

Perancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Web pada PT. Meerkats Flexipack Indonesia

Jacko Pastorius dan Jay Idoan Sihotang
Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Advent Indonesia

Abstrak

Teknologi pada zaman ini berkembang sangat pesat. Salah satu contohnya adalah aplikasi berbasis *web*, dengan berpaut pada hal tersebut penelitian ini mempunyai tujuan yaitu (1) membantu PT. Meerkats Flexipack Indonesia dalam menyajikan informasi lowongan kerja dan mengolah data pelamar dalam suatu *database* agar divisi HRD mudah mencari data pelamar yang tepat, (2) memberikan kemudahan bagi calon karyawan mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dan melamar tanpa harus datang langsung ke perusahaan. Dengan menggunakan metodologi pengembangan sistem SDLC (*System Development Life Cycle*) model *Waterfall* yang meliputi tahapan perencanaan, analisis, perancangan dan implementasi sistem. Hasil yang dicapai dari penelitian ini adalah sistem informasi penerimaan berbasis *web*. Dengan adanya sistem ini, perusahaan dapat dengan mudah menyajikan informasi penerimaan karyawan dan memilih pelamar yang diinginkan dan pelamar juga dapat dengan mudah mengkses dan memberikan informasi tanpa harus datang langsung ke perusahaan. Selain itu, dengan adanya sistem ini dapat mengurangi tumpukan berkas berupa kertas yang dapat menghabiskan ruang.

Kata – kata kunci: Sistem Infomasi, Penerimaan Karyawan, Berbasis *Web*, PHP, SQL

The Design Of Web-Based Employees Acceptance Information System On Pt. Meerkats Flexipack Indonesia

Abstract

Advances in Information and Communications Technology these days have been growing fastly, and Web-based application software is one of its obvious examples. Based on this fact, this study aims to (1) assist PT. Meerkats Flexipack Indonesia in presenting a job vacancy information and processing applicants data on database so the HRD division can easily find the right applicant data, (2) facilitate prospective employees in getting a job vacancy information and apply a job without come directly to the company. By using the System Development Life Cycle (SDLC) method such as Waterfall model which includes the stages of planning, analysis, design and implementation of the system. The results achieved from this research is a web-based acceptance information system. With the implementation of this system, companies can easily provide a job vacancy information and choose the applicants who want and applicants who will apply for jobs can also easily access and provide information without having to come directly to the company. In addition, the use of this system can reduce the pile of paper files that can take up space.

Keywords: *Information Systems, Acceptance of Employees, Web-Based, PHP, SQL*

Pendahuluan Latar Belakang

Kemajuan teknologi makin berkembang pesat, sehingga perusahaan membutuhkan tenaga kerja terampil yang dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik, dan aspek perekrutan mulai mendapatkan pandangan khusus, karena proses perekrutan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat menghambat perkembangan perusahaan itu sendiri (Irsan, 2014:429).

Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang paling penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena sukses atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kontribusi manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi tidak hanya mengatur, menilai, dan menempatkan karyawannya saja, tetapi juga dimulai dari pemilihan calon karyawan yang mumpuni (Sofyanti, 2014:1).

Jika diperhatikan, banyak perusahaan atau organisasi saat ini menggunakan proses penerimaan calon karyawan sebagai tahap yang strategis untuk mengidentifikasi calon karyawan yang tepat dan mempunyai "etos" kerja yang baik, karena tujuan utama dari proses ini adalah untuk mendapatkan orang yang tepat di tempat yang tepat (Sofyanti, 2014:1). Sehingga ketika suatu

perusahaan atau organisasi memilikinya, mereka akan mampu membawa perusahaan tersebut bertahan di tengah medan persaingan yang penuh dengan kompetisi yang terus berubah setiap saat.

PT. Meerkats Flexipack Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang melakukan proses penerimaan karyawannya secara mandiri. Setiap proses penerimaan karyawan pada PT. Meerkats Flexipack Indonesia biasanya menggunakan media *online* seperti *jobstreet* dan terkadang menggunakan karyawan sebagai informan yang akan memberitahukan ke orang luar yang sedang membutuhkan pekerjaan serta masih menggunakan jasa media cetak seperti koran. Proses tersebut memakan waktu yang cukup lama dan terkadang ketika penerimaan karyawan baru dibuka, banyaknya pelamar yang datang ke perusahaan sangatlah mengganggu aktivitas perusahaan. Seringkali divisi *Human Resource Division* (HRD) dihadapkan pada keadaan di mana data calon karyawan yang berminat dan memenuhi persyaratan jumlahnya berlipat ganda dari yang diperkirakan, hal ini sangatlah menyulitkan divisi HRD menemukan dan memilih data pelamar yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan karena banyaknya berkas pelamar yang menumpuk.

Selama melakukan observasi, penulis mendapatkan bahwa di dalam divisi HRD pada PT. Meerkats Flexipack Indonesia hanya ada manager HRD saja yang sudah berumur dan sudah tidak jeli untuk mencari berkas-berkas, terkadang manager HRD meminta seseorang dari divisi lain untuk membantunya, tidak ada staf HRD yang resmi. Kondisi semacam ini jika tidak disikapi dengan tepat akan menjadi sumber masalah dikemudian hari.

Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan 2 jenis metode penelitian, yaitu metode pengumpulan data dan metode pengembangan sistem.

1. Metode Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data, peneliti melakukan 3 jenis metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan studi pustaka. Berikut penjelasannya:

- Observasi
Penulis melakukan pengamatan secara langsung terhadap proses penerimaan karyawan yang sedang berjalan pada PT. Meerkats Flexipack Indonesia. Observasi ini berlangsung selama \pm 2 bulan yaitu pada tanggal 17 Mei sampai 14 Juli 2017.
- Wawancara
Penulis melakukan wawancara kepada manager HRD dan *IT Support* yang biasanya terlibat dalam proses pencarian dan penerimaan karyawan baru untuk memperkuat dan memperjelas temuan saat observasi. Kegiatan wawancara ini dilakukan selama \pm 13 hari yaitu pada tanggal 17 Mei sampai 2 Juni 2017.
- Studi pustaka
Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan beberapa data dan informasi dengan cara membaca buku-buku referensi dan sumber- sumber dari *internet* yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian.

2. Metode Pengembangan Sistem

Metode pengembangan sistem yang digunakan adalah *System Development Life Cycle* (Kadir, 2013) yaitu model *waterfall*. Adapun tahapan-tahapan pengembangan sistem menggunakan *waterfall* menurut Abdul Kadir adalah:

- Analisa sistem.
- Desain sistem.
- Implementasi sistem
- Operasi

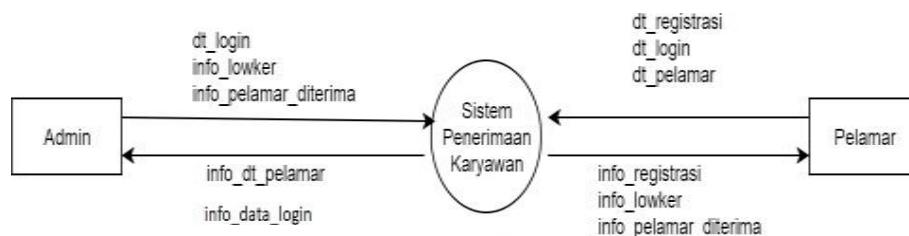
Perancangan Sistem

Prosedur Sistem yang Diusulkan Sistem yang diusulkan merupakan usulan pemecahan masalah yang dapat membantu dan mempersempit permasalahan yang timbul dari sistem yang dianalisis. Setelah dilakukan analisa terhadap sistem yang sedang berjalan, gambaran mengenai prosedur sistem informasi penerimaan karyawan yang diusulkan adalah sebagai berikut:

1. Divisi HRD mengisi *form* lowongan pekerjaan dan menyertakan syarat pelamar lalu melakukan *posting* di menu Karir dengan *Login* sebagai admin terlebih dahulu.
2. Pelamarmengunjungi *website* dan membuka menu Karir yaitu menu yang berisi informasi lowongan pekerjaan.
3. Pelamar yang ingin melamar membuka menu Cara Pendaftaran Melamar Kerja.
4. Pelamar harus Mendaftar dan *Login* untuk dapat melamar lowongan pekerjaan yang diinginkan.
5. Setelah *login*, pelamar dapat memilih lowongan pekerjaan yang diinginkan dan harus melengkapi data yang minta.
6. Pelamar juga harus mengunggah *file* bukti riwayat Pendidikan, pengalaman kerja dan CV (*Curriculum Vitae*) mereka dengan cara klik *Add*. Selanjutnya, pelamar dapat mengklik Simpan sebagai tanda dikirimnya berkas lamaran.
7. Setelah itu, pelamar dapat *Logout* dan menunggu pengumuman selanjutnya di halaman Informasi selama ± 2 minggu setelah pendaftaran.
8. Setelah menerima semua data pelamar yang masuk dan waktu pendaftaran selesai, HRD menutup pendaftaran.
9. Setelah itu HRD dapat memilih dan memanggil pelamar yang diinginkan untuk datang ke perusahaan untuk melakukan wawancara dan psikotes.
10. HRD mengirim surat panggilan kerja dan melakukan kontrak kerja dengan pelamar yang diterima.

Diagram Konteks Sistem Usulan

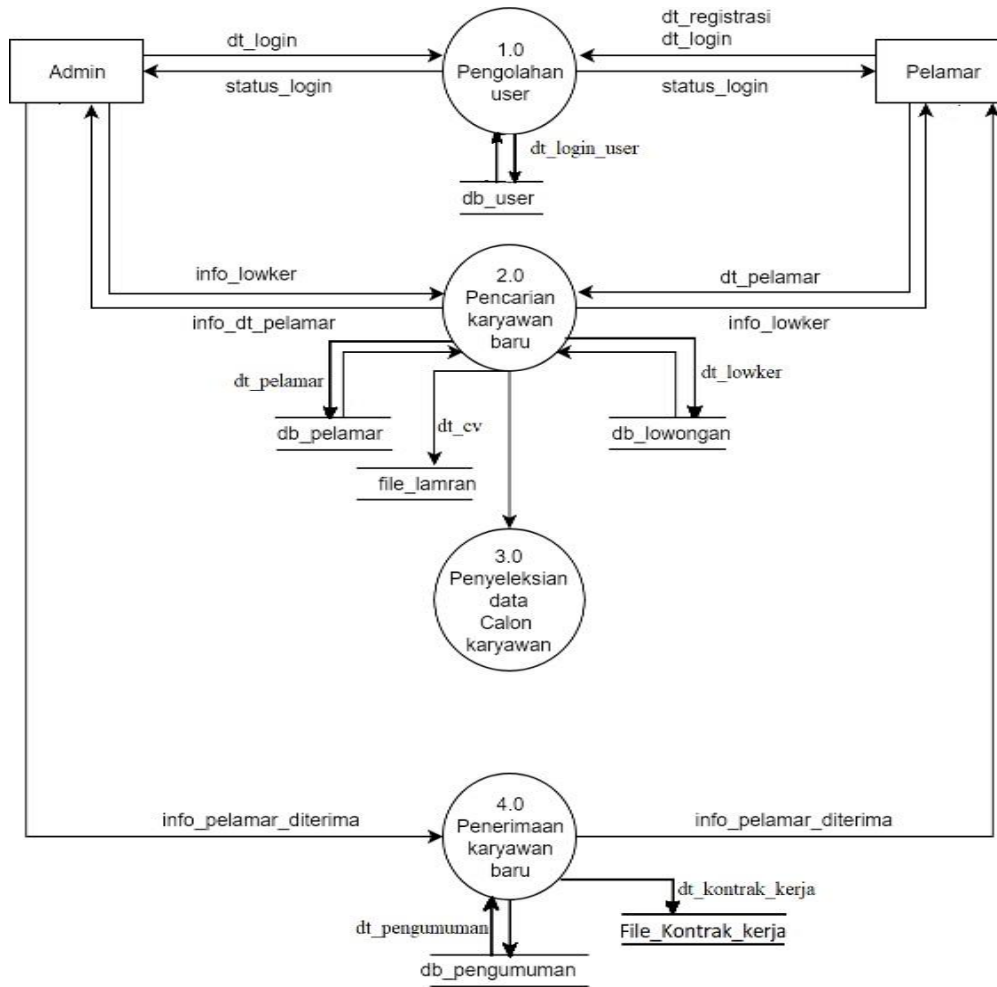
Perancangan sistem dimulai dengan membuat diagram konteks yang menjelaskan secara umum proses dari sistem yang akan dibuat. Terdapat 2 entitas yang berperan dalam proses sistem ini, yaitu: Admin dan Pelamar.



Gambar 1 Diagram Konteks Sistem Usulan

DFD Level 0 Sistem yang Diusulkan

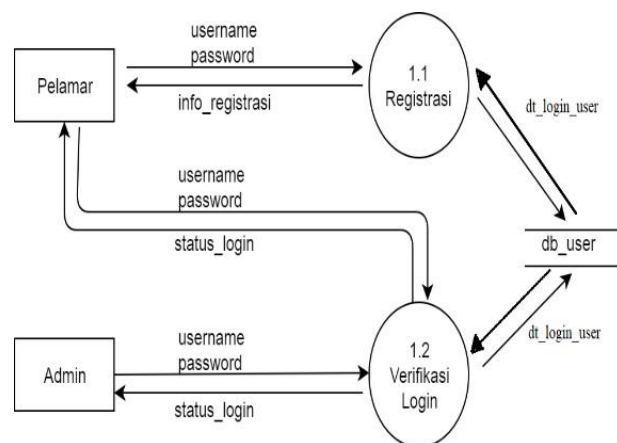
DFD level 0 bawah ini menggambarkan keseluruhan proses yang ada dalam sistem informasi penerimaan karyawan berbasis *web* yang diusulkan. Dalam diagram ini terdapat beberapa proses, di antaranya proses pengolahan *user*, pencarian karyawan baru, penerimaan karyawan baru. Setiap proses berhubungan dengan beberapa entitas. Adapun *terminator* yang terdapat dalam diagram ini terdiri dari 2 yaitu, entitas Admin dan Pelamar.



Gambar 2 DFD Level 0 Sistem Usulan

DFD Level 1 Proses 1

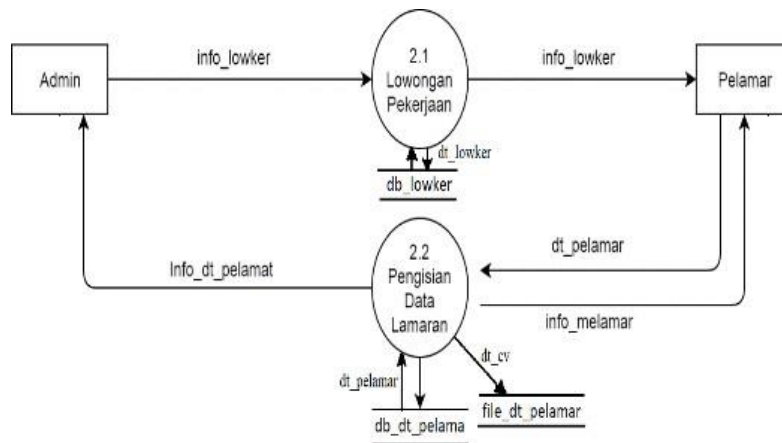
Gambar 3 di bawah ini menggambarkan bahwa setiap *user* yaitu admin dan pelamar harus melakukan *login* terlebih dahulu untuk masuk ke dalam sistem dengan cara memasukkan data *username* dan *password* dan apabila *username* dan *password* benar maka *user* akan mendapatkan status *login* dan dapat melakukan proses selanjutnya sesuai dengan hak akses yang terdapat di dalam sistem. Apabila pelamar lupa dengan *username* dan *password* yang telah dibuat, pelamar dapat menghubungi pihak perusahaan.



Gambar 3 Dfd Level 1 Proses 1

DFD Level 1 Proses 2

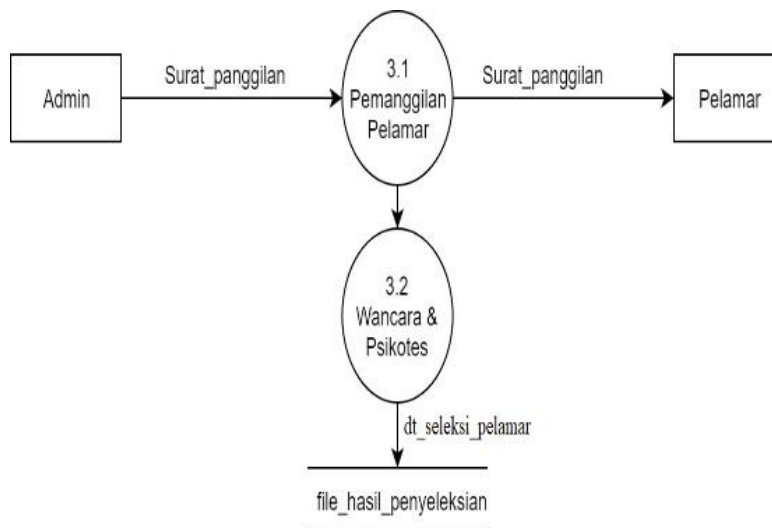
Dalam Gambar 4 di bawah ini menggambarkan entitas admin memasukan informasi lowongan kerja dan mendapatkan data-data pelamar sedangkan pelamar akan mendapatkan informasi lowongan kerja dan memberikan data mereka.



Gambar 4 Dfd Level 1 Proses 2

DFD Level 1 Proses 3

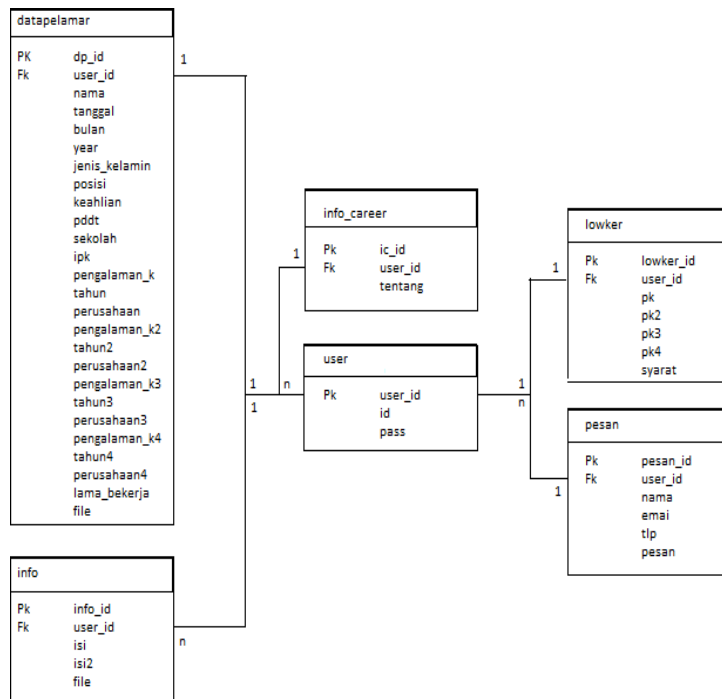
Dfd level 1 proses 3 ini merupakan proses penyeleksian data calon karyawan, di mana sistem akan mengurutkan data calon karyawan yang masuk sesuai dengan pengalaman kerja terlama. Setelah mendapatkan calon karyawan yang mendekati kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan dan telah mendapatkan persetujuan dari manajer perusahaan, HRD akan memanggil pelamar tersebut untuk melakukan wawancara dan psikotes untuk memastikan bahwa pelamar tersebut benar-benar sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Adapun prosesnya dapat dilihat pada Gambar dfd level 2 proses 3 dibawah ini.



Gambar 5 Dfd Level 2 Proses 3

Relasi Antar Tabel

Gambar 7 berikut ini akan menampilkan hubungan yang terjadi antara satu tabel dengan tabel lainnya, yang berfungsi untuk mempresentasikan hubungan dan mengatur operasi suatu *database*.



Gambar 7 Relasi Tabel

Keterangan:

1. Entitas *user* memiliki hubungan *one to one* dengan entitas *lowker*, satu banyak *user* bisa mengisi satu lowongan pekerjaan. Dalam hal ini *user* adalah pelamar.
2. Entitas *info* memiliki kardinalitas *many to one* dengan entitas *user*. Artinya, banyak informasi dapat dibuat oleh satu *user*. Dalam hal ini *user* adalah admin.
3. Entitas *info_career* memiliki kardinalitas *one to many* dengan entitas *user*. Artinya, satu *info_career* dapat dilihat oleh banyak *user*.
4. Entitas *user* memiliki kardinalitas *one to one* dengan entitas *datapelamar*. Artinya, satu pelamar memiliki satu data pelamar.
5. Entitas *user* memiliki kardinalitas *many to one* dengan entitas *pesan*. Artinya, banyak *user* mengirim satu data pesan.

Hasil dan Perancangan

Halaman Home

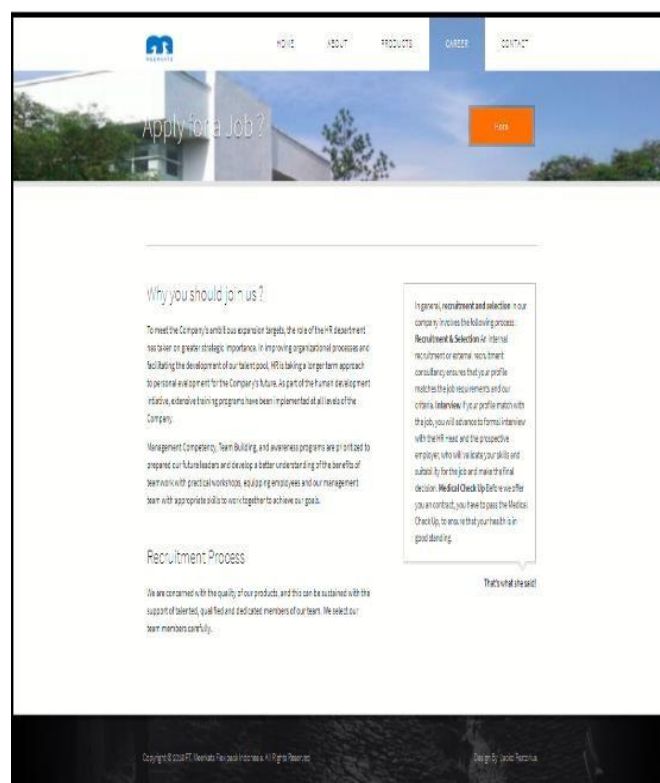
Halaman Home adalah halaman utama yang menampilkan beberapa informasi serta menu yang menghubungkan dengan halaman lainnya. Berikut tampilan dari halaman Home pada Gambar 8.



Gambar 8 Halaman Awal (*Home*)

Halaman Career

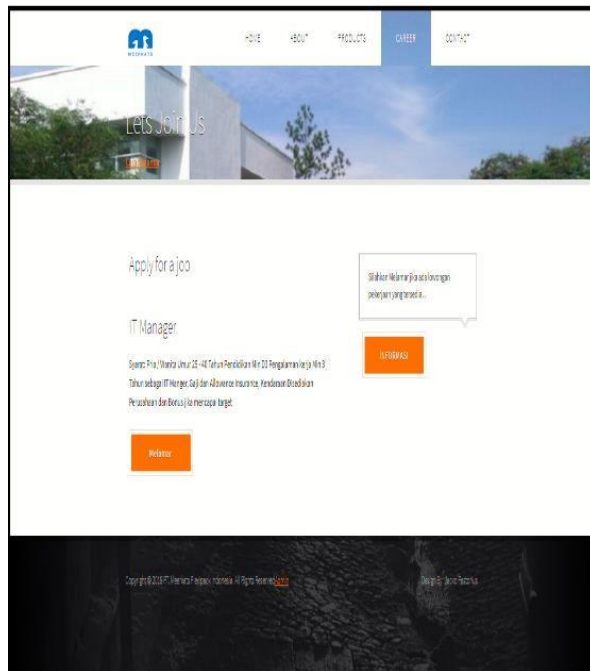
Halaman Career adalah halaman yang menampilkan informasi tentang cara-cara perusahaan melakukan proses rekrutmen karyawan dan terdapat tombol Here untuk lowongan pekerjaan serta menu yang menghubungkan dengan halaman lainnya. Berikut tampilan dari halaman Career pada Gambar 9.



Gambar 9 Halaman *Career*

Halaman Lowongan Kerja

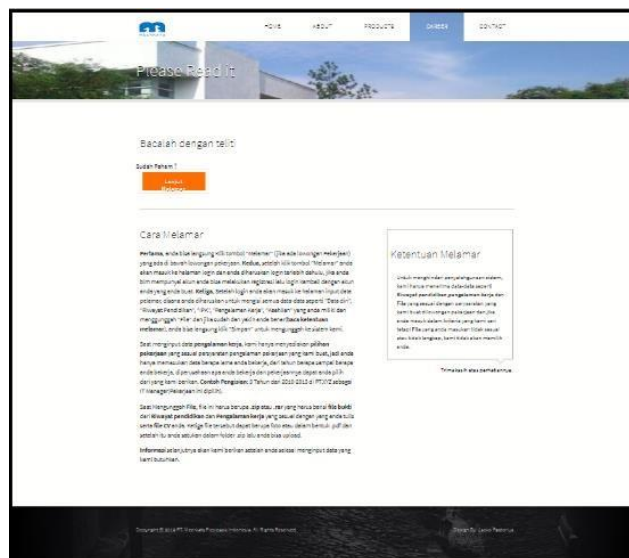
Halaman Lowongan Kerja adalah halaman yang muncul setelah klik tombol Here di halaman Career. Halaman ini menampilkan informasi lowongan pekerjaan yang sedang dibuka oleh perusahaan. Jika terdapat lowongan pekerjaan user bisa langsung melamar dengan cara klik tombol Melamar. Admin dapat login ke dalam ini. Berikut tampilan dari halaman Lowongan Kerja pada Gambar 10.



Gambar 10 Halaman Lowongan Kerja

Halaman Cara Melamar

Halaman Cara Melamar adalah halaman yang muncul setelah klik tombol Melamar di halaman Lowongan Kerja. Halaman ini berisi informasi tentang cara melamar dan ketentuan melamar yang harus dipahami oleh pelamar sebelum klik Lanjut untuk ke tahap berikutnya yaitu login dan input data pelamar. Berikut tampilan dari halaman Cara Melamar pada Gambar 11.



Gambar 11 Halaman Cara Melamar

Data Pelamar Admin

Halaman Data Pelamar Admin adalah halaman yang muncul setelah admin memilih menu Data Pelama. Di halaman ini terdapat tabel yang berisi data-data para pelamar yang sudah dikalsifikasi dan dapat diurutkan berdasarkan pilihan dan juga dapat dicari, mengunduh file serta menghapus. Berikut tampilan dari halaman Data Pelamar Admin pada Gambar 12.

Back to admin menu | Data Login User

CARI:

Nama: Gender: Postal: Salary: PDDT: Pendidikan:

CARI PERIODE:

Awal: Akhir:

CARI

DELETE

Jumlah Pelamar: 7

ID	No.	Nama	Gender	TGL Lahir	Pekerjaan Saat Ini	Pendidikan Terakhir (PK)	Pengalaman Kerja	Keahlian	Opsi
1	001	Corbi Lane	Pria	06 Jun 1991	2016-05-07 SALES & MARKETING EXECUTIVE	S1 Sistem Informasi dari Universitas Trisakti Nilai PK: 7,50	2 Tahun 2014-2016 SALES & MARKETING EXECUTIVE PT. MFI	100% sukses Selling Product	Download
2	002	Taroni	Wanita	08 Aga 1991	2016-05-07 SALES & MARKETING EXECUTIVE	S1 Sistem Informasi dari Universitas Trisakti Nilai PK: 7,50	4 Tahun 2014-2016 SALES & MARKETING EXECUTIVE PT. Serangga Sarana Saja	100% sukses Selling Product	Download
3	003	Agustha	Wanita	03 Feb 1991	2016-05-07 SALES & MARKETING EXECUTIVE	S1 Sistem Informasi dari Universitas Trisakti Nilai PK: 7,50	4 Tahun 2014-2016 SALES & MARKETING EXECUTIVE PT. Serangga Sarana Saja 2016-2018 SALES EXECUTIVE PT. Teguh Susana	100% sukses Selling Product	Download
4	004	TyqyPP	Pria	10 Jun 2011	2016-05-06 IT Manager	S1 Sistem Informasi dari Universitas Trisakti Nilai PK: 7,50	3 Tahun 2014-2017 IT Manager PT. Serangga Sarana Saja	100% Mavor	Download
5	005	Jacko Paskinus	Pria	10 Jun 2011	2016-05-06 IT Manager	S1 Sistem Informasi dari Universitas Advent Indonesia Nilai PK: 7,50	6 Tahun 2011-2017 IT Manager PT. Serangga Sarana Saja	100% Mavor	Download

Gambar 12 Data Pelamar Admin

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil perancangan dan pengujian sistem informasi penerimaan karyawan berbasis *web*, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem penerimaan karyawan berbasis *web* ini mempermudah perusahaan dalam menyajikan informasi penerimaan karyawan.
2. Sistem yang dibangun dapat dengan mudah diakses oleh calon karyawan dan calon karyawan dapat mengirim data dengan mudah tanpa harus datang ke perusahaan.
3. Sistem mampu menampung data pelamar yang masuk dengan baik, sehingga meminimalisir terjadinya kehilangan data serta mempermudah pencarian calon karyawan yang tepat. Selain itu, sistem dapat mengurangi tumpukan berkas pelamar yang dapat menghabiskan ruang.

Saran

Saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan sistem penerimaan karyawan berbasis *web* ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan sistem dengan tambahan menu yang seperti *chatting* antar *user* dan dapat diterapkan pada PT. Meerkats Flexipack Indonesia.
2. Penggunaan sistem keamanan yang terjamin supaya data-data tidak disalahgunakan dan pelaksanaan *update* dan *maintenance* secara benar dan berkala untuk meminimalisir terjadinya *bugs* atau *error*.

Referensi

1. Al-Bahra Bin Ladjamudin. 2013. "Analisis dan Desain Sistem Informasi". Yogyakarta: Graha Ilmu.
2. Al Fatta, Hanif. (2007). *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
3. Anhar. (2010). *Panduan Menguasai PHP & MySQL Secara Otodidak*. Jakarta: Media Kita.
4. Community, e. (2012). *Buku Wajib Programmer: Indeks Lengkap Syntax*. Yogyakarta: Mediakom.
5. Hartono, B. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Jakarta: Rineka Cipta.
6. Irsan, M. (2014). Rancangan Aplikasi E-Recruitment Pada PT. Kalila Indonesia. *SENTIKA 2014*, ISSN: 2089-9813.
7. Jensen, B., Sandoval-Hernández, A., Knoll, S., & Gonzalez, E. J. (2012). *The Experience of New Teachers: Result from TALIS 2008*. OECD Publishing.
8. Kadir, A. (2013). *Buku Pintar Programmer Pemula PHP*. Yogyakarta: MediaKom.

9. Kadir, A. (2013). *Dasar Pemrograman Web Dinamis menggunakan PHP*. Yogyakarta: Andi.
10. Kadir, A. (2013). *Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi Offset.
11. Krismanji. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
12. Kristanto. (2015). *Perancangan Sistem Informasi & Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
13. Madcoms. (2010). *Kupas Tuntas Adobe Dreamweaver CS5 dengan pemrograman*. Yogyakarta: Andi.
14. Mardianto, A. (2014). *Recruitment Management Optimizing Recruitment Strategy*. Jakarta: Pinasthika Publisier.
15. Mirza, S. P. (2013). *Tujuh Langkah Praktis Pengembangan Basis Data*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
16. Pratama, I. P. (2014). *Sistem informasi dan Implementasinya*. Bandung: Informatika.
17. Riyanto, S. (2014). *Kupas Tuntas Web Responsif*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
18. Samsudin, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
19. Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
20. Sofyanti, J. (2014). *Rancang Bangun Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Web (Studi Kasus: PT. Desalite Esbang Jaya)*. Jakarta: UIN.
21. Sutarman. 2012. "*Buku Pengantar Teknologi Informasi*". Jakarta: Bumi Aksara.