

QA Engineer Challenge

Buatlah dokumen Test Plan dari requirement di bawah ini!

=====

Ibu Rahma, seorang Manajer HRD membutuhkan system yang bisa mengakomodasi kebutuhannya terkait rekrutmen pegawai baru, dengan requirement sebagai berikut:

1. System dapat mengakomodasi login dengan role yang berbeda: Manajer HRD, Staf Rekrutmen, dan Administrator.
2. System dapat menyimpan catatan / data proses rekrutmen, dengan proses seperti berikut:
 - Staf rekrutmen menginput data / cv kandidat
 - Manajer HRD melakukan seleksi awal berdasarkan data / cv kandidat
 - Kandidat yang lolos seleksi awal akan dipanggil untuk interview tahap pertama.
 - Kandidat yang lolos interview tahap pertama akan dipanggil untuk mengikuti technical challenge.
 - Kandidat yang lolos tahap technical challenge akan diberikan offering letter.
 - Apabila kandidat dan Manajer HRD sepakat dengan offering letter, kandidat akan diterima dan dibuatkan perjanjian sesuai offering letter, diinput ke dalam data pegawai, dan diberikan Nomor Induk Karyawan. Data terkait seperti gaji, benefit, NPWP, rekening bank dan lain-lain juga disimpan.
3. Buatlah sebuah BRD (Business Requirement Document), FSD (Functional Specification Document) beserta diagram UML nya, dan ERD. Silahkan dilengkapi dengan mockup menggunakan Figma, Balsamiq atau Pencil.
4. Silahkan bertanya melalui WhatsApp message atau call, apabila memerlukan informasi tambahan atau konfirmasi ke Ibu Kelvy.

Business Requirement Document (BRD) Sistem Rekrutmen Pegawai Baru

Judul: Sistem Rekrutmen Pegawai Baru

1. Tujuan

Tujuan dari dokumen ini adalah untuk mendefinisikan kebutuhan bisnis yang diperlukan untuk mengembangkan sistem rekrutmen pegawai baru yang efisien dan efektif. Sistem ini akan mendukung seluruh proses rekrutmen pegawai baru di perusahaan.

2. Lingkup

Sistem rekrutmen pegawai baru ini akan mencakup seluruh proses rekrutmen, termasuk tahap-tahap berikut:

- ☐ **Pengelolaan Login:** Sistem akan mendukung login dengan peran yang berbeda, yaitu Manajer HRD, Staf Rekrutmen, dan Administrator.
- ☐ **Penginputan Data Kandidat:** Staf Rekrutmen akan memiliki kemampuan untuk menginput data kandidat, termasuk informasi CV dan data lainnya.
- ☐ **Seleksi Awal:** Manajer HRD akan dapat melakukan seleksi awal berdasarkan data dan CV kandidat.
- ☐ **Interview Tahap Pertama:** Kandidat yang lolos seleksi awal akan dipanggil untuk interview tahap pertama.
- ☐ **Technical Challenge:** Kandidat yang lolos interview tahap pertama akan dipanggil untuk mengikuti technical challenge.
- ☐ **Pengeluarkan Offering Letter:** Kandidat yang lolos tahap technical challenge akan diberikan offering letter.
- ☐ **Penerimaan Kandidat:** Apabila kandidat menerima offering letter, Manajer HRD akan mengonfirmasi penerimaan tersebut dan membuat perjanjian sesuai dengan isi offering letter. Data pegawai baru akan diinput ke dalam sistem, dan Nomor Induk Karyawan akan diberikan. Informasi terkait seperti gaji, benefit, NPWP, rekening bank, dan lainnya juga akan disimpan dalam sistem.

3. Pihak-pihak yang Terlibat

Berikut adalah pemangku kepentingan yang terlibat dalam sistem rekrutmen pegawai baru:

- ☐ **Manajer HRD:** Bertanggung jawab atas seleksi awal, pengeluaran offering letter, dan pengonfirmasian penerimaan kandidat.
- ☐ **Staf Rekrutmen:** Bertanggung jawab untuk menginput data kandidat, memanggil kandidat untuk interview dan technical challenge.
- ☐ **Administrator:** Bertanggung jawab untuk mengelola data pegawai baru, memberikan Nomor Induk Karyawan, dan menyimpan data terkait gaji, benefit, NPWP, rekening bank, dan lainnya.

4. Kebutuhan Fungsional

Berikut adalah kebutuhan fungsional utama untuk sistem rekrutmen pegawai baru:

A. Autentikasi dan Peran Pengguna

- ☐ Sistem harus memiliki autentikasi yang aman.
- ☐ Pengguna harus dapat masuk ke sistem dengan peran yang sesuai: Manajer HRD,

Staf Rekrutmen, atau Administrator.

B. Penginputan Data Kandidat

- ☐ Staf Rekrutmen harus dapat menginput data kandidat, termasuk CV dan informasi lainnya.
- ☐ Data harus tersimpan dengan rapi dalam sistem.

C. Proses Rekrutmen

Sistem harus mengotomatisasi seluruh proses rekrutmen, termasuk **tahap seleksi awal, interview, technical challenge, dan pengeluaran offering letter.**

D. Penerimaan Kandidat

Sistem harus memungkinkan Manajer HRD untuk mengonfirmasi penerimaan kandidat, membuat perjanjian sesuai offering letter, dan mengelola data pegawai baru.

5. Kebutuhan Non-Fungsional

A. Keamanan Data

Data yang diinput ke dalam sistem harus disimpan dengan keamanan tinggi dan dienkripsi untuk melindungi kerahasiaan dan integritasnya.

B. Kemudahan Penggunaan

Antarmuka sistem harus dirancang agar mudah dimengerti dan digunakan oleh pengguna dengan berbagai latar belakang penggunaan teknologi.

C. Ketersediaan

Sistem harus dapat diakses secara online, memungkinkan pengguna untuk bekerja dari berbagai lokasi.

D. Skalabilitas

Sistem harus dapat menangani pertumbuhan jumlah kandidat dan data pegawai secara efisien tanpa mengalami penurunan kinerja.

E. Performa

Sistem harus memberikan respons cepat terhadap permintaan pengguna, terutama saat mengakses data dan menjalankan proses rekrutmen.

F. Integrasi

Sistem harus dapat diintegrasikan dengan sistem lain yang mungkin digunakan dalam manajemen HRD.

G. Keamanan Autentikasi

Sistem harus memiliki mekanisme keamanan yang kuat untuk melindungi akses yang tidak sah ke data rekrutmen dan informasi pegawai.

Functional Specification Document (FSD) Sistem Rekrutmen Pegawai Baru

1. Pengantar

Dokumen ini adalah Functional Specification Document (FSD) yang menyajikan rincian lebih lanjut mengenai bagaimana sistem rekrutmen pegawai baru akan diimplementasikan berdasarkan Business Requirement Document (BRD) yang telah disetujui. Dokumen ini mencakup spesifikasi teknis dan fungsional yang diperlukan

untuk pengembangan sistem.

2. Desain Antarmuka Pengguna (UI)

A. Halaman Login

- ☐ Halaman login akan memiliki formulir untuk masuk dengan bidang "Username" dan "Password".
- ☐ Pengguna akan dapat memilih peran mereka (Manajer HRD, Staf Rekrutmen, Administrator) melalui dropdown menu.
- ☐ Terdapat tombol "Masuk" untuk mengakses sistem.

B. Dashboard

- ☐ Setelah login, pengguna akan diarahkan ke dashboard sesuai dengan peran mereka.
- ☐ Manajer HRD akan memiliki akses ke fungsi seleksi awal dan penerimaan kandidat.
- ☐ Staf Rekrutmen akan memiliki akses ke penginputan data kandidat dan panggilan kandidat untuk interview.
- ☐ Administrator akan memiliki akses ke manajemen data pegawai.

C. Penginputan Data Kandidat

Staf Rekrutmen akan memiliki antarmuka untuk menginput data kandidat, termasuk bidang untuk informasi pribadi, riwayat pendidikan, pengalaman kerja, dan unggah CV.

D. Proses Rekrutmen

Sistem akan mengotomatisasi seluruh proses rekrutmen sesuai dengan tahap-tahap yang dijelaskan dalam BRD. Setiap tahap akan memiliki antarmuka khusus, termasuk pengelolaan kandidat yang lolos ke tahap selanjutnya.

E. Pengeluaran Offering Letter

Manajer HRD akan memiliki antarmuka untuk mengeluarkan offering letter kepada kandidat yang lolos.

3. Basis Data (Database)

A. Struktur Data Kandidat

- ☐ Database akan menyimpan data kandidat, termasuk informasi pribadi, riwayat pendidikan, pengalaman kerja, CV, dan catatan seleksi.
- ☐ Setiap entitas kandidat akan memiliki kunci unik (ID).

B. Struktur Data Pegawai

- ☐ Database akan menyimpan data pegawai yang berhasil diterima, termasuk informasi pribadi, data gaji, benefit, NPWP, rekening bank, dan Nomor Induk Karyawan (NIK).
- ☐ Setiap entitas pegawai akan memiliki kunci unik (NIK).

4. Proses Bisnis

A. Proses Penginputan Data Kandidat

- ☐ Staf Rekrutmen akan mengakses antarmuka penginputan data kandidat.
- ☐ Mereka akan mengisi formulir dengan data kandidat yang relevan dan mengunggah CV.
- ☐ Data kandidat akan disimpan dalam database.

B. Proses Seleksi Awal

- ☐ Manajer HRD akan mengakses antarmuka seleksi awal.
 - ☐ Mereka akan memeriksa data kandidat dan membuat keputusan seleksi.
 - ☐ Kandidat yang lolos akan dipindahkan ke tahap interview.
- C. **Proses Interview Tahap Pertama**
- ☐ Staf Rekrutmen akan mengakses antarmuka untuk mengelola interview tahap pertama.
 - ☐ Mereka akan mengatur jadwal interview dan mengonfirmasi kehadiran kandidat.
 - ☐ Hasil interview akan dicatat dalam database.
- D. **Proses Technical Challenge**
- ☐ Staf Rekrutmen akan mengakses antarmuka untuk mengelola tahap technical challenge.
 - ☐ Mereka akan mengatur detail technical challenge dan mengonfirmasi partisipasi kandidat.
 - ☐ Hasil challenge akan dicatat dalam database.
- E. **Proses Pengeluaran Offering Letter**
- ☐ Manajer HRD akan mengakses antarmuka pengeluaran offering letter.
 - ☐ Mereka akan memasukkan detail offering letter dan mengirimkannya kepada kandidat yang lolos tahap technical challenge.
- F. **Proses Penerimaan Kandidat**
- ☐ Manajer HRD akan mengakses antarmuka penerimaan kandidat.
 - ☐ Mereka akan mengonfirmasi penerimaan kandidat, membuat perjanjian sesuai offering letter, dan mengelola data pegawai baru.
5. Integrasi Sistem
Sistem rekrutmen pegawai baru akan diintegrasikan dengan sistem lain yang digunakan oleh departemen HRD, termasuk sistem penggajian dan manajemen keuangan.
6. Keamanan
Sistem akan memiliki lapisan keamanan yang mencakup autentikasi pengguna, enkripsi data sensitif, serta pengendalian akses berdasarkan peran pengguna.
7. Performa dan Skalabilitas
Sistem harus mampu memberikan respons cepat terhadap permintaan pengguna dan skalabel untuk mengatasi pertumbuhan data.
8. Pemulihan Bencana
Sistem akan memiliki rencana pemulihan bencana yang mencakup pencadangan data dan pemulihan fungsionalitas dalam situasi darurat.
9. Persetujuan
Dokumen ini telah disetujui oleh [Nama dan Tanda Tangan Pihak Terkait].

Diagram UML

Use Case Diagram

Diagram ini akan mencakup aktor-aktor dan kasus penggunaan yang mewakili interaksi

antara pengguna (Manajer HRD, Staf Rekrutmen, dan Administrator) dan sistem rekrutmen pegawai baru. Contoh kasus penggunaan yang dapat digambarkan adalah "Melakukan Seleksi Awal," "Mengelola Data Kandidat," "Mengeluarkan Offering Letter," dan sebagainya.

□ Use Case Diagram Manajer HRD



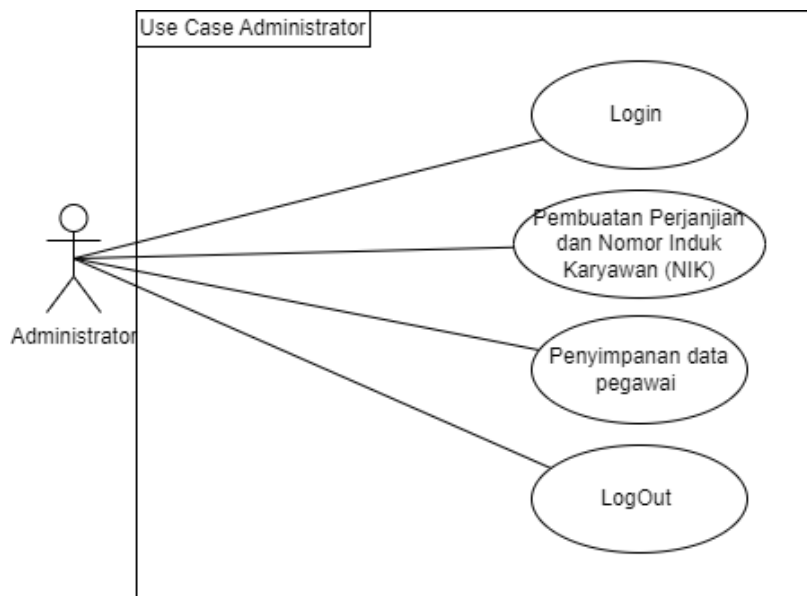
Manajer HRD dapat melakukan login ke sistem, melakukan seleksi awal kandidat berdasarkan data atau CV yang telah diinputkan oleh staf rekrutmen, memanggil kandidat yang lolos seleksi awal untuk mengikuti interview tahap pertama, mengikuti technical challenge, memberikan offering letter kepada kandidat yang lolos tahap technical challenge, dan kandidat serta Manajer HRD dapat meninjau serta menyetujui offering letter; jika disetujui, langkah selanjutnya dilanjutkan.

□ Use Case Diagram Staf Rekrutmen



Staf Rekrutmen dapat melakukan login ke sistem dengan peran yang sesuai, menginput data atau CV kandidat ke dalam sistem, kandidat yang lolos interview tahap pertama mengikuti technical challenge, Manajer HRD memberikan offering letter kepada kandidat yang lolos tahap technical challenge, dan kandidat serta Manajer HRD dapat meninjau serta menyetujui offering letter; jika disetujui, langkah selanjutnya dilanjutkan.

□ Use Case Diagram Administrator



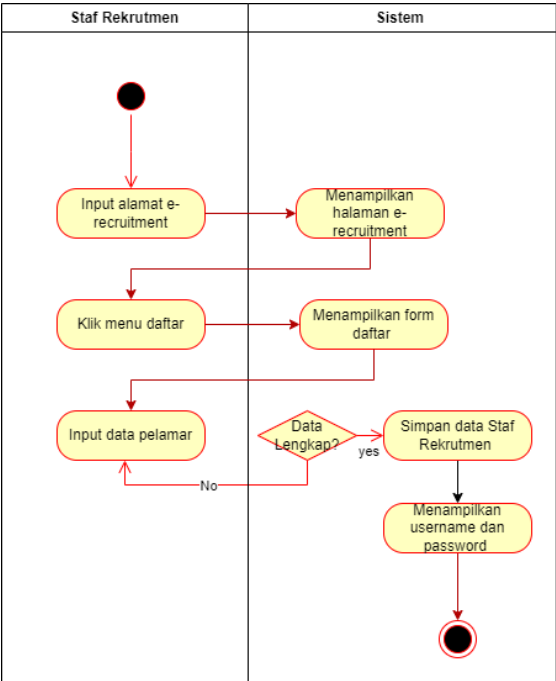
Administrator dapat membuat perjanjian kerja sesuai dengan offering letter yang disetujui,

menginput data pegawai baru ke dalam sistem, memberikan Nomor Induk Karyawan (NIK), serta mengelola dan menyimpan data pegawai, termasuk data gaji, benefit, NPWP, rekening bank, dan lain-lain.

Activity Diagram

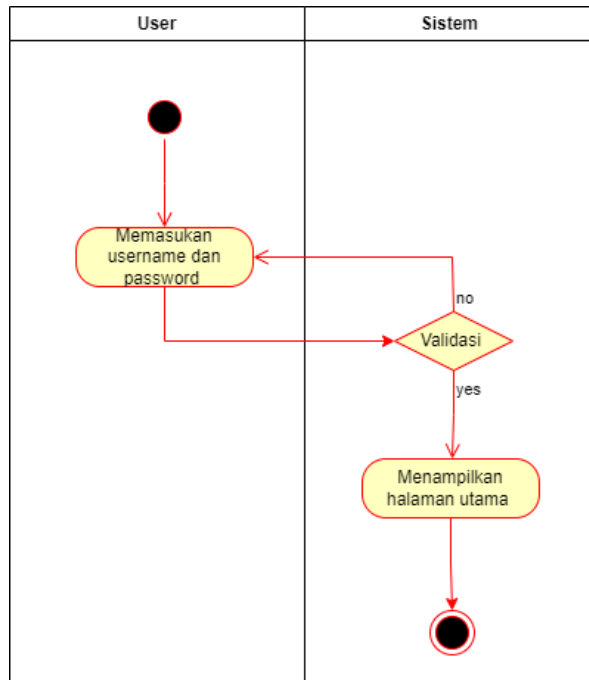
Diagram ini akan membantu Anda menggambarkan aliran kerja atau aktivitas dalam sistem. Anda dapat membuat diagram aktivitas untuk mengilustrasikan alur kerja dari tahap penginputan data kandidat hingga tahap penerimaan. Ini akan membantu memvisualisasikan proses bisnis yang terlibat dalam rekrutmen.

□ Registrasi



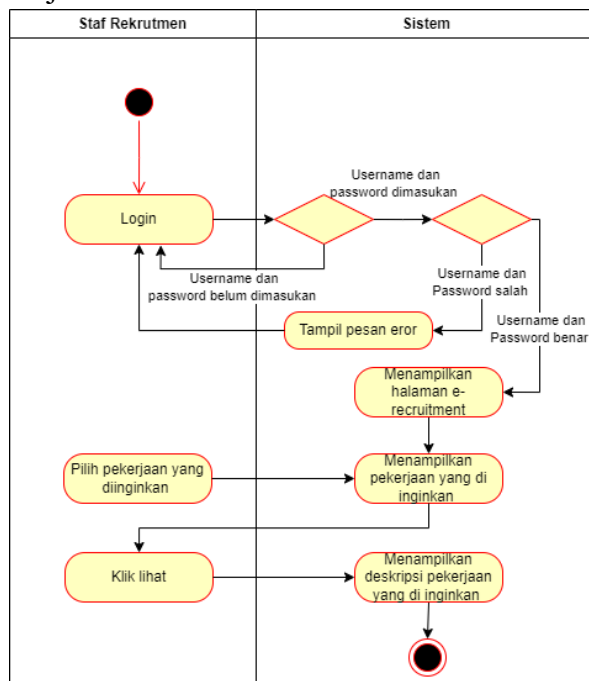
Di dalam activity diagram use case registrasi yang harus dilakukan oleh pelamar yaitu membuka menu master. Sistem akan menampilkan menu utama sistem e-recruitment. Kemudian pelamar memilih menu daftar, sistem akan menampilkan menu daftar selanjutnya mengisi form daftar tersebut. Setelah mengisi form daftar tersebut maka pelamar memilih button daftar untuk menyimpan dalam database pelamar dan sistem akan menampilkan username dan password.

□ Login



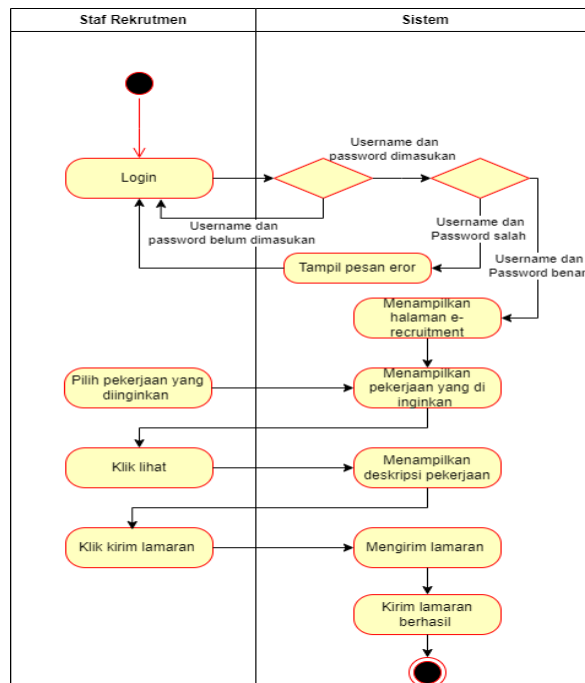
Untuk mengakses sistem e-recruitment, harus membuka menu utama. Mereka akan diminta untuk login dengan username dan password. Jika data salah atau kosong, sistem akan memberikan pesan kesalahan. Jika data benar, mereka akan masuk ke halaman utama sistem e-recruitment.

□ Melihat lowongan kerja



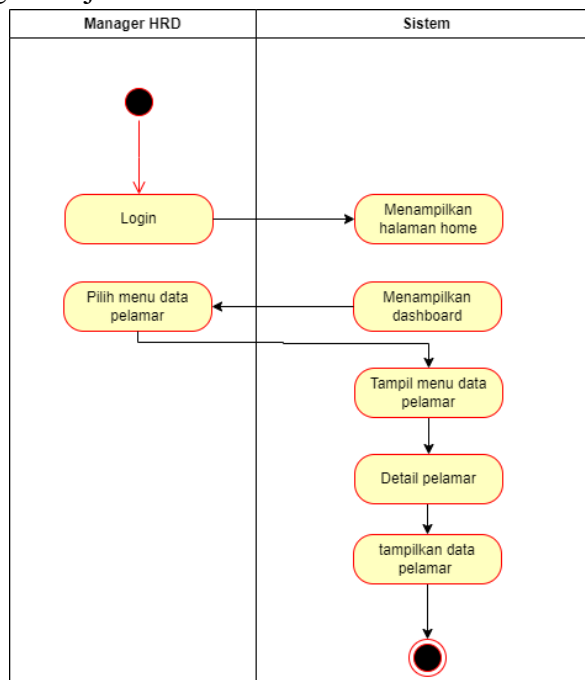
Dalam use case "Pilih Lowongan Kerja," **pelamar melakukan login** dan membuka menu utama e-recruitment. Mereka memilih pekerjaan yang diinginkan, melihat deskripsi pekerjaan dengan mengklik "lihat."

□ Melamar pekerjaan



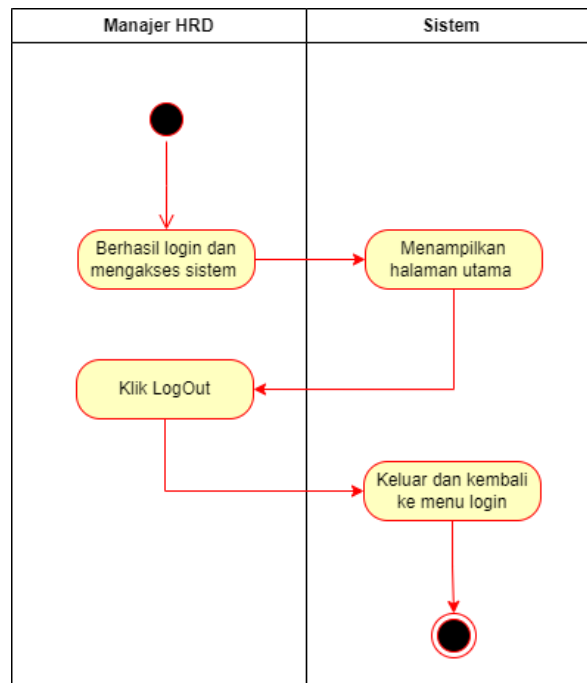
Dalam use case "Kirim Lamaran," pelamar melakukan login, membuka menu utama e-recruitment, memilih kategori pekerjaan, memilih pekerjaan yang diinginkan, dan mengirim lamaran dengan mengklik "lihat" dan tombol "kirim lamaran." Mereka akan menerima peringatan sukses setelah pengiriman lamaran.

□ Mengelola lowongan kerja



Untuk menampilkan tabel detail pribadi, aktor dapat mengaksesnya dengan memilih menu "halaman detail".

□ Logout

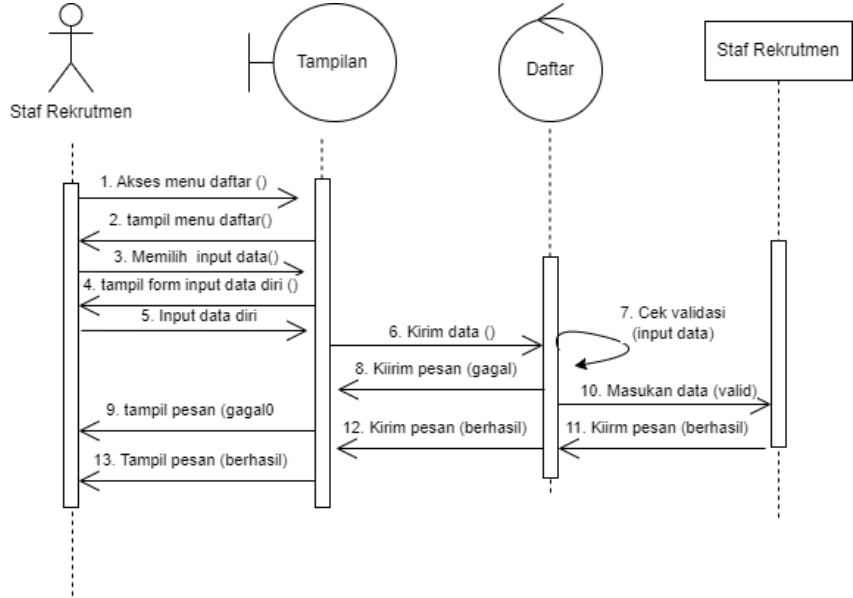


Melakukan login di aplikasi e-recruitment dengan memasukkan username dan password. Jika salah, sistem menampilkan pesan kesalahan dan meminta memasukkan yang benar. Jika benar, halaman utama e-recruitment pegawai ditampilkan. Setelah itu, mereka dapat logout dari sistem.

Sequence Diagram

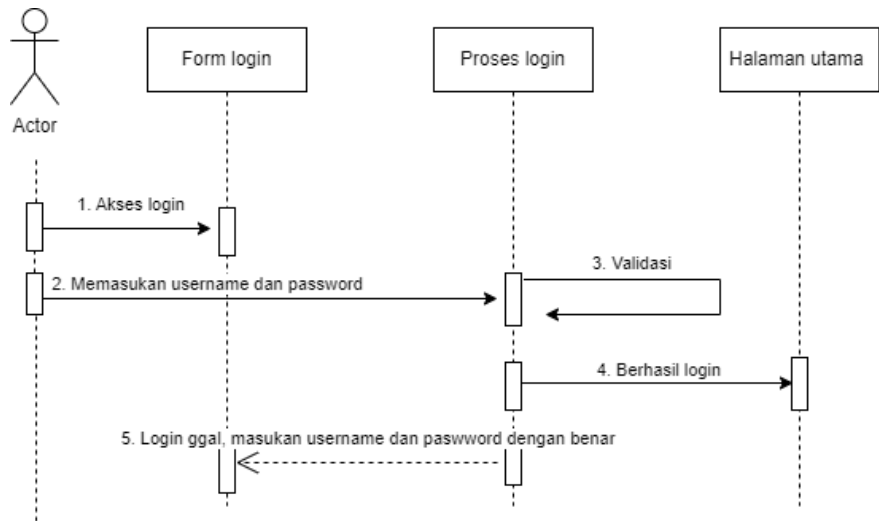
Diagram ini akan digunakan untuk menggambarkan urutan interaksi antara objek-objek dalam sistem selama skenario tertentu. Anda dapat membuat diagram sekuen untuk mengilustrasikan bagaimana kandidat berinteraksi dengan Manajer HRD atau Staf Rekrutmen selama tahap seleksi dan penerimaan.

□ Register

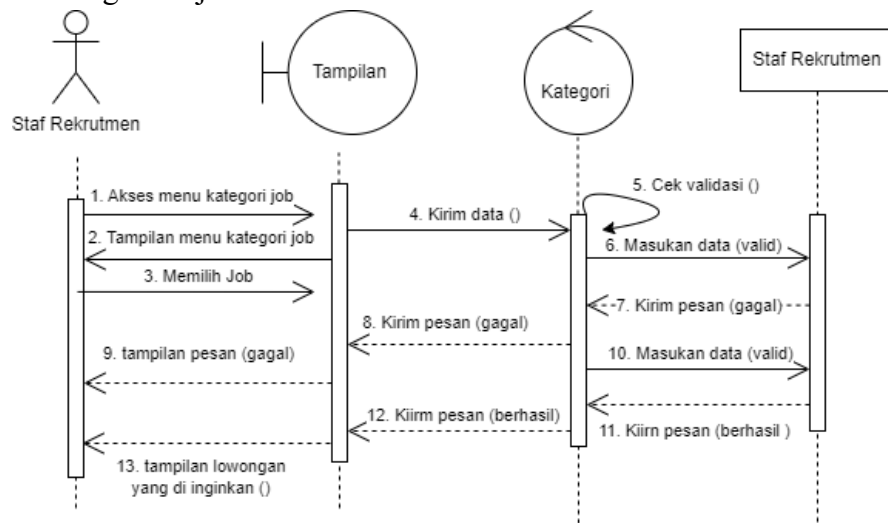


Proses registrasi pelamar merupakan langkah di mana pelamar berperan sebagai aktor utama. Dalam proses ini, pelamar diharuskan untuk mengisi dan menyimpan data yang diperlukan. Ketika pelamar telah masuk ke dalam menu registrasi, mereka akan diberikan akses ke formulir pendaftaran. Selanjutnya, pelamar diminta untuk mengisi formulir tersebut dengan data yang relevan, dan setelah selesai, mereka dapat menyimpan data tersebut.

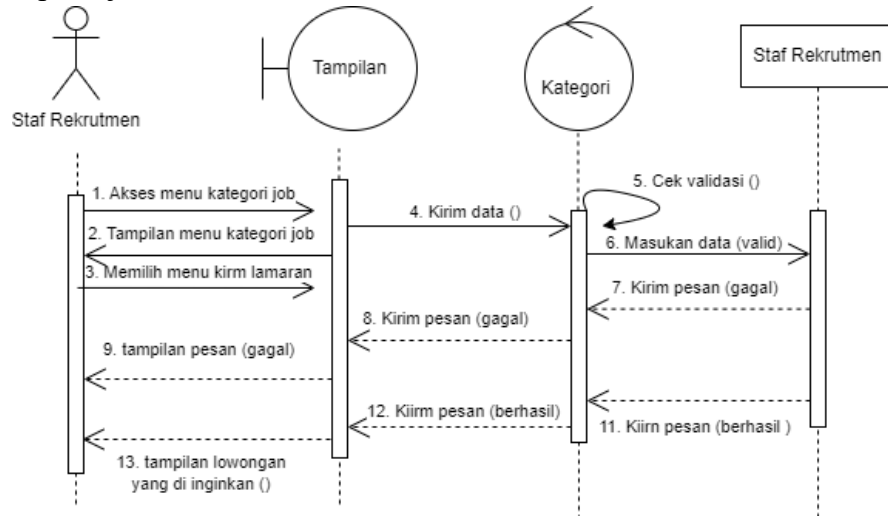
□ Login



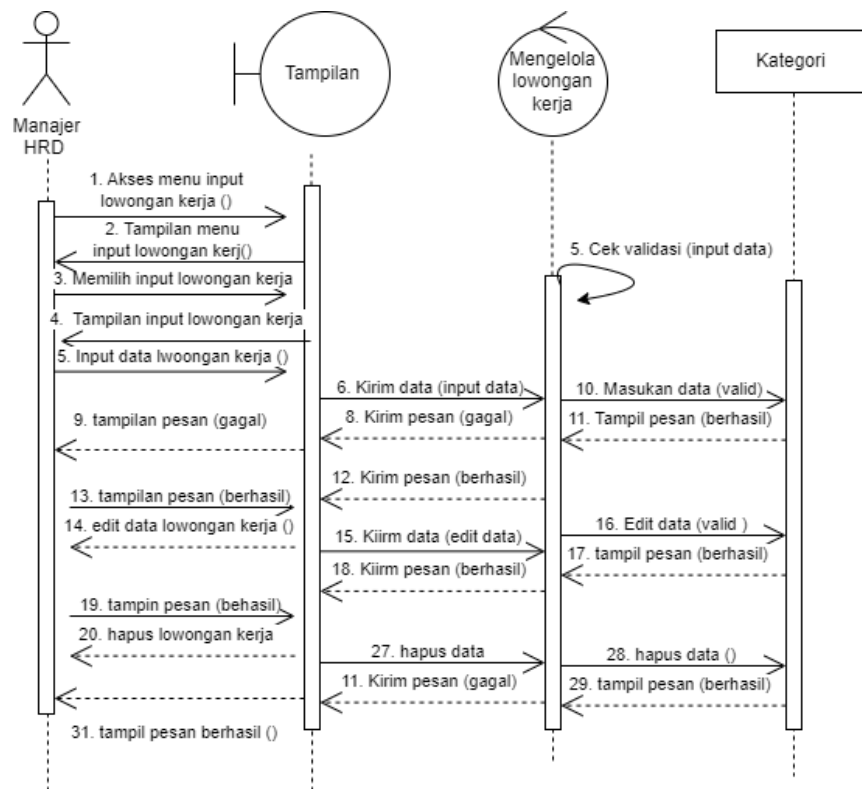
□ Melihat lowongan kerja



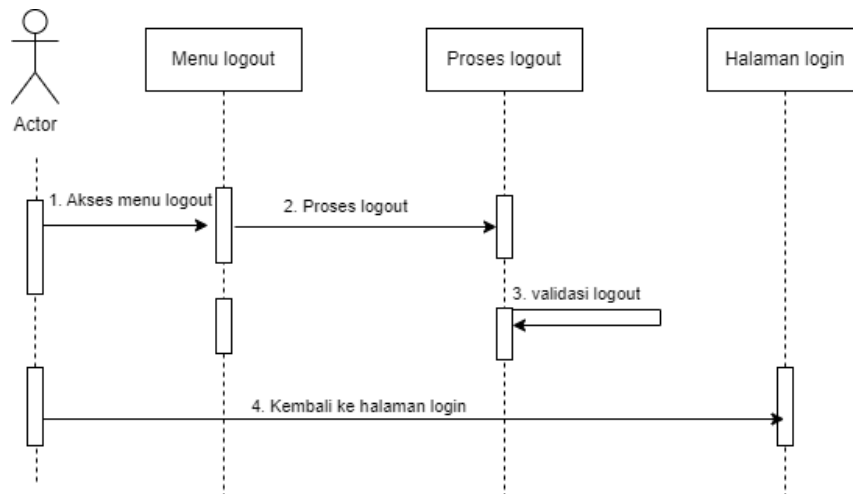
□ Melamar pekerjaan



□ Mengelola lowongan kerja



□ Logout



Class Diagram (Relasi Tabel)

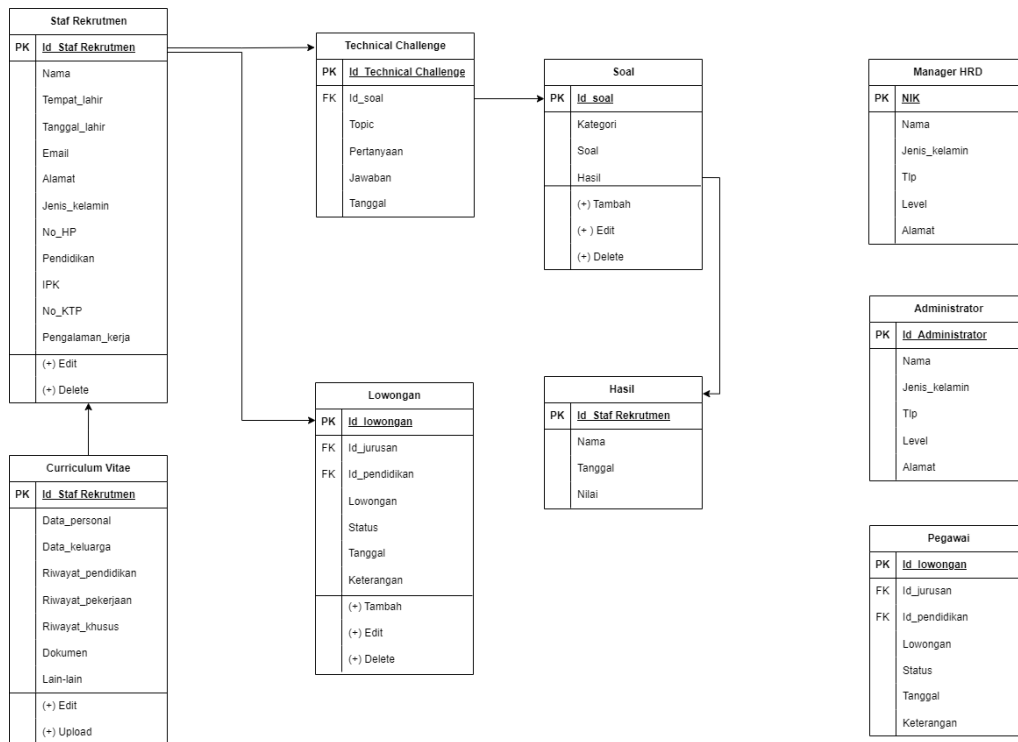


Diagram ini akan mencakup struktur kelas dalam sistem, termasuk entitas seperti "Kandidat," "Manajer HRD," "Staf Rekrutmen," "Administrator," "Pegawai," dan kelas-kelas lain yang mungkin diperlukan. Anda juga akan menunjukkan atribut-atribut dan metode-metode yang relevan pada masing-masing kelas. Hubungan antara kelas-kelas, seperti kandidat yang berkaitan dengan proses rekrutmen, juga harus dimodelkan.

Entity Relationship Diagram

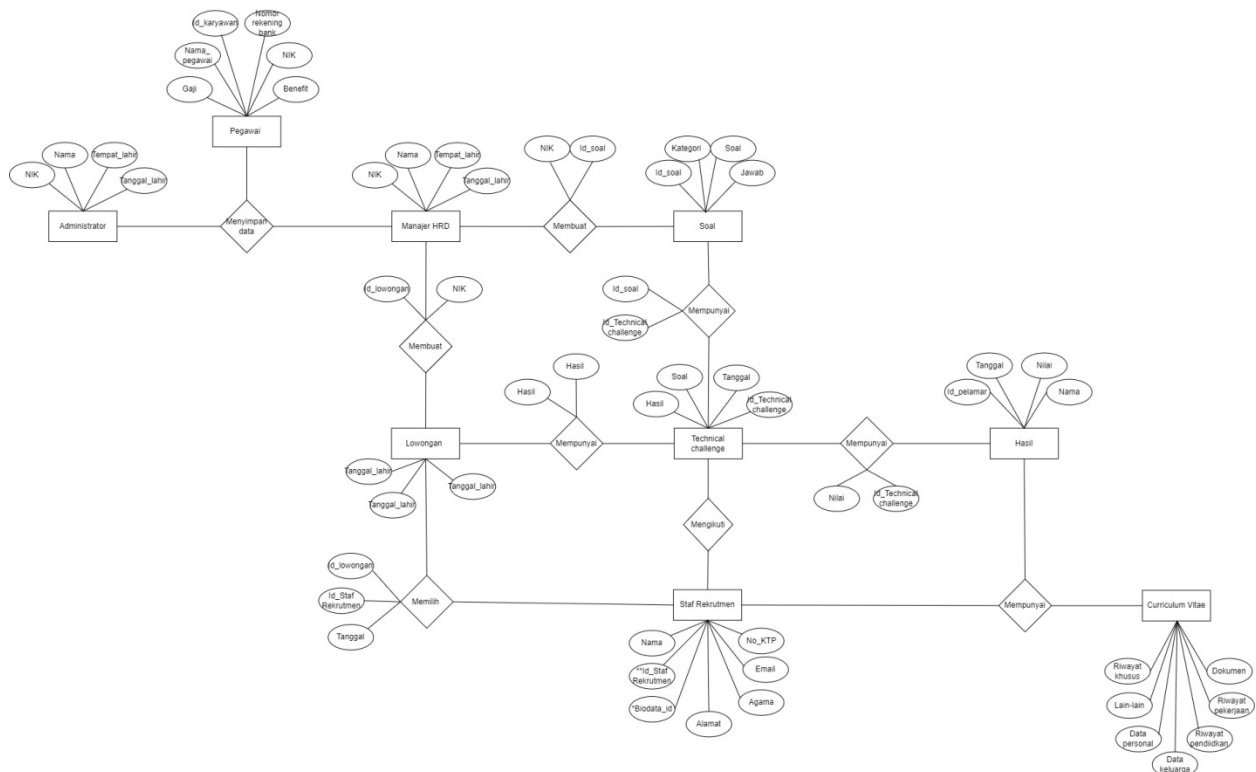
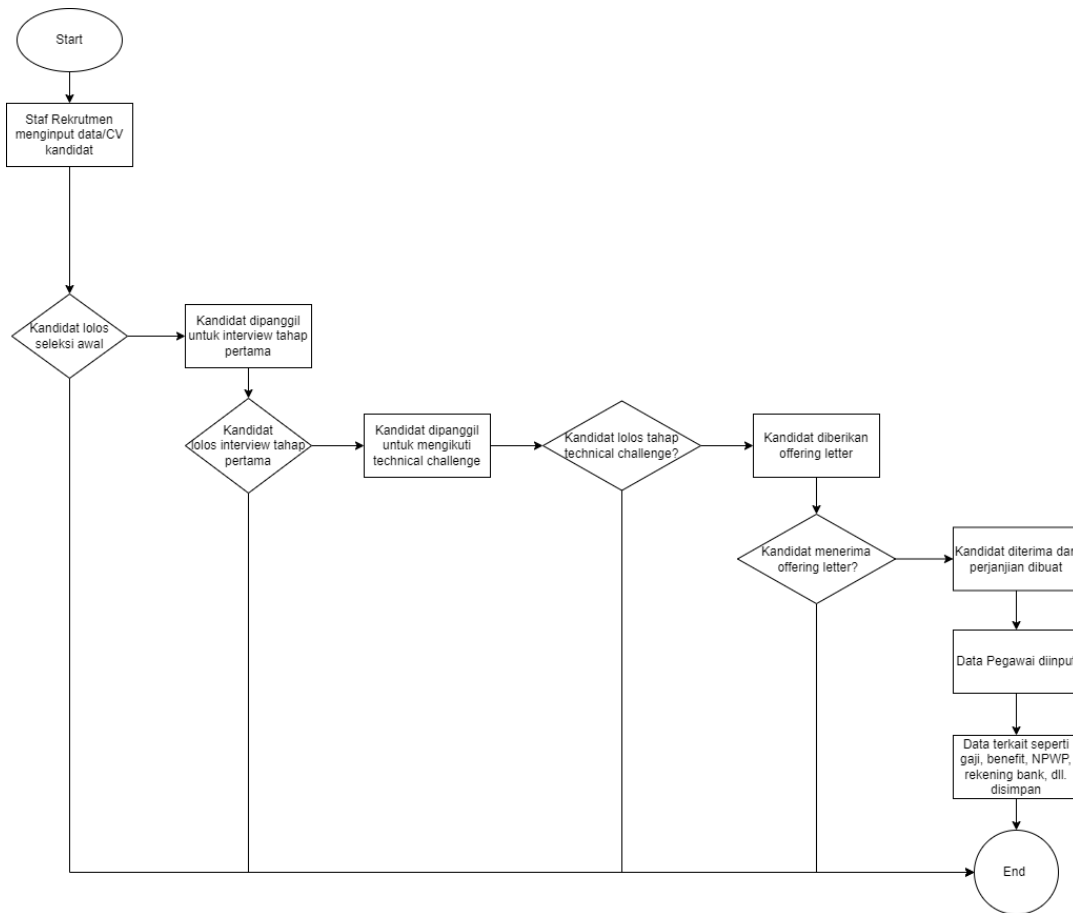


Diagram ERD ini mencakup entitas-entitas yang diperlukan untuk mengelola data kandidat, proses rekrutmen, proses penerimaan, dan data pegawai dalam sistem rekrutmen pegawai baru. Setiap entitas memiliki atribut-atribut yang sesuai, dan hubungan antar entitas menggambarkan bagaimana data dihubungkan satu sama lain.

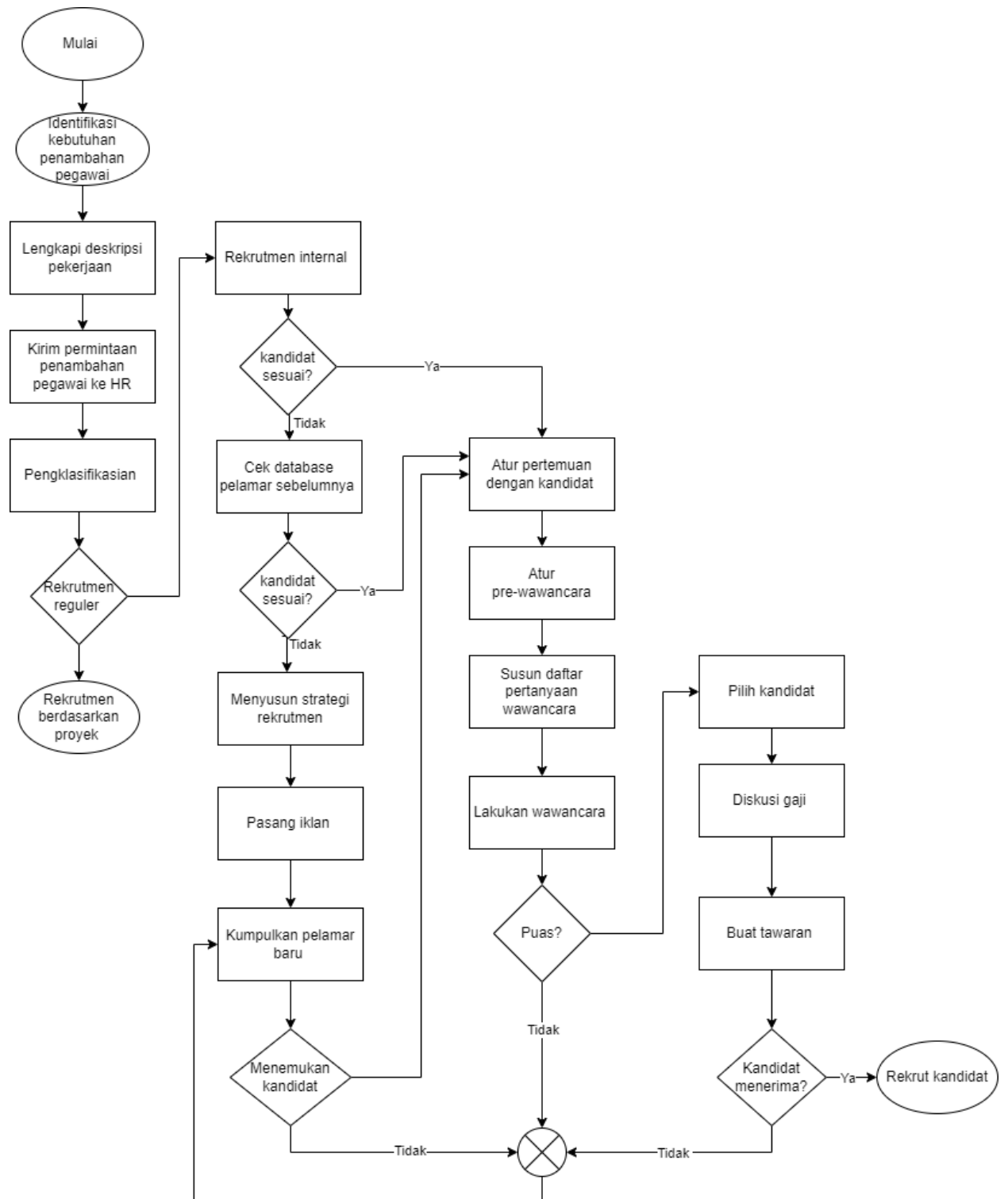
- Entitas hrd adalah entitas yang berisi tentang keterangan petugas hrd yang menjadi **pihak pemberi informasi dan pembuat iklan lowongan pekerjaan dan bank soal**.
- Entitas **Pelamar** Merupakan entitas yang berisi biodata dari pelamar yang terdaftar pada sistem. Entitas ini bertindak sebagai pihak yang mengajukan lamaran dan mengerjakan soal tes. pertanyaan. c. Entitas lowongan Entitas ini berfungsi untuk merekam data-data lowongan pekerjaan
- Entitas soal Entitas ini berfungsi untuk merekam data-data soal yang digunakan dalam aplikasi lowongan pekerjaan.
- Entitas test Entitas ini berfungsi untuk merekam data-data tes lowongan pekerjaan
- Entitas Hasil Entitas ini berfungsi untuk merekam hasil dari data test lowongan pekerjaan

Flowchart

□ Flowchart kandidat



□ Flowchart Manajer HRD



Mockup

Register

☐ Saya telah membaca dan setuju terhadap [Syarat dan Ketentuan](#)

Register

Login

[Forgot Password?](#)

Login

E-Recruitment

MAIN

Dashboard

Curriculum Vitae

Lowongan

Lamaran Saya

Akun

Info

Reset Password

LogOut

Dashboard

Home / Dashboard

12

Dilamar

0

Nontifikasi

Curriculum Vitae Progress

Kelengkapan

Progres

1. Data Personal

2. Data Keluarga

3. Riwayat Pendidikan

4. Riwayat Khusus

5. Riwayat Pekerjaan

6. Lain-lain

7. Document

E-Recruitment

MAIN

Dashboard

Curriculum Vitae

Lowongan

Lamaran Saya

Akun

Info

Reset Password

LogOut

Curriculum Vitae

Data Personal

Data Keluarga

Riwayat Pendidikan

Riwayat Khusus

Riwayat Pekerjaan

Lain-lain

Dokumen

Nama Depan

Nama Belakang

Tempat Lahir

Tanggal Lahir

Jenis Kelamin

Telepon

Warga Negara

Email

Status Perkawinan

Agama

Alamat

E-Recruitment

MAIN

Dashboard

Curriculum Vitae

Lowongan

Lamaran Saya

Akun

Info

Reset Password

LogOut

Lowongan

Select

Job Title Or Keyword

Select

Search

Technical Writer

PT XXX

Persyaratan (Requirement) :

membuat informasi teknis suatu produk bisa jadi lebih user-friendly alias mudah dipahami

S1 jurusan teknik informatika

Tampilkan semua...

Lihat

Programmer

PT XXX

Persyaratan (Requirement) :

Meninjau sistem operasi dan perangkat lunak untuk melakukan penyesuaian yang dibutuhkan agar program berjalan tetap lancar

S1 jurusan teknik informatika

Tampilkan semua...

Lihat

E-Recruitment

MAIN

Dashboard

Curriculum Vitae

Lowongan

Lamaran Saya

Akun

Info

Reset Password

Log

LogOut

Lamaran Saya

My Application

Show

10

entries

TANGGAL KIRIM

↓↑ POSISI

↓↑ PERUSAHAAN

↓↑ STATUS

2023-08-23 14:40:45

Admin IT

PT XXX

Terkirim

Previous

1

Next

E-Recruitment

MAIN

Dashboard

Curriculum Vitae

Lowongan

Lamaran Saya

Akun

Info

Reset Password

LogOut

Informasi Akun

Devinaagustin2@gmail.com

Phone

089653658355

E-Recruitment

MAIN

Dashboard

Curriculum Vitae

Lowongan

Lamaran Saya

Akun

Info

Reset Password

LogOut

Reset Password

Password Lama

Password Baru

Ulangi Password Baru

Simpan