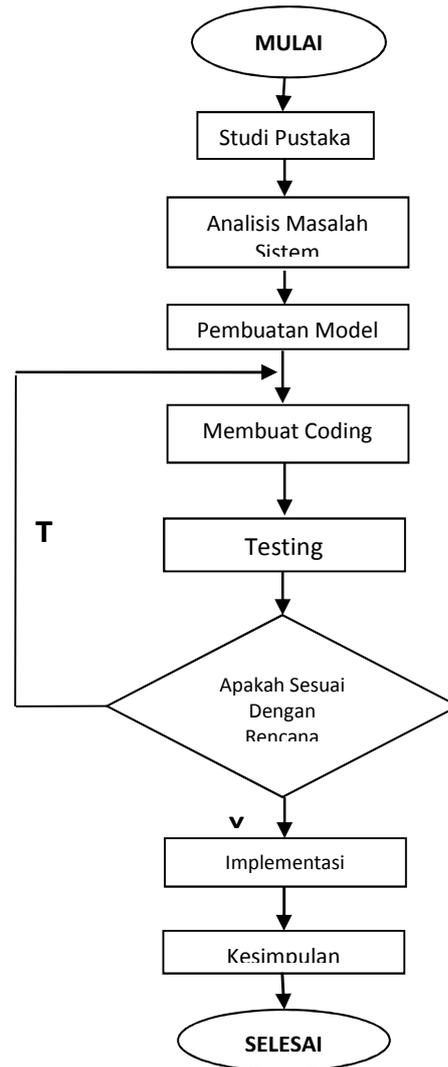
Recruitment adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Umumnya, unit atau bagian yang menangani sumber daya manusia ialah departemen sumber daya manusia (human resource department/HRD).

Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda, maka dari itu kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan pun akan berbeda pada tiap-tiap perusahaan.

Penerimaan Karyawan atau *recruitment* adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutup kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Andrew (2011), penerimaan karyawan adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam perekrutan harus melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai *input* lembaga yang bersangkutan. Tahapan dalam proses keseluruhan dilanjutkan dengan mendaftar kemampuan penarikan, seleksi, dan penempatan.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Studi Pustaka

Metode studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan beberapa data dan informasi dengan cara membaca buku-buku referensi dan sumber-sumber *internet* yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan laporan. Refrensi tersebut berasal dari buku-buku pegangan maupun dari situs *internet* yang berhubungan dengan perancangan sistem informasi.

#### 3.2 Observasi

Observasi (*observation*) merupakan teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung obyek datanya (Sulistiyani, 2011). Observasi dapat dibedakan sebagai observasi yang sederhana dan observasi terstruktur. Observasi sederhana merupakan observasi yang tidak mempunyai pertanyaan-pertanyaan riset. Sebaliknya observasi terstruktur merupakan observasi yang mempunyai prosedur yang terstruktur. Langkah-langkah dari observasi terstruktur adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan data yang akan diobservasi
- b. Membuat rencana pengumpulan data
- c. Mencatat atau merekam hasil yang diobservasi

Metode ini digunakan dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai sistem penerimaan karyawan yang sedang berjalan pada PT Hero Supermarket. Dalam tahap penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap proses penerimaan karyawan yang dilakukan bagian HRD. Observasi ini berlangsung selama 30 hari yaitu pada tanggal 1 – 30 september 2015.

- a. Meneliti proses penerimaan karyawan yang sedang berjalan
- b. Mengumpulkan data dan dokumen yang digunakan pada saat proses penerimaan karyawan
- c. Mengamati sistem yang sudah ada pada bagian HRD PT Hero Supermarket yang nantinya digunakan sebagai tolak ukur untuk membuat analisis sistem.

#### 3.3 Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan langsung dengan tujuan-tujuan tertentu dengan menggunakan format tanya-jawab (Sulistiyani, 2011). Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan pendapat orang yang diwawancarai serta perasaannya tentang kondisi sistem yang ada saat itu, tujuan-tujuan pribadi dan organisasional, serta prosedur-prosedur informal. Dalam penelitian, metode ini dilakukan dengan bertanya langsung dengan manager HRD dan staff HRD yang biasanya melakukan proses penerimaan karyawan guna memperoleh informasi mengenai sistem penerimaan karyawan yang sedang berjalan pada PT Hero Supermarket. Kegiatan wawancara ini peneliti lakukan selama 30hari yaitu pada tanggal 1 – 30 september 2015.

#### 3.4 Metode Pengembangan Sistem

##### 3.4.1 Extreme Programming

Menurut Pressman (2010), *Extreme Programming* (XP) adalah metodologi pengembangan perangkat lunak yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas perangkat lunak dan tanggap terhadap perubahan kebutuhan pelanggan. Jenis pengembangan perangkat lunak semacam ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan memperkenalkan pos pemeriksaan di mana persyaratan pelanggan baru dapat diadopsi.

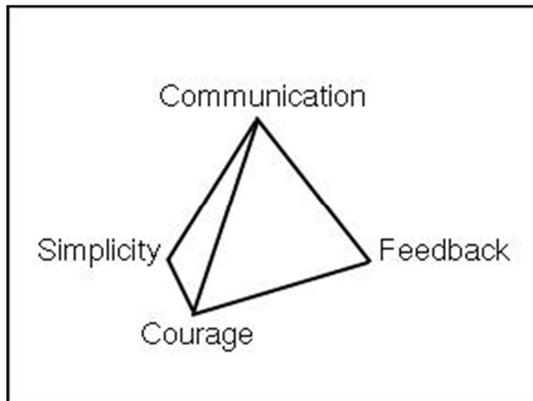
##### 3.4.2 Tahapan *Extreme Programming*

Tahapan-tahapan dari *Extreme Programming* terdiri dari planning seperti memahami kriteria pengguna dan perencanaan pengembangan, designing seperti perancangan prototype dan tampilan, coding termasuk pengintegrasian, dan yang terakhir adalah testing.

Unsur-unsur lain dari *Extreme Programming* meliputi *paired programming* pada tahapan coding, unit testing pada semua kode, penghindaran pemrograman fitur kecuali benar-benar diperlukan, struktur manajemen yang datar, kode yang sederhana dan jelas, dan seringkali terjadi komunikasi antara programmer dan pelanggan ketika terjadi

perubahan kebutuhan pelanggan seiring berlalunya waktu berlalu.

Metode ini membawa unsur-unsur yang menguntungkan dari praktek rekayasa perangkat lunak tradisional ke tingkat “*ekstrem*”, sehingga metode ini dinamai *Extreme Programming*. Unsur-unsur yang menjadi karakteristik metodologi adalah kesederhanaan, komunikasi, umpan balik, dan keberanian.



Gambar 2. *Extreme Programming*

#### a. Komunikasi

Kurangnya komunikasi merupakan penyebab utama kegagalan pengembangan software, maka XP mengfokuskan pada hubungan komunikasi yang baik antar tim-klien, anggota tim, dan manajer proyek. Komunikasi dalam XP dibangun dengan melakukan pemrograman berpasangan (*pair programming*). Klien harus dilibatkan dalam proses pengembangan perangkat lunaknya dengan tujuannya untuk memberikan pandangan pengembang sesuai dengan pandangan pengguna sistem yang dibangun.

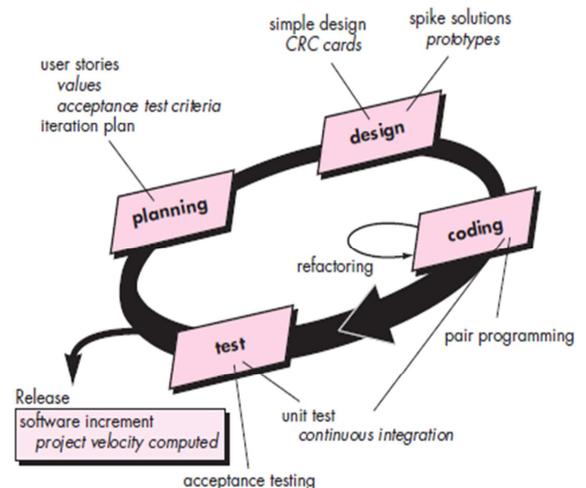
#### b. Kesederhanaan (Simplicity)

XP melakukan semua dengan sederhana dan praktis tanpa mengurangi fungsi utamanya. Diusahakan menggunakan method yang pendek dan simpel, jangan terlalu rumit dalam membuat desain, hilangkan fitur yang tidak ada gunanya atau menghapus fungsi yang tidak terpakai. Dengan kata lain lebih baik melakukan hal yang sederhana saat sekarang (sesuai kebutuhan) dan mengembangkannya besok jika diperlukan.

#### c. Umpan balik (Feedback)

Selalu mengevaluasi perkembangan terhadap perangkat lunak yang sedang dikerjakan, segala informasi harus dikumpulkan setiap interval waktu yang konsisten dan diskusikan kesalahan-kesalahan yang muncul selama proses pengembangan. Umpan balik tersebut berfungsi sebagai indikator kemajuan proyek dan menginformasikan pemimpin proyek apabila perubahan perlu dibuat.

#### d. Keberanian (Courage).



Programmer XP didorong untuk berani bereksperimen dan menulis ulang kode jika mereka tidak puas dengan kode yang sudah ada atau desain. Hal ini membantu mempertahankan moral serta integritas para pengembang proyek dan dapat mendukung lebih lanjut komunikasi dengan anggota proyek lainnya.

Berikut adalah tahapan - tahapan dalam kerangka kerja *Extreme Programming* :

Gambar 3. *extreme programming*  
Sumber : (Pressman, 2010)

### 3.5 Analisis Sistem

Setelah mengumpulkan beberapa data, penulis menganalisis sistem apa yang paling dibutuhkan oleh perusahaan dalam waktu dekat ini. Dari data yang terkumpul, penulis menyimpulkan bahwa PT Hero Supermarket dalam waktu dekat ini membutuhkan sistem yang dapat mengelola data penerimaan karyawan. Karena selama ini data karyawan baru menumpuk hingga memenuhi lemari *filing cabinet*. Untuk itu penulis menganalisis sistem yang berjalan pada saat penerimaan karyawan baru tidak menumpuk dan mempermudah proses pencarian data karyawan.

### 3.6 Desain Sistem

Setelah kebutuhan dikumpulkan secara lengkap, penulis mengubah kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam struktur data dengan menggunakan beberapa *tools* seperti *actifity diagram* dan *class diagram*. Dalam tahap ini, penulis membuat 2 desain database dan desain interface. Dimana dalam desain database terdiri dari beberapa tabel yaitu tabel admin, tabel pendaftaran, tabel jenis kelamin, tabel agama, tabel kabupaten dan tabel propinsi. Sedangkan desain interface terdiri dari desain halaman *index*, desain halaman login admin, desain halaman pendaftaran, dan lain-lain.

### 3.7 Implementasi Sistem

Desain harus diterjemahkan ke dalam bentuk mesin yang bisa dibaca. Jika desain dilakukan secara lengkap, pembuatan kode dapat diselesaikan secara mekanis. Tahap kode dapat dilakukan setelah perencanaan, analisis, dan desain. Dalam penelitian ini, tahap disini dibuat dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan menggunakan *database MySQL*.

### 3.8 Pengujian

Setelah perangkat lunak dibangun, maka dilakukan pengujian untuk menguji tingkat keberhasilan sistem yang telah dibangun. Hal ini dilakukan memastikan kehandalan *software*.

### 3.9 Operasi Sistem atau Penerapan

Setelah sistem atau perangkat lunak diuji, dilakukan penerapan atau pengoperasian terhadap sistem yang telah dibuat atau dikembangkan. Selain pengoperasian, tahap ini juga dilakukan untuk mengontrol dan memperbaiki sistem yang telah dibangun.

### 3.10 Proses Bisnis Perusahaan

Proses bisnis yang sedang berjalan pada PT.Hero Supermarket,Tbk masih berjalan secara manual yang membutuhkan waktu untuk dapat mengolah data penerimaan karyawan, kemudian akan dibuat sistem agar dapat memudahkan dalam proses penerimaan karyawan.

Dalam pengolahan data yang sedang berjalan di PT. Hero Supermarket,Tbk akan dijelaskan melalui beberapa tahapan proses sebagai berikut :

1. Kebutuhan Unit

Unit yang membutuhkan karyawan akan menginformasikan permintaan karyawan melalui telepon atau email kepada *Human Resources Development (HRD)*.

2. Klasifikasi

*Human Resources Development (HRD)* akan menyetujui permintaan karyawan yang dilakukan berdasarkan kebutuhan, seperti staff karyawan, manajer, sekretaris, administrasi dan lain-lain.

3. Membuka Lowongan

*Human Resources* membuka lowongan pekerjaan melalui media cetak, media sosial, maupun *event job fair* berdasarkan *jobdesc* dan *jobspec*. *Job Description (jobdesc)* dan *Job Specification (jobspec)* dibuat oleh HRD (*Human Resources Development*) begitu juga dengan *jobfair*. *Job Description (jobdesc)* adalah uraian pekerjaan atau jabatan yang diberikan pada calon tenaga kerja, misalnya mampu membuat laporan keuangan, mampu membuat laporan hasil test, dll. *Job Specification (jobspec)* adalah kondisi si pelamar yang dibutuhkan, seperti jenis kelamin, tinggi, umur dan berat badan, jenjang pendidikan,

kemampuan seperti komputer, berbahasa asing, atau kelebihan lain yang dimiliki orang-orang tertentu

#### 4. Seleksi Pelamar

*Human Resources Development (HRD)* menyeleksi pelamar berdasarkan spesifikasi data pelamar. Data yang tidak sesuai kriteria akan dipisahkan dan tidak akan diproses.

#### 5. Tes atau Pengujian

Tes yang dilakukan berupa tes potensi akademik, kesehatan dan wawancara. Tes potensi akademik merupakan tes yang dilakukan atau dirancang untuk menilai kemampuan dan kecerdasan seseorang secara umum atau khusus, misalnya tes mata pelajaran. Selanjutnya dilakukan proses penilaian terhadap hasil tes para pelamar. Penilaian ini yang akan menentukan pelamar manasaja yang diterima dan cocok dengan kriteria yang dibutuhkan. Setelah diperoleh hasil pelamar yang diterima, selanjutnya dilakukan wawancara

#### 6. Laporan

Laporan hasil tes akan diumumkan melalui email, apabila si pelamar diterima untuk bekerja maka akan dilakukan penawaran atau penempatan maupun kontrak kerja dan akan menjadi karyawan.

### 3.11 Analisis Masalah

Setelah dilakukan Analisis terhadap sistem yang ada (system yang sedang berjalan) pada PT.Hero Supermarket,Tbk, maka ada beberapa masalah yang harus diuraikan, yaitu :

#### 1. *Performance* (Kinerja)

Sulitnya Staff HRD dalam memproses dan menyeleksi lamaran yang masuk setiap harinya, sehingga memakan banyak waktu dan tenaga karena pihak HRD harus membuka dan mengecek arsip lamaran satu-persatu.

#### 2. *Information*(Informasi)

Informasi pelamar tidak tersusun dalam bentuk format yang ringkas dan mudah dicari oleh staff HRD.

#### 3. *Economic* (Ekonomi)

Banyaknya kertas yang terbuang dalam pembuatan soal dan memakan biaya yang tidak tergolong murah dalam proses penerimaan dan seleksi karyawan.

#### 4. *Control* (Kontrol atau Keamanan)

Tidak ada data *backup* apabila terjadi kecelakaan kerja seperti kebakaran atau bencana alam. Data rentan hilang karena masih berupa arsip.

### 3.12 Masalah yang dihadapi

1. *Human Resources* kesulitan dalam mengolah informasi dan data pelamar yang masuk ke perusahaan berupa arsip pelamar.

2. Banyaknya pihak *Human Resources* yang terlibat dalam penyelesaian penerimaan karyawan sehingga kesulitan dalam memantau pelaksanaan *recruitment*.

3. Banyaknya biaya yang dikeluarkan dalam setiap melaksanakan *recruitment* sehingga kesulitan dalam membuat presentase biaya dengan waktu cepat.

### 3.13 Rencana Solusi Pemecahan Masalah

Fungsi utama dari proses penerimaan karyawan adalah untuk memastikan bahwa mereka yang masuk dalam organisasi memiliki motivasi yang tinggi dan kapabilitas untuk memenuhi kebutuhan perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Unsur motivasi tinggi dan kapabilitas ini harus ada dalam benak manajer *Human Resources* ketika merancang sistem dan prosedur rekrutmen. Berikut ini merupakan sistem dan prosedur yang akan digunakan, yaitu:

1. Permintaan Karyawan (SDM)

2. Pembuatan lowongan pekerjaan

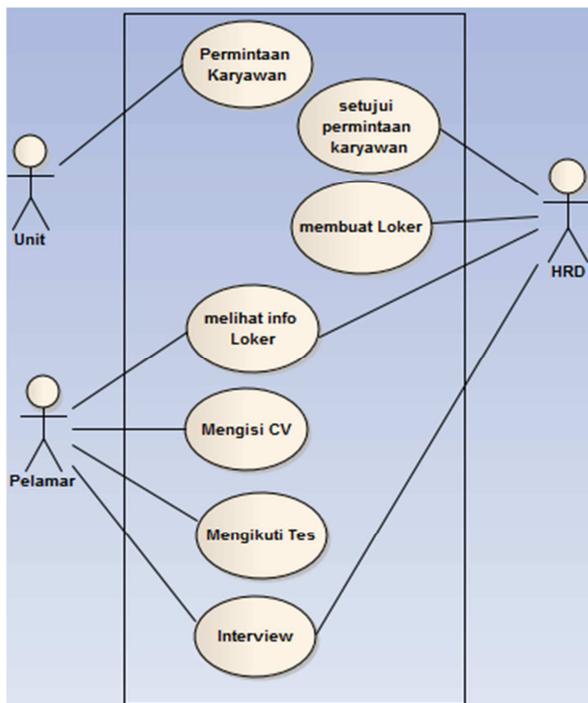
3. Penentuan seleksi dan tes

4. Kontrak Kerja

Hasil analisis sistem yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Sistem ini dibutuhkan untuk membantu dalam menangani proses rekrutmen dan seleksi karyawan
2. Sistem ini akan berjalan secara web based
3. Proses pertama pada sistem ini yaitu proses login yang berfungsi untuk melakukan verifikasi hak akses user yang menggunakan sistem
4. Sistem dapat membantu dalam proses pelaksanaan tes secara online

### 3.14 Use Case Diagram yang sedang Berjalan



Gambar 4. Use Case Diagram

Dari gambar tersebut, dijelaskan bahwa unit melakukan permintaan karyawan kepada *Human Resource*, kemudian Hrd akan menyetujui permintaan karyawan tersebut dan membuat lowongan pekerjaan. Pelamar dapat melihat lowongan pekerjaan tersebut, apabila pelamar tertarik maka pelamar akan mengisi data diri pelamar serta akan mengikuti tes. Setelah tes yang dibuat oleh HRD dan diikuti oleh Pelamar selesai, maka akan dilanjutkan ke tahap Interview.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Proses Bisnis Baru

Sistem yang baru nantinya akan dijalankan di *website*, dimana semua bagian dapat mengakses situs tersebut dengan mudah, kapanpun, dimanapun. Berikut ini merupakan sistem yang kami usulkan untuk terciptanya *website* tersebut.

#### 1. Pelamar

- a. Pelamar melakukan registrasi
- b. Pelamar melakukan login sistem
- c. Menampilkan halaman utama
- d. Pelamar melihat lowongan pekerjaan yang tersedia
- e. Pelamar memilih lowongan pekerjaan yang tersedia
- f. Pelamar melengkapi persyaratan lamaran kerja
- g. Pelamar mengikuti tes seleksi
- h. Pelamar melihat hasil seleksi

#### 2. Human Resources (HRD)

- a. HRD melakukan login sistem
- b. HRD membuat data formulir permohonan pekerjaan
- c. Sistem menampilkan menu admin
- d. Admin melakukan pengecekan data pelamar
- e. Admin melakukan persetujuan jika persyaratan lamaran kerja lengkap
- f. Admin memberikan informasi tahap selanjutnya kepada pelamar

#### 3. Unit

- a. Pimpinan melakukan login sistem
- b. Sistem menampilkan menu pimpinan
- c. Pimpinan melakukan pengecekan persyaratan dan hasil tes pelamar
- d. Pimpinan melihat grafik minat pelamar terhadap lowongan pekerjaan yang tersedia
- e. Pimpinan melihat data pribadi pelamar

### 4.2 Diagram UML

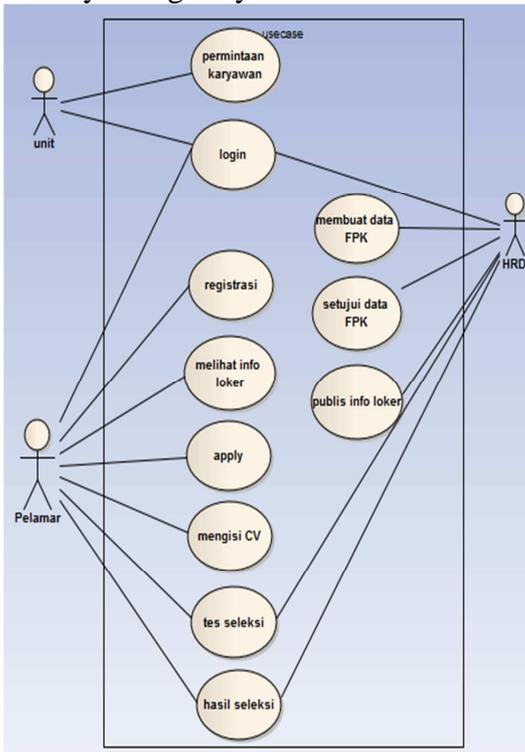
Perancangan sistem informasi akuntansi menggunakan model dengan menggunakan menggunakan design dengan *Unified Modeling Language (UML)* yang merupakan notasi perancangan sistem dengan berbasis Objec Oriented dengan menggunakan 8 diagram yaitu :

1. *Use Case diagram*
2. *Activity diagram*
3. *Class diagram*
4. *Squence diagram*
5. *Package diagram*
6. *Statechart diagram*
7. *Component diagram*
8. *Deployment diagram*

### 4.3 Use Case Diagram Usulan

Sebelum membahas mengenai *use case* terlebih dahulu menentukan *requirement* fungsi dan *use case* yang dibutuhkan. Ini adalah tabel yang berisikan *requirement* fungsi dan *use case* yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mengelola data penerimaan karyawan.

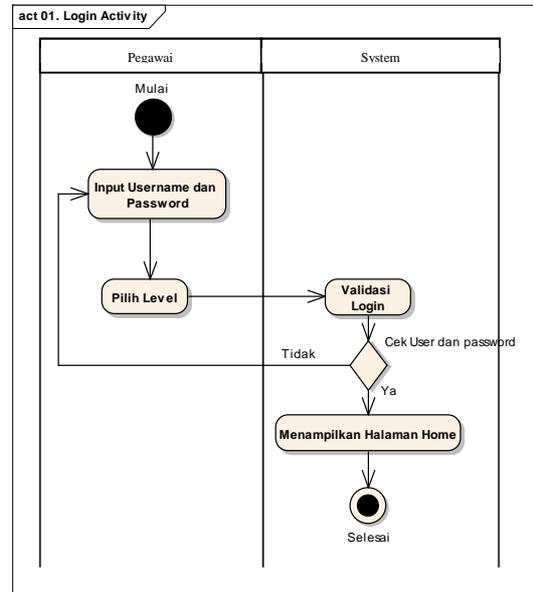
Dalam *Use Case*, pengguna atau user dikenal dengan nama *actor*. *Actor* dalam hal ini mempunyai peran yang bisa dimainkan oleh pengguna dalam interaksinya dengan system.



Gambar 5. *Diagram Use Case Usulan*

### 4.4 Diagram Activity

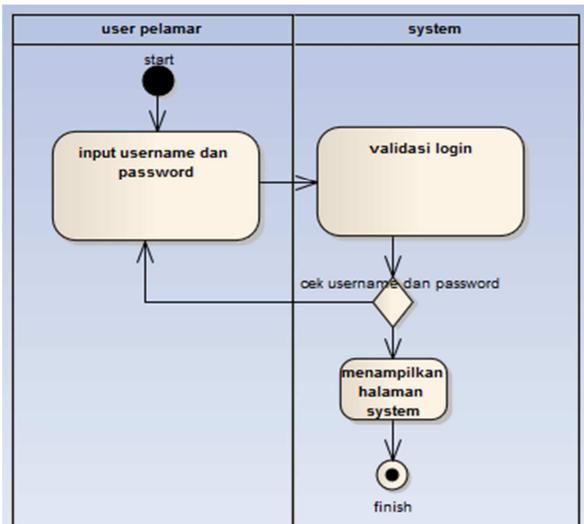
#### 4.4.1 *Activity Diagram* proses login Pegawai



Gambar 6. *Diagram Activity* Proses Login Pegawai

Diagram tersebut menjelaskan tentang proses login yang dilakukan oleh pegawai yang diberi hak akses untuk menggunakan sistem tersebut. User harus menginput *user name* dan *password* kemudian memilih level yang sudah divalidasi di dalam database. Jika *user name* atau *password* yang dimasukan tidak benar maka *user* tidak dapat melakukan proses berikutnya dan akan kembali ke from *input* .

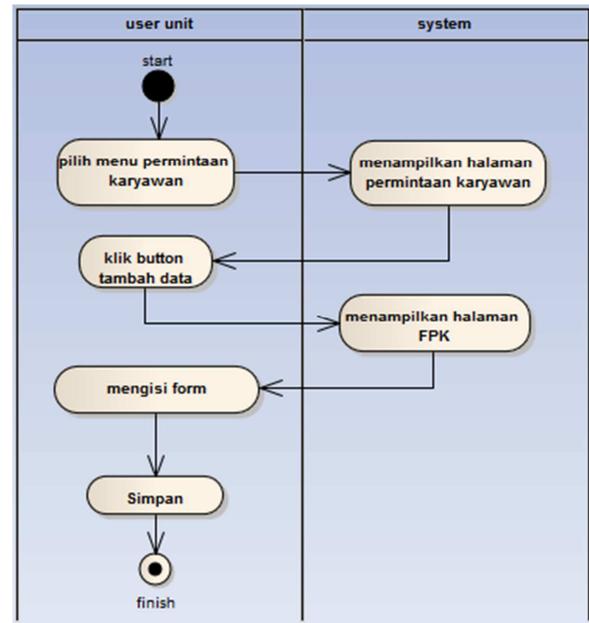
#### 4.4.2 Activity Diagram Proses Login Pelamar



Gambar 7 Diagram Activity Proses Login Pelamar

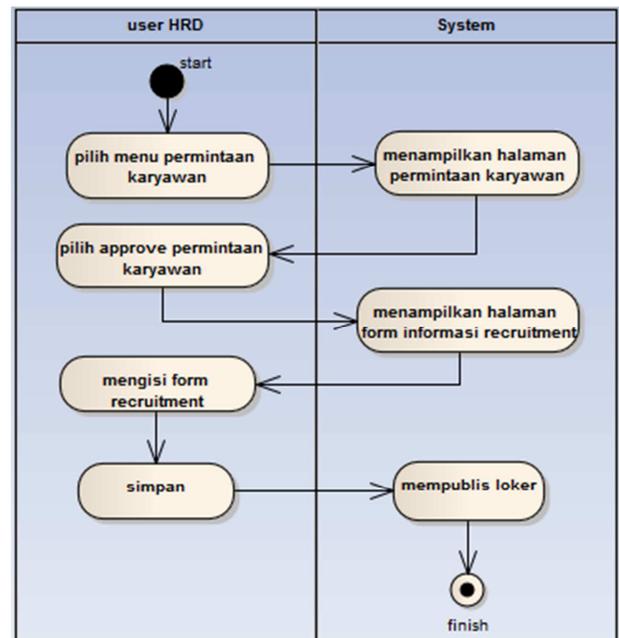
Diagram tersebut menjelaskan tentang proses login yang dilakukan oleh pelamar yang diberi hak akses untuk menggunakan sistem tersebut. Pelamar harus menginput *user name* dan *password* kemudian divalidasi di dalam database. Jika *user name* atau *password* yang dimasukkan tidak benar maka pelamar tidak dapat melakukan proses berikutnya dan akan kembali ke form *input*. Jika proses *login* berhasil maka pengguna akan diarahkan menuju halaman utama aplikasi, dimana halaman tersebut terdapat menu yang dapat diakses sesuai hak aksesnya.

#### 4.4.3 Activity Diagram Proses Form Permintaan Karyawan



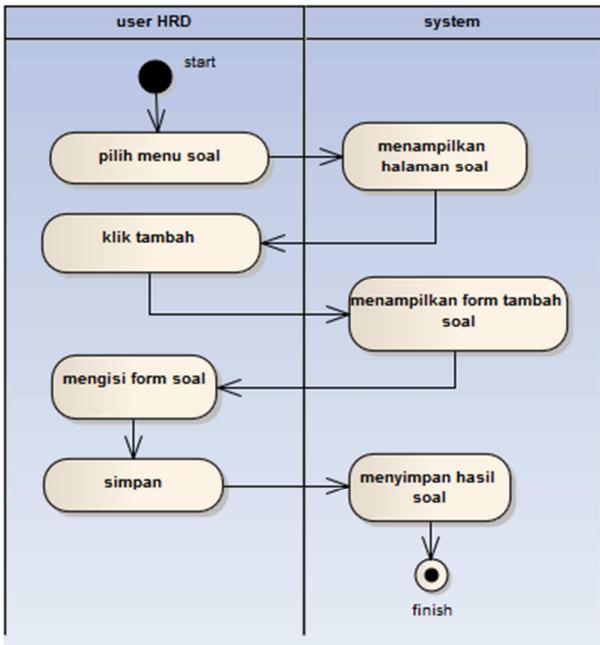
Gambar 8. Diagram Activity Proses Permintaan Karyawan

#### 4.4.4 Activity Diagram Proses Persetujuan Permintaan Karyawan



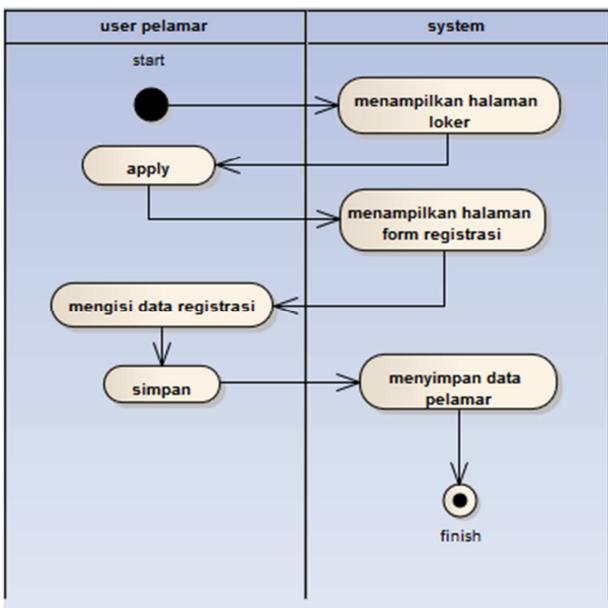
Gambar 9. Diagram Activity Proses Persetujuan Permintaan Karyawan

**4.4.5 Activity Diagram Proses Tambah Soal**



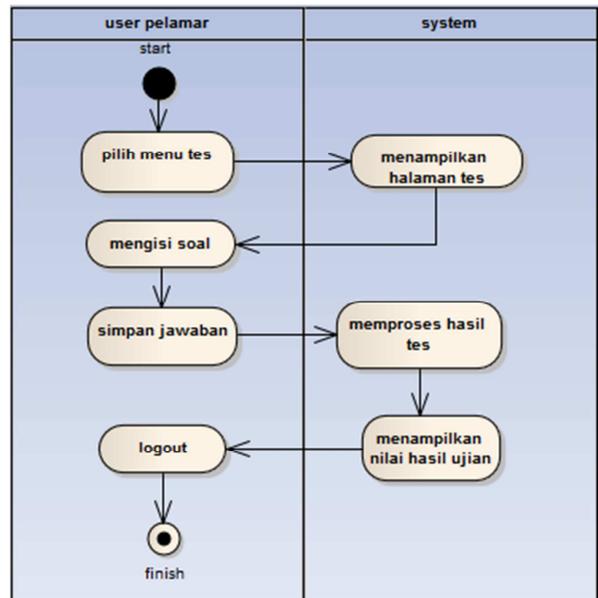
Gambar 10. Diagram Activity Proses Tambah Soal

**4.4.6 Activity Diagram Proses Registrasi Pelamar**



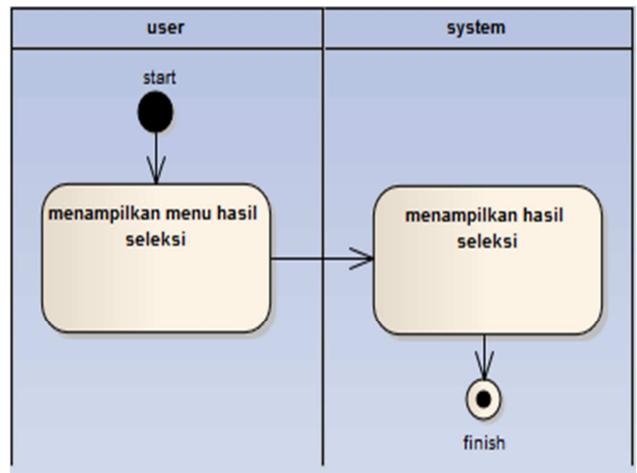
Gambar 11. Diagram Activity Proses Registrasi Pelamar

**4.4.7 Activity Diagram Proses Ujian Pelamar**



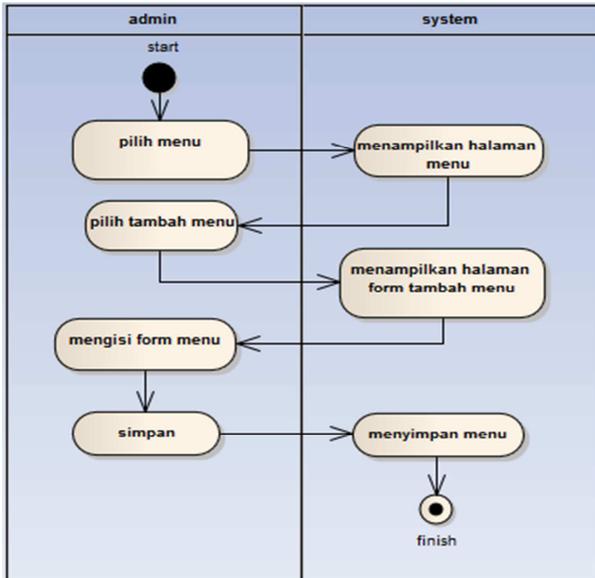
Gambar 12. Diagram Activity Proses Ujian Pelamar

**4.4.8 Activity Diagram Proses Hasil Seleksi**



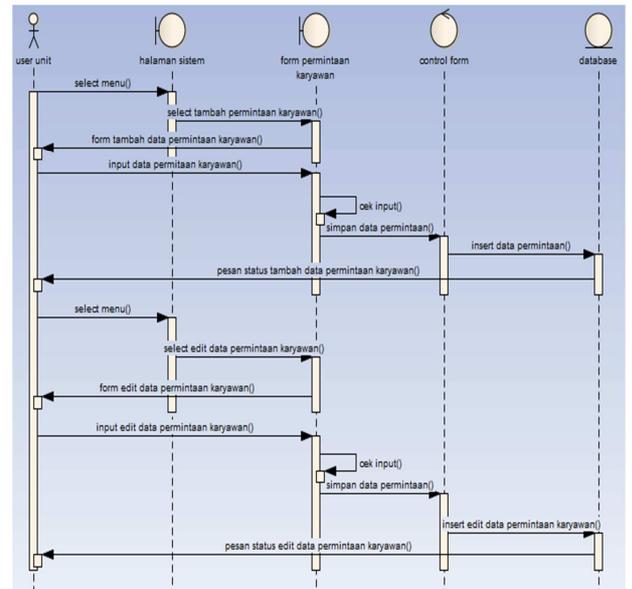
Gambar 13. Diagram Activity Proses Hasil Seleksi

### 4.4.9 Activity Diagram Proses Tambah Menu



Gambar 14 Diagram Activity Proses Tambah Menu

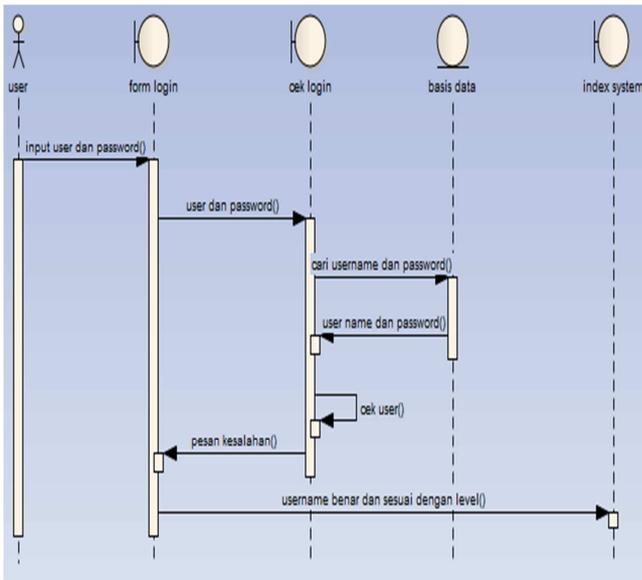
### 4.5.2 Diagram Sequence Proses Permintaan Karyawan



Gambar 16 Diagram Sequence Proses Permintaan Karyawan

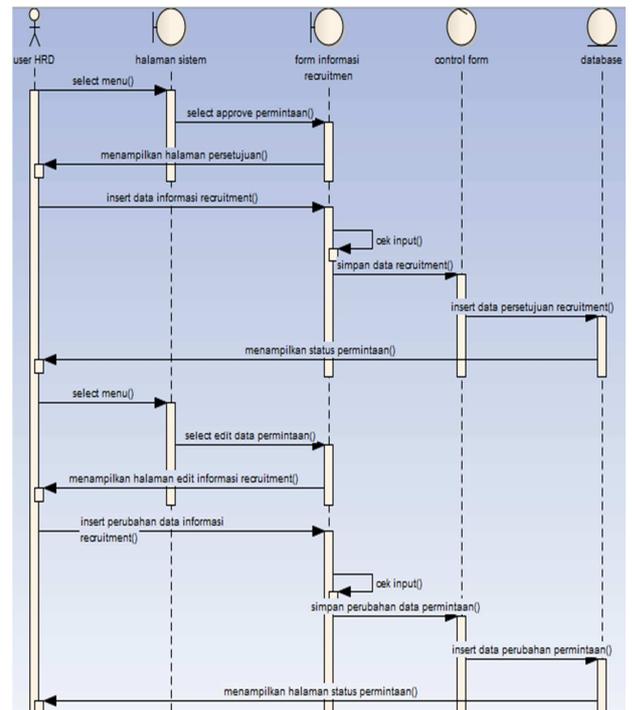
## 4.5 Diagram Sequence

### 4.5.1 Diagram Sequence Proses Login



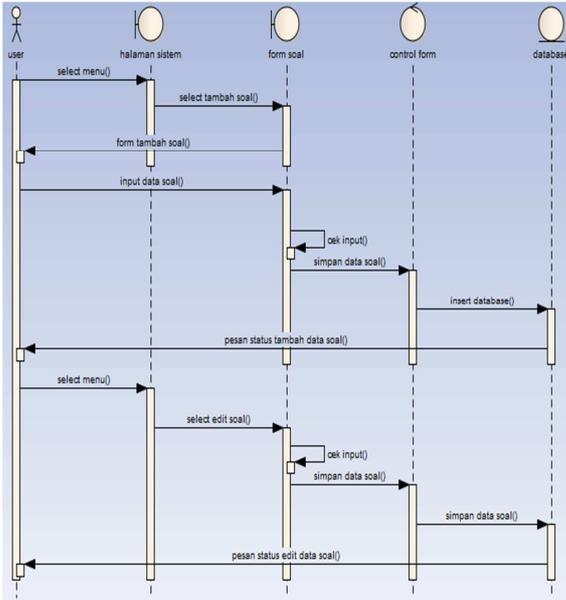
Gambar 15. Diagram Sequence Proses Login

### 4.5.3 Diagram Sequence Proses Persetujuan Permintaan Karyawan



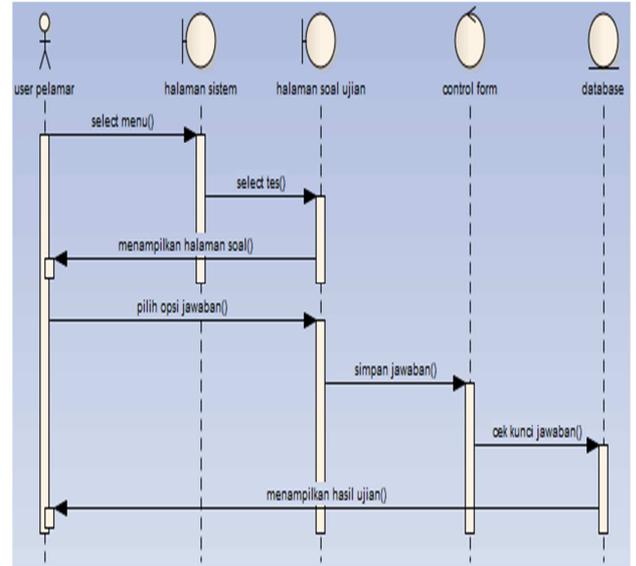
Gambar 17. Diagram Sequence Proses Persetujuan Permintaan Karyawan

**4.5.4 Diagram Sequence Proses Tambah Soal**



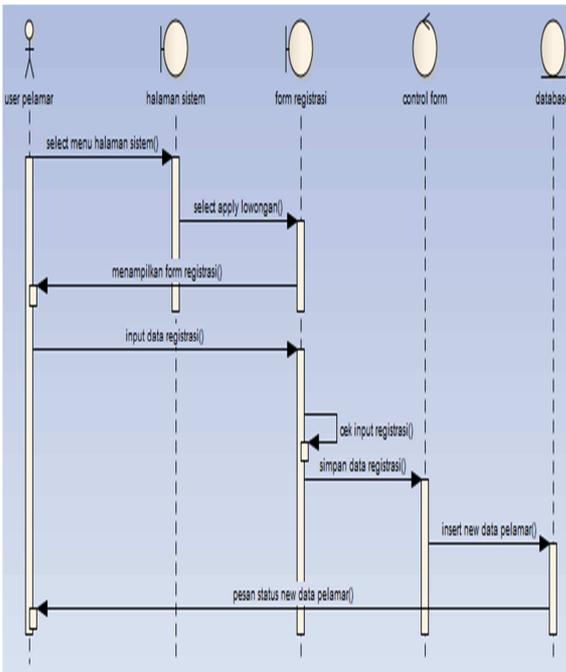
Gambar 18. Diagram Sequence Proses Tambah Soal

**4.5.6 Diagram Sequence Proses Ujian Pelamar**



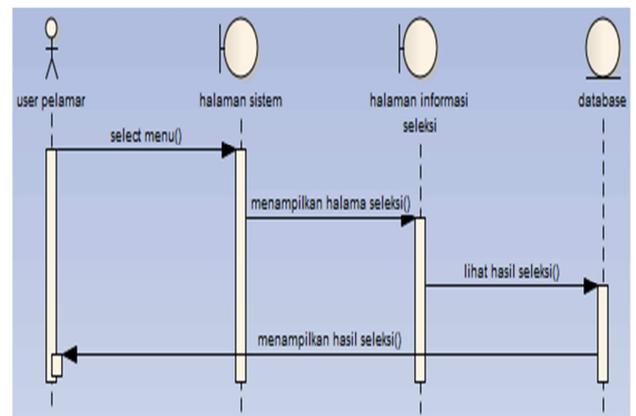
Gambar 20. Diagram Sequence Proses Ujian Pelamar

**4.5.5 Diagram Sequence Proses Registrasi Pelamar**



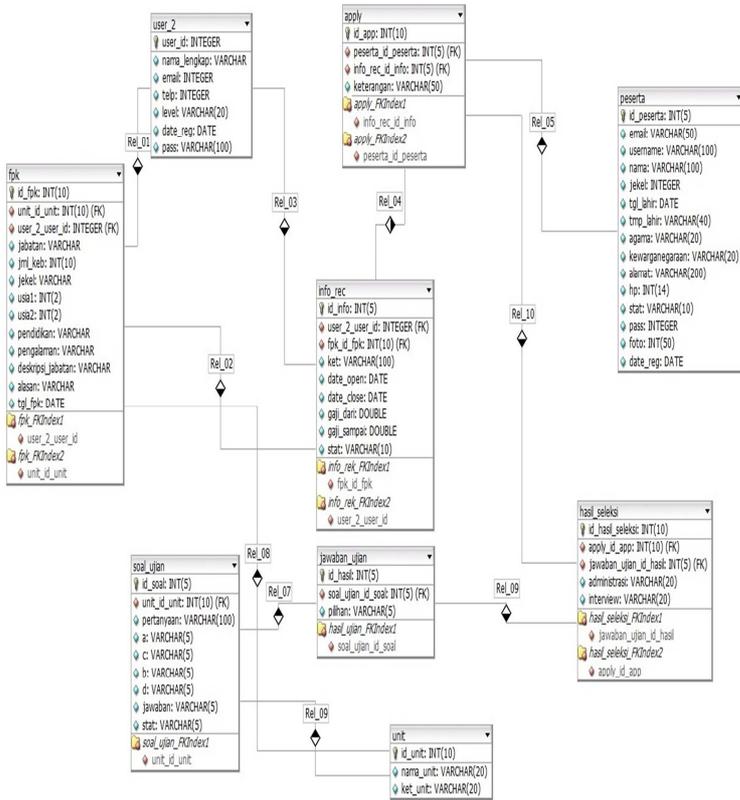
Gambar 19. Diagram Sequence Proses Registrasi Pelamar

**4.5.7 Diagram Sequence Proses Hasil Seleksi**



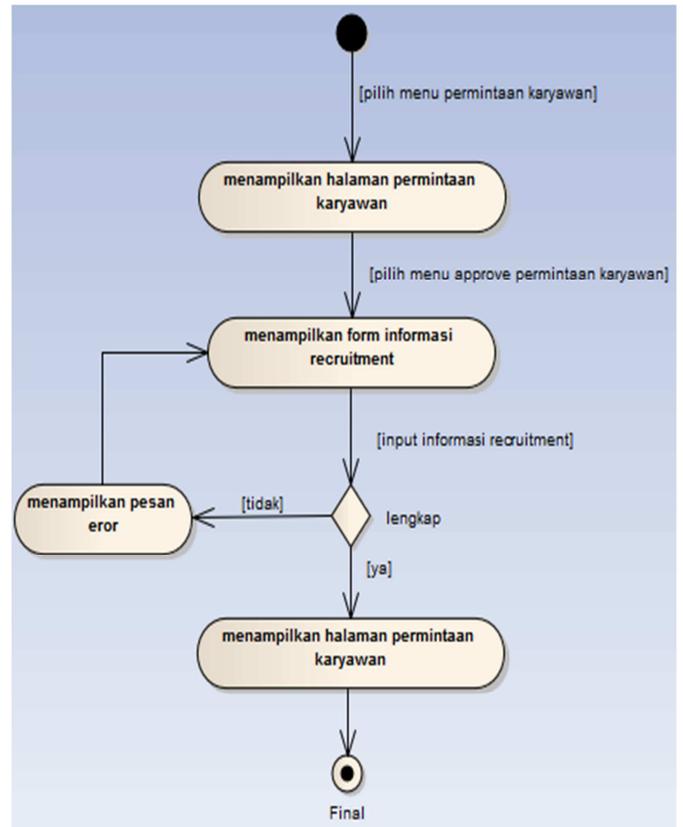
Gambar 21. Diagram Sequence Proses Hasil Seleksi

### 4.6 Class Diagram



Gambar 22. Class Diagram

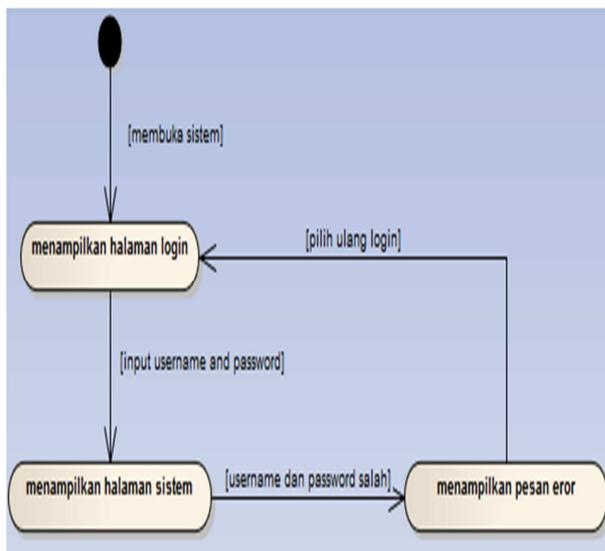
### 4.7.2 Statechart Diagram Proses Permintaan Karyawan



Gambar 24. Diagram Statechart Proses Permintaan Karyawan

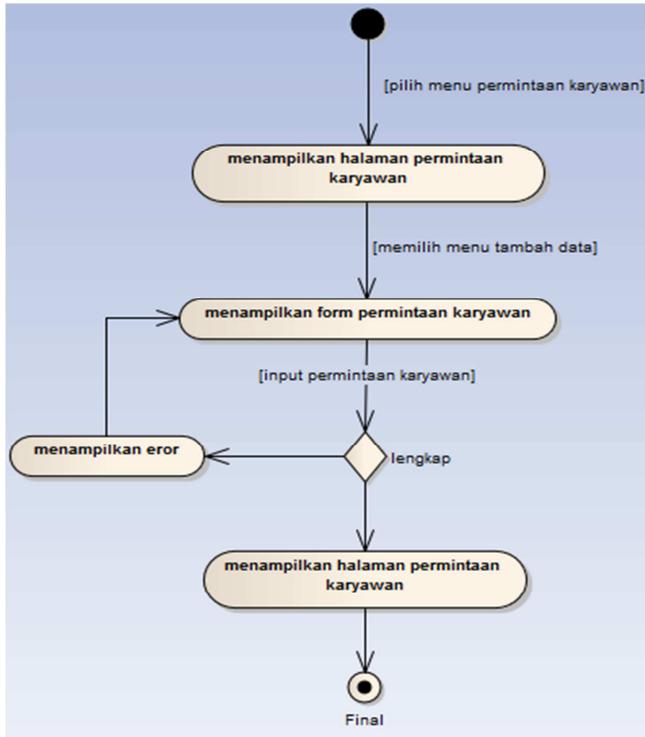
### 4.7 Statechart Diagram

#### 4.7.1 Statechart Diagram Proses Login



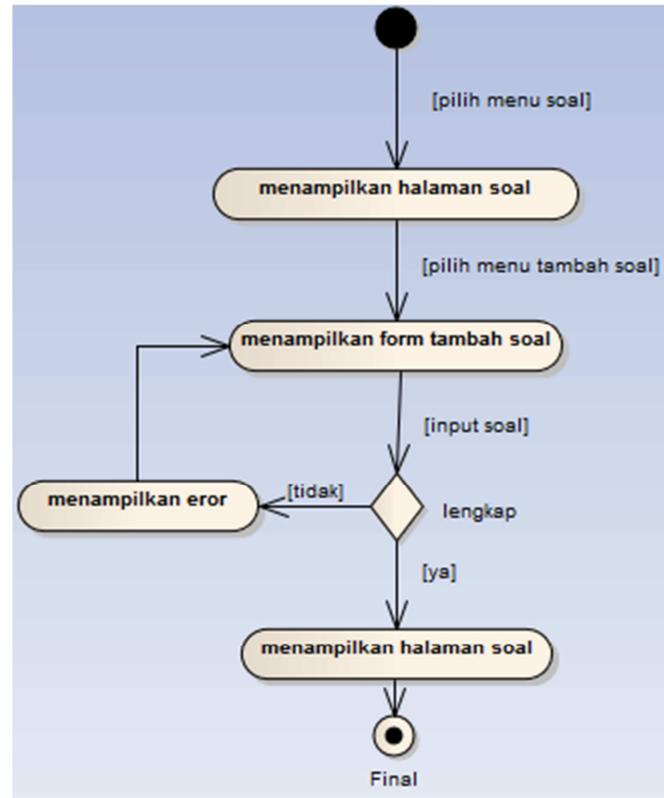
Gambar 23. Diagram Statechart Proses Login

**4.7.3 Statechart Diagram Proses Persetujuan Permintaan Karyawan**



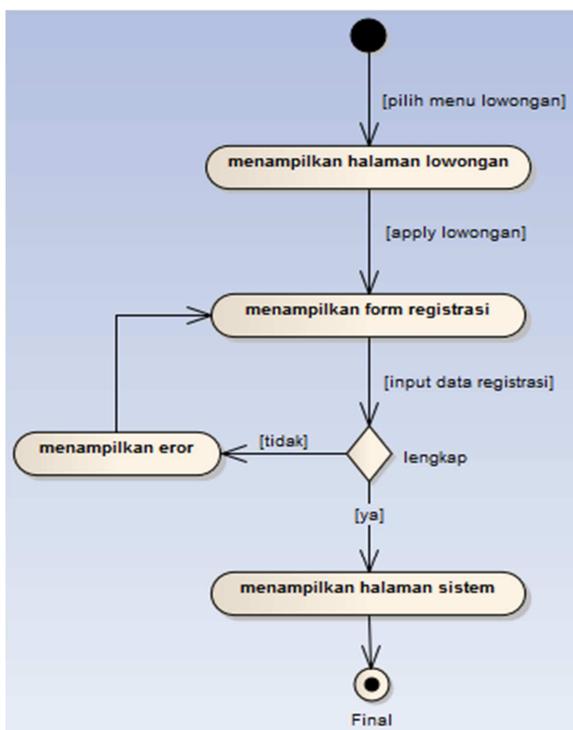
Gambar 25. Diagram Statechart Proses Persetujuan Permintaan Karyawan

**4.7.5 Statechart Diagram Proses Tambah Soal**



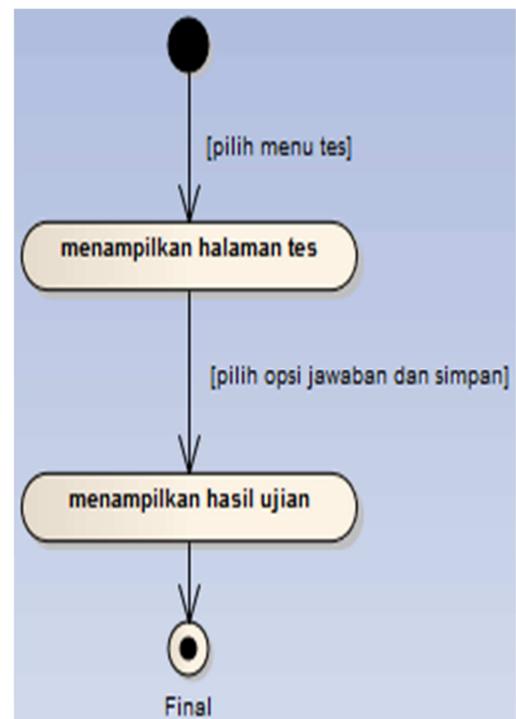
Gambar 27 Diagram Statechart Proses Tambah Soal

**4.7.4 Statechart Diagram Proses Registrasi Pelamar**



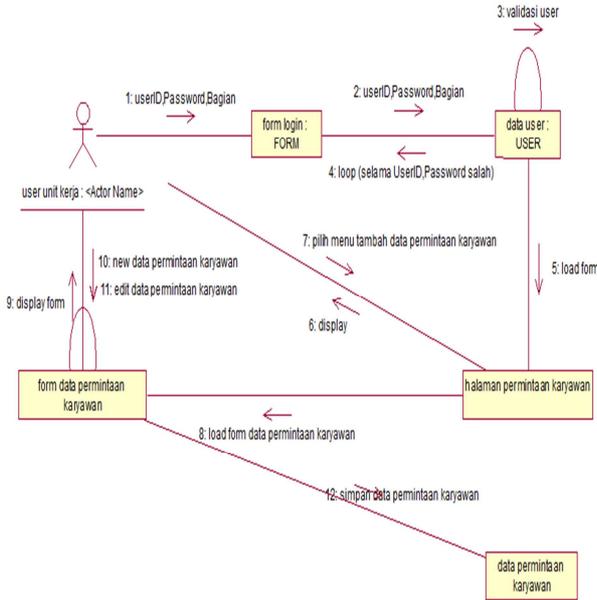
Gambar 26 Diagram Statechart Proses Registrasi Pelamar

**4.7.6 Statechart Diagram Proses Ujian Pelamar**



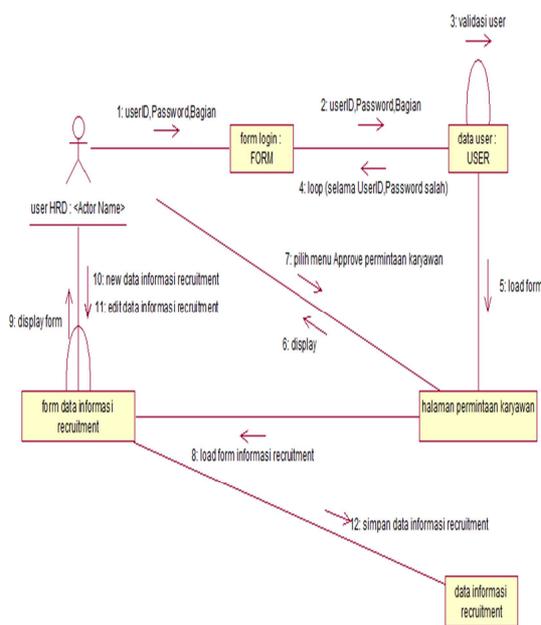
Gambar 28 Diagram Statechart Proses Ujian Pelamar

**4.8 Collaboration Diagram**  
**4.8.1 Collaboration Diagram Proses Permintaan Karyawan**



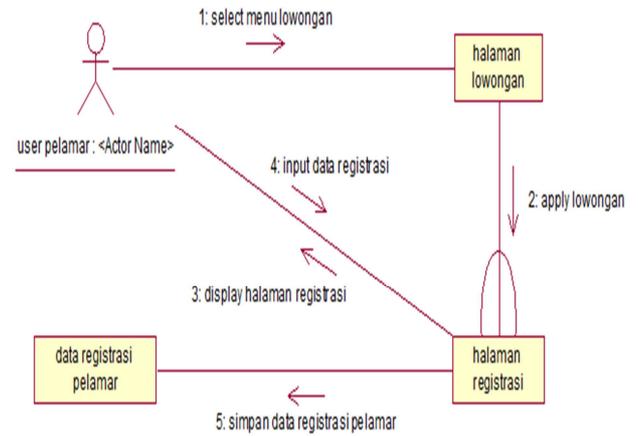
Gambar 29. Collaboration Diagram Proses Permintaan Karyawan

**4.8.2 Collaboration Diagram Proses Persetujuan Permintaan Karyawan**



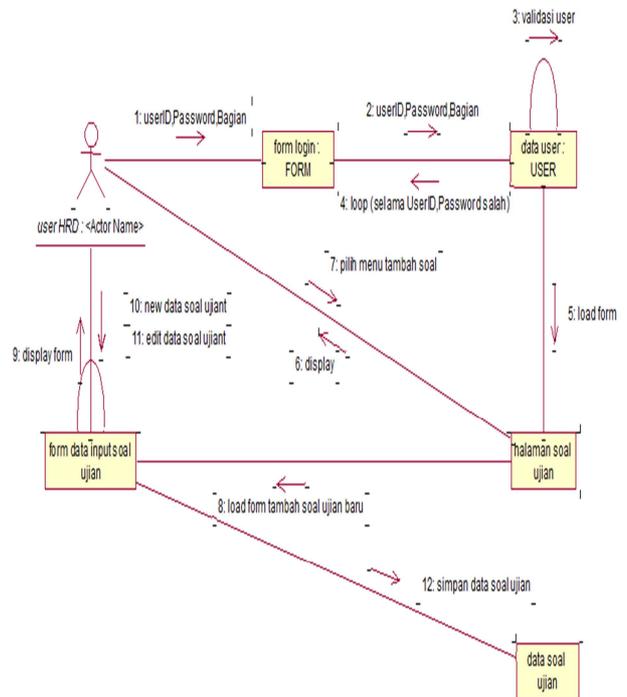
Gambar 30. Collaboration Diagram Proses Persetujuan Permintaan Karyawan

**4.8.3 Collaboration Diagram Proses Registrasi Pelamar**



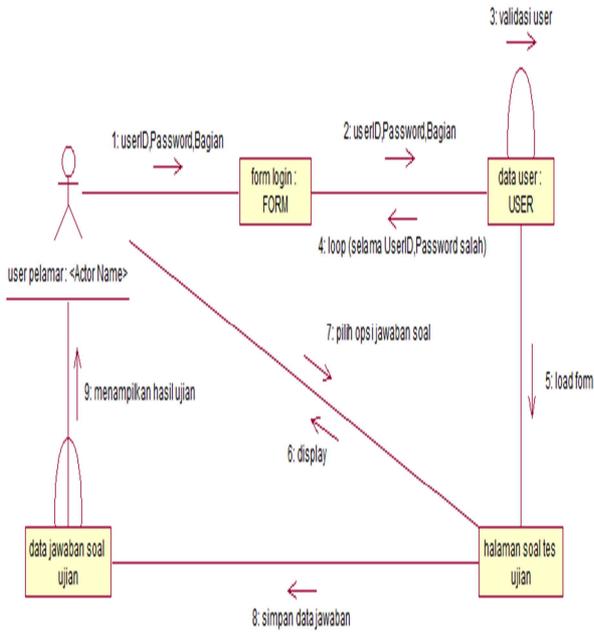
Gambar 31. Collaboration Diagram Proses Registrasi Pelamar

**4.8.4 Collaboration Diagram Proses Tambah Soal**



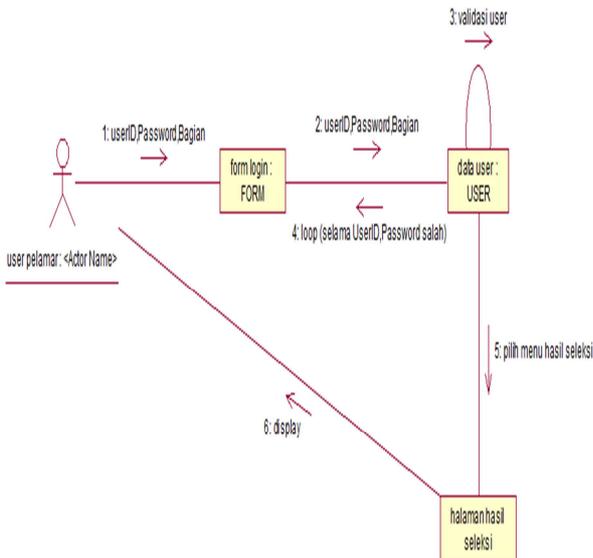
Gambar 32. Collaboration Diagram Proses Tambah Soal

### 4.8.5 Collaboration Diagram Proses Ujian Pelamar



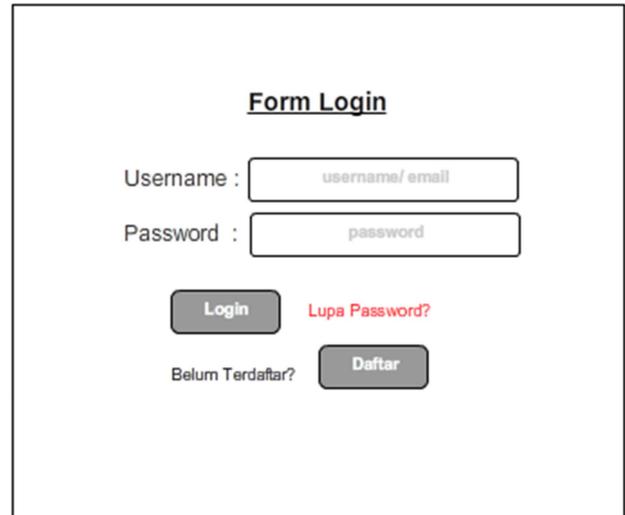
Gambar 33. Collaboration Diagram Proses Ujian Pelamar

### 4.8.6 Collaboration Diagram Proses Hasil Seleksi



Gambar 34 Collaboration Diagram Proses Hasil Seleksi

### 4.9 Design User Interface 4.9.1 Rancangan Layar Halaman Login

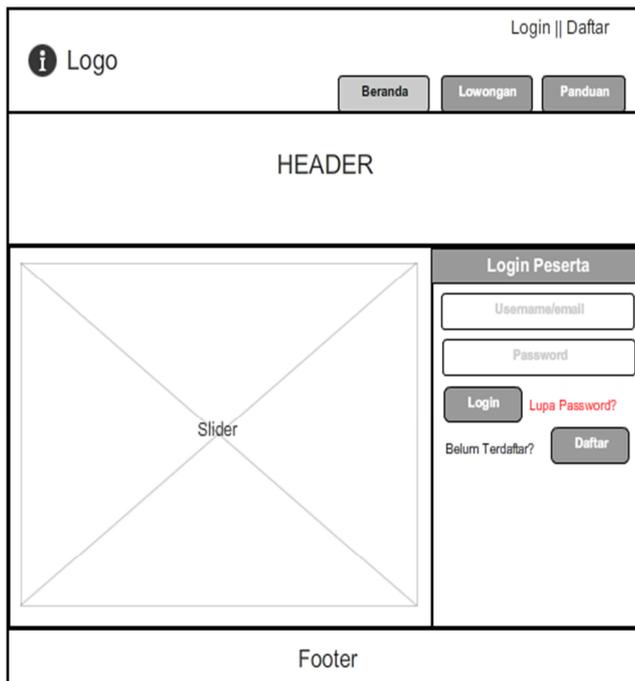


Gambar 35. Rancangan Layar Halaman Login

Keterangan:

Tampilan diatas akan muncul jika pelamar telah masuk ke web browser dan ingin melakukan login sistem. Tampilan diatas hanya digunakan oleh pelamar. Pelamar harus menginput username beserta password jika ingin masuk ke sistem.

## 4.9.2 Rancangan Layar Halaman Beranda



Gambar 36. Rancangan Layar Halaman Beranda

Keterangan:

Tampilan diatas akan muncul jika pelamar telah masuk ke web browser.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian bab – bab yang telah dikemukakan di depan, maka dalam perancangan sistem informasi recruitment karyawan Berbasis Web Pada PT. Hero Supermarket,Tbk dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut:

1. Sistem penerimaan karyawan yang berjalan dari keseluruhan proses masih secara manual

2. Jika menggunakan sistem yang berjalan, perusahaan membutuhkan waktu cukup lama untuk mengumpulkan data-data mengenai pelamar, disamping itu juga memerlukan banyak tempat untuk penyimpanan maupun pelaksanaan penerimaan karyawan tersebut.
3. Dari segi keamanan, sistem yang berjalan selama ini mempunyai lebih banyak kekurangannya dari sistem yang diusulkan, seperti kemungkinan untuk data-data menjadi rusak ataupun hilang.

### 5.2 Saran

Saran – saran yang dapat diberikan penulis antara lain:

1. Sebaiknya dalam penerimaan karyawan pada PT Hero Supermarket,Tbk menggunakan jasa komputer untuk mengolah datanya, karena akan memberikan kemudahan baik dari segi fasilitas yang disediakan maupun dari segi keamanan dan validasi data yang dapat mempercepat pekerjaan ini.
2. Sebaiknya perusahaan tetap melakukan seleksi bagi calon karyawan yang direkomendasikan oleh karyawan lama, serta melihat keahlian dan keterampilan calon karyawan tersebut sehingga dapat ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya.
3. Penerimaan karyawan sebaiknya tidak hanya bersumber dari rekomendasi karyawan lama dan iklan – iklan di media cetak saja, tetapi sebaiknya juga bekerja sama dengan Sekolah Tinggi yang ada di Jabodetabek.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Andrew, P. 2011, *Strategy and Human Resources Management*, Palgrave MacMilan, Hampshire
2. Anwar. 2010, *Sistem Manajemen Informasi*, Andi Offset, Yogyakarta
3. Hani, Handoko. 2010, *Buku Pengembangan dan Pelatihan Teknik Tenaga Kerja*, Sinar Kreatif, Bandung
4. Havaluddin. 2011, *Memahami Penggunaan UML (Unified Modelling Language)*, Jakarta
5. Jogiyanto. 2010, *Sistem Informasi Konsep & Aplikasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
6. Muchammad, Zakaria. 2015, *Nesamedia.com*, <http://nesabamedia.com/pengertian-fungsi-dan-manfaat-internet-lengkap/> diakses tanggal 4 Januari 2015, 12.50AM
7. Sulistiyani, Ambar. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
8. Syafii, Ahmad. 2012, *Membangun Aplikasi Web Dengan PHP dan MySQL*, Graha Ilmu, Yogyakarta