

# **PERANCANGAN e-HUMAN RESOURCE MANAGEMENT BERBASIS WEB**

**SEMINAR TUGAS AKHIR**

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Akademik dalam  
Menyelesaikan Pendidikan pada Program Studi  
S1 Teknik Informatika Universitas Kristen Maranatha

Oleh

**Kevin Christy Parinussa**

**1672064**



**PROGRAM STUDI S1 TEKNIK INFORMATIKA  
FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI  
UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA  
BANDUNG  
2021**

# **LEMBAR PENGESAHAN**

**Perancangan e-Human Resource Management Berbasis Web**

**Dengan ini, saya menyatakan bahwa  
isi CD ROM Laporan Penelitian sama dengan hasil revisi akhir**

**Bandung, Tanggal Bulan Tahun**

**(Kevin Christy Parinussa)  
(1672064)**

**Menyetujui,**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II (Jika Ada)**

**Radiant Victor Imbar, S.Kom, M.T.**

**Nama dan Gelar Dosen**

**NIK: NIK Dosen**

**NIK: NIK Dosen**

**Penguji I**

**Penguji II (Jika Ada)**

**Nama dan Gelar Dosen**

**Nama dan Gelar Dosen**

**NIK: NIK Dosen**

**NIK: NIK Dosen**

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi Teknik Informatika**

**Billy Susanto Panca, ST., M.T**

**NIK: 720314**

# **PERNYATAAN ORISINALITAS LAPORAN PENELITIAN**

Dengan ini, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kevin Christy Parinussa  
NRP : 1672064  
Fakultas/ Program Studi : Teknologi Informasi/ S1 Teknik Informatika

Menyatakan bahwa laporan penelitian ini adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan duplikasi dari orang lain.

Apabila pada masa mendatang diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar adanya, saya bersedia menerima sanksi yang diberikan dengan segala konsekuensinya.

Demikian pernyataan ini saya buat.

Bandung, Tanggal Bulan Tahun

Kevin Christy Parinussa

NRP: 1672064

## PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kevin Christy Parinussa

NRP : 1672064

Fakultas/ Program Studi : Teknologi Informasi/ S1 Teknik Informatika

Dengan ini, saya menyatakan bahwa:

1. Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Maranatha Hak Bebas Royalti non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas laporan penelitian saya yang berjudul judul penelitian.
2. Universitas Kristen Maranatha Bandung berhak menyimpan, mengalihmediakan/ mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta.
3. Saya bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Maranatha Bandung, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, Tanggal Bulan Tahun

Kevin Christy Parinussa

NRP: 1672064

# **PRAKATA**

Isi prakata harus terstruktur, dengan saran isi urutan sebagai berikut:

4. Ucapan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa
5. Penjelasan mengenai adanya tugas karya ilmiah, tujuan subjektif. Contoh: untuk gelar S1/ D3 untuk syarat kelulusan
6. Penjelasan pelaksanaan pembimbing karya ilmiah. Contoh: satu kalimat tentang judul
7. Intro tentang arahan, bimbingan, bantuan dalam penyusunan karya ilmiah (Ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing)
8. Ucapan terima kasih kepada pihak-pihak dimulai dari unit tertinggi (Dekan, Ketua Program Studi, Koordinator KP/ TA, dosen-dosen sampai dengan rekan-rekan mahasiswa). Ucapan terima kasih kepada dosen wajib dilengkapi dengan gelarnya.
9. Pernyataan keterbukaan terhadap kritik dan saran
10. Harapan. Contoh: dengan adanya penelitian ini diharapkan
11. Kata mutiara, dll

Bandung, tanggal bulan tahun

Kevin Christy Parinussa

## ABSTRAK

*Perancangan e-Human Resource Management Berbasis Web adalah aplikasi yang dibuat untuk digunakan umumnya pada banyak perusahaan yang membutuhkan suatu manajemen dan perancangan sistem informasi agar dapat mempermudah proses rekrutmen. Teori yang di gunakan dalam manajemen dan perancangan sistem informasi ini adalah mengembangkan suatu manajemen rekrutmen yang terstruktur dalam sebuah perusahaan tersebut. Akan dilakukan analisis serta rancangan sistem pada suatu perusahaan dengan cara membuat flowchart, ERD, ER to skema table dan pengelolaan data HRD, pengelolaan data jadwal tes seleksi, dan MPP(Man Power Planning) dengan menggunakan data yang didapatkan. Oleh karena itu akan dilakukan analisis dan pembuatan program untuk membantu kinerja proses rekrutmen HRD perusahaan.*

**Kata Kunci:** Analisis, aplikasi, *ERD*, *ER to Skema Tabel*, *Flowchart*, *HRD*, *MPP*.

## ABSTRACT

*Web-Based e-Human Resource Management design is an application that is made for general use. Many companies require an information system design and management in order to simplify the recruitment process. The theory used in the management and design of this information system is to develop a structured management within a company. Analysis and system design will be carried out in a company by making flowcharts, ERD, ER for table schemes and HRD data management, management of selection test schedule data, and MPP (Man Power Planning using the data obtained. Therefore, analysis will be carried out. and programming to help the performance of the company's HRD recruitment process.*

*Key words: analysis, applications, ERD, ER to table schemes, Flowchart, HRD, MPP.*

# DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS LAPORAN PENELITIAN.....	ii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN .....	iii
PRAKATA.....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR NOTASI/ LAMBANG.....	xi
DAFTAR SINGKATAN .....	xii
DAFTAR ISTILAH .....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	1
1.3 Tujuan Pembahasan .....	2
1.4 Ruang Lingkup.....	2
1.5 Sumber Data.....	2
1.6 Sistematika Penyajian .....	2
1.6.1 BAB 1 PENDAHULUAN .....	2
1.6.2 BAB 2 KAJIAN TEORI .....	2
1.6.3 BAB 3 ANALISIS DAN RANCANGAN SISTEM.....	3
BAB 2 KAJIAN TEORI .....	4
2.1 HRD(Human Resource Developement).....	4



2.2 Framework .....	7
2.3 MVC.....	8
2.4 Laravel.....	9
<b>BAB 3 ANALISIS DAN RANCANGAN SISTEM.....</b>	<b>10</b>
3.1 Use Case.....	10
3.2 Activity Diagram Human Resource Management .....	11
3.3 Flowchart .....	12
3.3.1 Flowchart Human Resource Management .....	12
3.3.2 Flowchart Proses Login .....	13
3.3.3 Flowchart Proses Menambah Pekerjaan Baru.....	13
3.3.4 Flowchart Proses Registrasi Job Applicant.....	13
3.3.5 Flowchart Proses Lamar Pekerjaan Job Applicant.....	14
3.3.6 Flowchart View Lamaran Pekerjaan Job Applicant.....	14
3.3.7 Flowchart Proses Logout User .....	15
3.4 ERD.....	15
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>19</b>
<b>LAMPIRAN A NAMA LAMPIRAN .....</b>	<b>A-1</b>
<b>LAMPIRAN B NAMA LAMPIRAN .....</b>	<b>B-1</b>
<b>LAMPIRAN C NAMA LAMPIRAN .....</b>	<b>C-1</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Use Case Recruitment .....	10
Gambar 3.2 Activity Diagram Human Resource Management .....	12
Gambar 3.3 Flowchart Human Resource Management .....	12
Gambar 3.4 Flowchart Proses Login.....	13
Gambar 3.5 Flowchart Proses Tambah Pekerjaan Baru.....	13
Gambar 3.6 Flowchart Proses Registrasi Job Applicant.....	14
Gambar 3.7 Flowchart Proses Lamar Pekerjaan Job Applicant.....	14
Gambar 3.8 Flowchart Proses View Lamaran Pekerjaan Job Applicant .....	15
Gambar 3.9 Flowchart Proses Logout User .....	15
Gambar 3.10 ERD .....	16

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Contoh Pembuatan Tabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
--	-------------------------------------

## DAFTAR NOTASI/ LAMBANG

Jenis	Notasi/ Lambang	Nama	Arti
BPMN 2.0	Isi dengan gambar notasinya		
DFD			
ERD			
UML			
Dst.			

Referensi:

Notasi/ Lambang BPMN 2.0 dari Object Management Group [1]

Notasi/ Lambang DFD dari ....

Notasi/ Lambang ERD dari ....

Dst.

## DAFTAR SINGKATAN

ERD	Entity Relationship Diagram
MMJar	Multi Media Jaringan
RPL	Rekayasa Perangkat Lunak
SI	Sistem Informasi
UML	Unified Modelling Language
Dst ...	

## DAFTAR ISTILAH

Audit	Pemeriksaan dengan seksama pada sebuah organisasi dengan pencarian bukti nyata berupa dokumen fisik atau elektronik untuk pembuktiannya.
Supply Chain Management	“Manajemen pengelolaan bahan baku, dari industri hilir ke hulu .... “ [x]
Dst.	

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya di dunia kerja tentunya diperlukan suatu Sumber Daya Manusia yang berkompeten. Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan tidak hanya berkompeten melainkan juga harus yang kompetitif guna menjaga eksistensi suatu perusahaan tersebut. Untuk memenuhi keinginan perusahaan tersebut, maka diperlukan suatu divisi yang khusus menangani masalah Sumber Daya Manusia. Divisi tersebut yaitu divisi Human Resource Developement atau lebih dikenal dengan istilah HRD.

Tugas dan peran HRD pada masa sekarang semakin beragam dan bervariasi. Namun peran utama dari HRD itu sendiri ialah untuk mengelola Sumber Daya Manusia agar menjadi seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Adanya tuntutan seperti itu maka pihak HRD harus berusaha lebih dalam melakukan penyaringan tenaga kerja dalam rangka open recruitment.

Usaha dalam melakukan penyaringan yang ekstra akan dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan keinginan perusahaan akan karyawan yang kompeten dan kompetitif. Penyaringan karyawan tidak hanya dilakukan terhadap karyawan baru saja, melainkan perusahaan juga terhadap karyawan lama. Penyaringan terhadap karyawan lama bertujuan agar perusahaan tahu sejauh mana perkembangan yang dimiliki oleh karyawan lama di perusahaan tersebut.

Penyaringan yang dilakukan tidak harus secara ketat dan berjalan rumit, melainkan harus dapat berjalan secara fleksibel. Penyaringan yang fleksibel akan memungkinkan perusahaan untuk memperoleh hasil yang maksimal dan optimal dalam perekrutan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dalam rekrutmen suatu perusahaan, ada beberapa pertanyaan yang harus dijawab, yaitu:

- a. Bagaimana caranya agar sistem rekrutmen dalam sebuah perusahaan digunakan jauh lebih efektif sebelumnya?

- b. Bagaimana membuat aplikasi yang dapat me-ranking pelamar berdasarkan kecocokan dengan posisi pekerjaan yang di lamar?
- c. Bagaimana caranya membuat aplikasi web yang dapat menginput data pelamar online, menyimpan data kebutuhan sebuah posisi dan dapat melihat status dari proses rekrutmen?

### 1.3 Tujuan Pembahasan

Tujuan dari topik ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk membuat sistem berbasis web yang dapat membuat proses rekrutmen dalam perusahaan jauh lebih efektif dan efisien.
- b. Untuk membuat fitur *profile match up* agar dapat menghemat waktu mencari kecocokan pelamar.
- c. Untuk membuat aplikasi web yang dapat mengelola data pelamar kerja, kebutuhan sebuah posisi dan dapat melihat status rekrutmen.

### 1.4 Ruang Lingkup

Batasan masalah hanya sampai pada aplikasi, hardware dan software

### 1.5 Sumber Data

Sumber data topik ini berasal dari paper, dokumentasi, dan jurnal tentang rekrutmen.

### 1.6 Sistematika Penyajian

Sistematika penulisan terdiri dari bab 1 sampai bab 3.

#### 1.6.1 BAB 1 PENDAHULUAN

Bab 1 membahas mengenai latar belakang permasalahan yang ada dalam perusahaan, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan, dan sistematika penulisan.

#### 1.6.2 BAB 2 KAJIAN TEORI

Bab 2 berisi tentang teori sistem informasi, *MVC*, *framework*, dan *Laravel*.



### **1.6.3 BAB 3 ANALISIS DAN RANCANGAN SISTEM**

Bab 3 berisi tentang seluruh aliran data dalam website sistem rekrutmen HRD.

## **BAB 2**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 HRD(Human Resource Developement)**

Human resource development (HRD) merupakan pengembangan sumber daya manusia menggabungkan pengembangan pelatihan dan karir untuk meningkatkan efektivitas individu, kelompok, dan organisasi. Human resource development (HRD) adalah penggunaan terpadu pelatihan, organisasi, perusahaan dan upaya pengembangan karir untuk meningkatkan individu, kelompok, dan efektivitas organisasi. HRD mengembangkan kompetensi kunci yang memungkinkan individu dalam organisasi untuk melakukan pekerjaan saat ini dan masa depan melalui kegiatan pembelajaran yang direncanakan. Kelompok dalam organisasi menggunakan HRD untuk memulai dan mengelola perubahan. HRD juga memastikan kecocokan antara kebutuhan individu dan organisasi [1].

Tujuan dari HRD (Human resource development) harus meningkatkan kinerja individu sehingga memberikan kontribusi langsung ke tujuan kinerja organisasi. Pengembangan SDM (Sumber daya manusia) memiliki tujuan yang sama yaitu untuk membuat karyawan lebih baik. Tujuan dari pengembangan SDM (Human resource developement) adalah untuk memberikan 'pembinaan' yang diperlukan untuk memperkuat dan menumbuhkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang seorang karyawan yang sudah memiliki. Tujuan dari pengembangan dan pelatihan adalah untuk membuat karyawan lebih baik pada apa yang mereka lakukan[1].

##### **2.1.1 Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan mencari pelamar kerja yang punya motivasi, kemampuan, dan pengetahuan yang diperluka untuk menutupi kekurangan dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Rivai(2006:158), Rekrutmen merupakan proses penentuan pelamar yang pantas dan berkualitas untuk bekerja dalam suatu perusahaan.Hasilnya berupa sekumpulan pelamar-pelamar kerja yang siap di seleksi dan di pilih[4].

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson(1997:227) rekrutmen meliputi pencarian beberapa calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat melakukan seleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Akibatnya rekrutmen tidak hanya menarik perhatian atau ketertarikan seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja. Jadi, rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan yang masih kosong. Selain itu, rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan[5].

Menurut Dr. Husein Umar, rekrutmen merupakan suatu usaha untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia[6].

### **2.1.2 Tujuan Rekrutmen**

Rekrutmen dalam setiap perusahaan memiliki tujuan. Menurut (Kasmir, 2016), rekrutmen memiliki tujuan yang ingin di capai yaitu :

- a. Mendapatkan sumber dan tenaga kerja yang berkualitas.

Mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas adalah pelamar kerja yang melamar kedalam perusahaan yang memiliki kualitas dan potensi yang dinantikan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas biasanya berasal dari lembaga-lembaga tertentu seperti perguruan tinggi atau membuka iklan di media massa yang memiliki reputasi yang baik.[7]

- b. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar

Calon karyawan atau pelamar harus benar-benar memenuhi syarat yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, persyaratan yang telah di tentukan ini bersifat absolut contohnya IPK, domisili, usia, pengalaman kerja dan lain-lain. Jika pelamar tidak memenuhi kriteria yang telah di tetapkan maka akan gugur secara otomatis.[7]

c. Untuk kebutuhan seleksi

Pelamar yang kualifikasinya sudah sesuai maka dalam proses seleksi akan lebih mudah karena telah memiliki banyak pilihan, dengan menetapkan kualifikasi yang tinggi tentu memberikan keuntungan dengan cara bisa memilih atau menentukan calon pelamar yang diinginkan, jika terjadi mundurnya calon pelamar yang diterima maka akan mudah diganti dengan calon pelamar lainnya yang memiliki kualifikasi yang sama juga.[7]

### **2.1.3 Tahap Rekrutmen**

Tahap rekrutmen merupakan hal yang harus diteliti dan dilakukan dengan baik, karena rekrutmen dapat menentukan kekuatan sumber daya manusia suatu perusahaan. Menurut (Simamora, 1997), proses rekrutmen ada 3 yang harus diketahui yaitu:

a. Penyusunan strategi untuk merekrut

Dalam proses rekrutmen ini sangat diperlukan strategi untuk merekrut, dalam penyusunan strategi ini sumber daya manusia berperan penting dalam proses rekrutmen dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menentukan kriteria-kriteria yang diinginkan, bagaimana calon karyawan akan di rekrut, di mana calon karyawan akan direkrut dan kapan calon karyawan akan direkrut, tentu saja itu sudah direncanakan atau sudah diatur oleh departemen sumber daya manusia.[8]

b. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Pencarian pelamar-pelamar pekerjaan ini dilakukan setelah tahap penyusunan strategi. Calon pelamar yang ada dipengaruhi oleh usaha pihak perekrut dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan, salah satu cara yang baik dalam pencarian pelamar ini adalah dengan cara membuat hubungan langsung antara perusahaan dengan sumber perekrutan eksternal seperti sekolah atau perguruan tinggi.[8]

c. Penyisihan pelamar yang tidak cocok

Penyaringan ini dilakukan setelah lamaran-lapamaran calon karyawan masuk atau diterima. Kegiatan ini bertujuan untuk menyisihkan orang-orang yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kriteria-kriteria lowongan. Di dalam kegiatan yang dilakukan ini memerlukan perhatian yang besar dan juga membutuhkan kecermatan dari pihak yang menyaring.[8]

d. Pembuatan Kumpulan Pelamar

Pembuatan kumpulan pelamar adalah orang-orang yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perekrut dan merupakan calon karyawan yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.[8]

## 2.2 Framework

Dalam bahasa Inggris, framework dapat diartikan sebagai kerangka kerja, adapun pengertian framework menurut Daqiqil[2] Framework adalah sebuah 18 struktur konseptual dasar yang digunakan untuk memecahkan sebuah permasalahan atau isu-isu kompleks. Berikut ini merupakan keuntungan menggunakan framework menurut Daqiqil[2] sebagai berikut:

1. Menghemat Waktu Pengembangan

Dengan struktur library yang telah disediakan oleh framework maka tidak perlu lagi memikirkan hal-hal tersebut.[2]

2. Refuse of code

Dengan menggunakan framework maka pekerjaan kita akan memiliki struktur yang baku, sehingga kita dapat menggunakan kembali di proyek-proyek lainnya. [2]

3. Bantuan Komunitas

Ada komunitas-komunitas yang siap membantu jika ada permasalahan.[2]

#### 4. Kumpulan Best Practice

Sebuah framework merupakan kumpulan best practice yang sudah teruji. Jadi kita dapat meningkatkan kualitas kode kita. [2]

### 2.3 MVC

Menurut Daqiqil[2] “MVC adalah singkatan dari Model View Controller. MVC sebenarnya adalah sebuah pattern/teknik pemograman yang memisahkan bisnis logic (alur pikir), data logic (penyimpanan data) dan presentation logic (antarmuka aplikasi) atau secara sederhana adalah memisahkan antara desain, data dan proses”.

Adapun komponen-komponen MVC antara lain:.

#### 1. Model

Model berhubungan dengan data dan interaksi ke database atau webservice. Model juga merepresentasikan struktur data dari aplikasi yang bisa berupa basis data maupun data lain, misalnya dalam bentuk file teks, file XML maupun webservice. Biasanya di dalam model akan berisi class dan fungsi untuk mengambil, melakukan update dan menghapus data website. Sebuah aplikasi web biasanya menggunakan basis data dalam menyimpan data, maka pada bagian model biasanya akan berhubungan dengan perintah-perintah query SQL.[2]

#### 2. View

*View* berhubungan dengan segala sesuatu yang akan ditampilkan ke *end-user*. Bisa berupa halaman *web*, *rss*, *javascript* dan lain-lain. Kita harus menghindari adanya logika atau pemrosesan data di *view*. Di dalam *view* hanya berisi variabel-variabel yang berisi data yang siap ditampilkan. *View* dapat dikatakan sebagai halaman *website* yang dibuat dengan menggunakan HTML dan bantuan CSS atau *JavaScript*. Di dalam *view* jangan pernah ada kode untuk melakukan koneksi ke basis data. *View* hanya dikhususkan untuk menampilkan data-data hasil dari *model* dan *controller*. [2]

### 3. Controller

Controller bertindak sebagai penghubung data dan view. Di dalam controller inilah terdapat class-class dan fungsi-fungsi yang memproses permintaan dari view ke dalam struktur data di dalam model. Controller juga tidak boleh berisi kode untuk mengakses basis data karena tugas mengakses data telah diserahkan kepada model. Tugas controller adalah menyediakan berbagai variabel yang akan ditampilkan di view, memanggil model untuk melakukan akses ke basis data, menyediakan penanganan kesalahan/error, mengerjakan proses logika dari aplikasi serta melakukan validasi atau cek terhadap input.[2]

#### **2.4 Laravel**

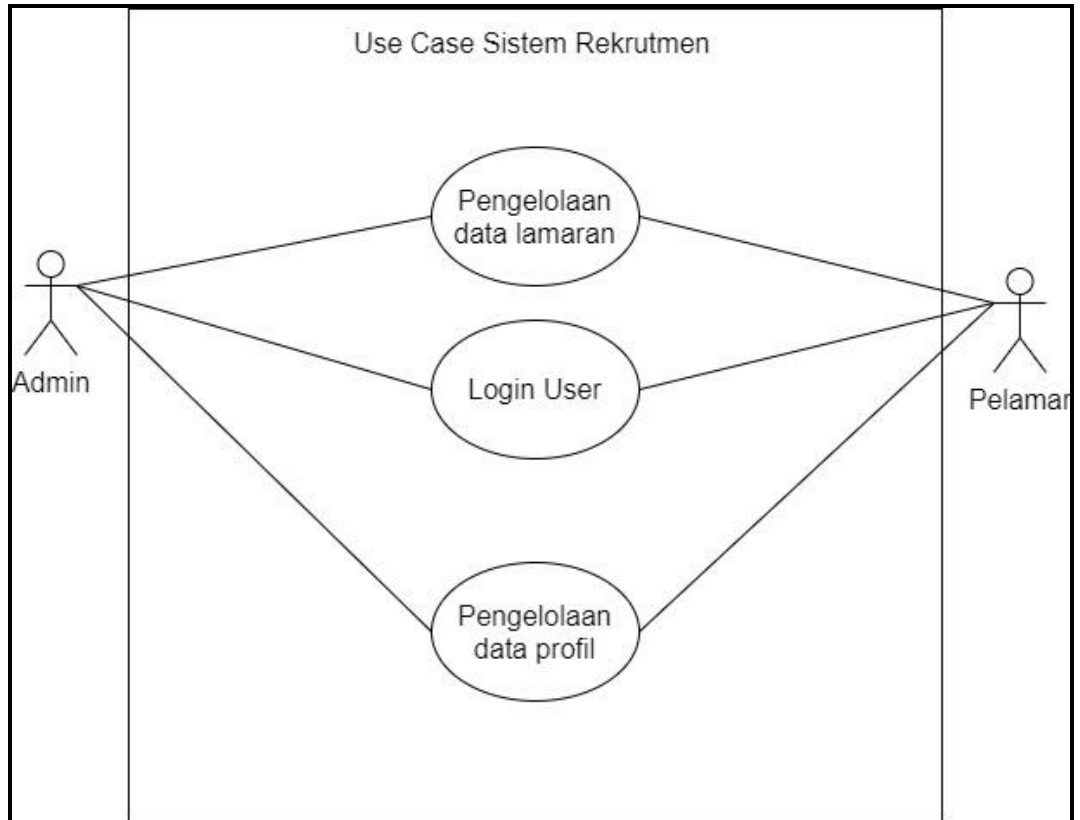
Laravel adalah sebuah MVC web development framework yang didesain untuk meningkatkan kualitas perangkat lunak dengan mengurangi biaya pengembangan dan perbaikan serta meningkatkan produktifitas pekerjaan dengan sintak yang bersih dan fungsional yang dapat mengurangi banyak waktu untuk implementasi.[3]

## BAB 3

### ANALISIS DAN RANCANGAN SISTEM

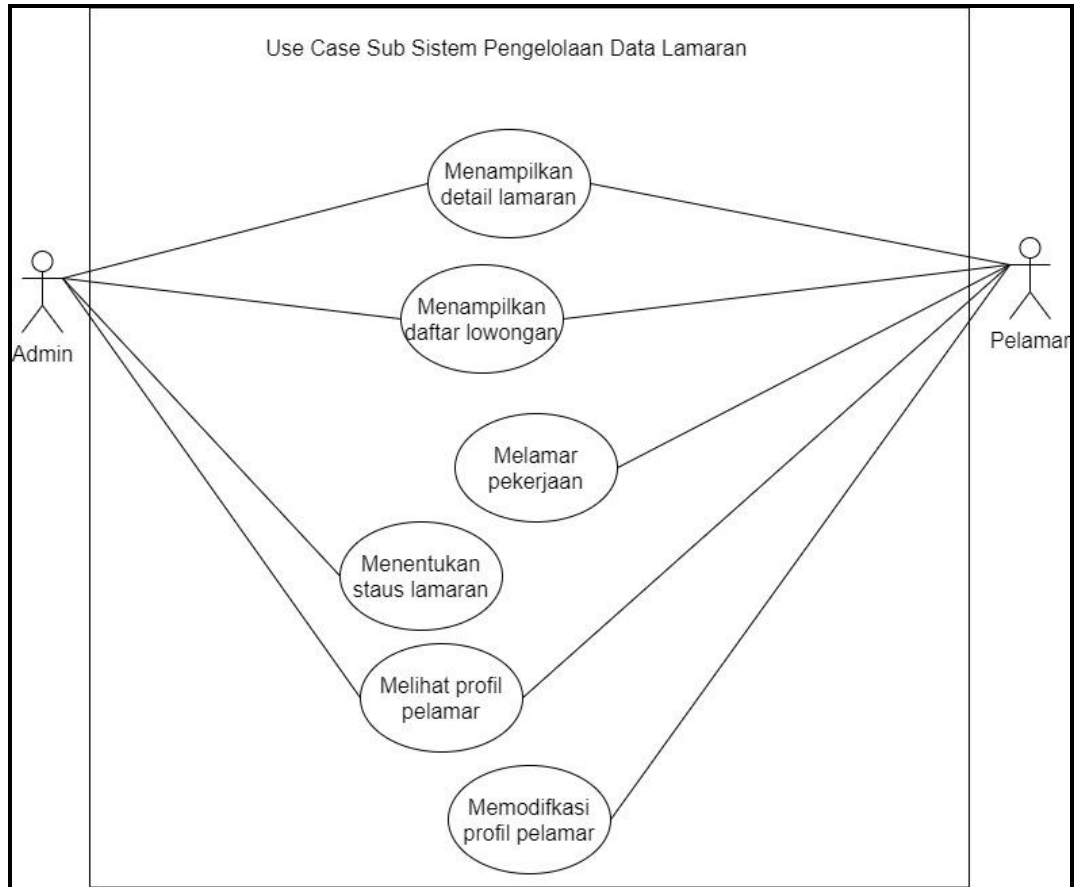
#### 3.1 Use Case

Berikut ini adalah gambar dari use case rekrutmen HRD.



Gambar 3.1 Use Case Recruitment

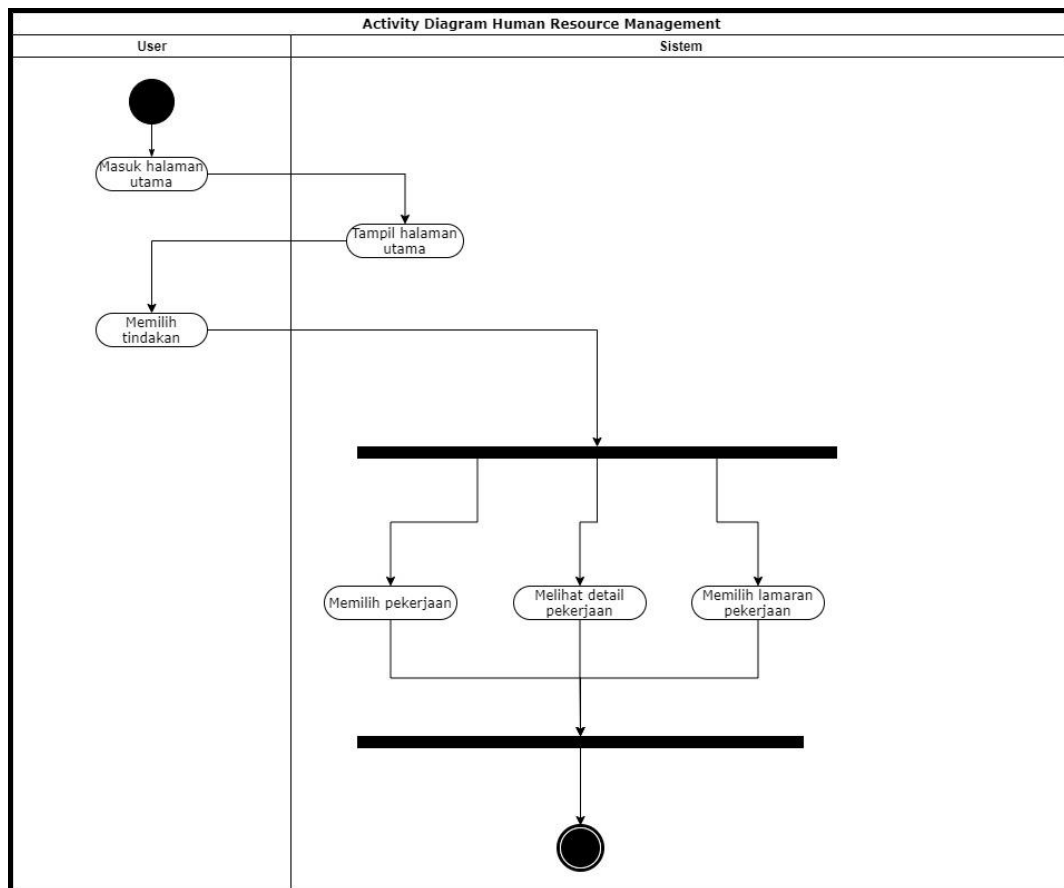




Gambar 3.2 Use Case Sub Sistem Pengelolaan Data Lamaran

### 3.2 Activity Diagram Human Resource Management

Activity Diagram Human Resource Management adalah gambar activity diagram yang menjelaskan keseluruhan aktivitas yang dapat dilakukan oleh user dalam program ini.



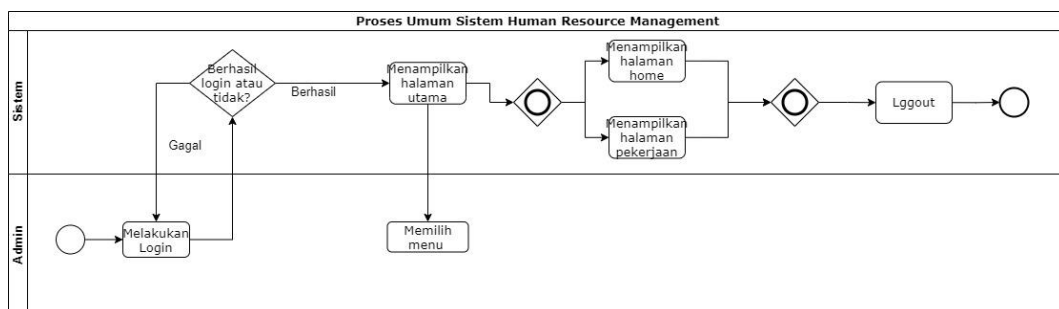
Gambar 3.3 Activity Diagram Human Resource Management

### 3.3 Flowchart

Ini adalah flowchart-flowchart yang di implementasikan dalam proyek ini.

#### 3.3.1 Flowchart Human Resource Management

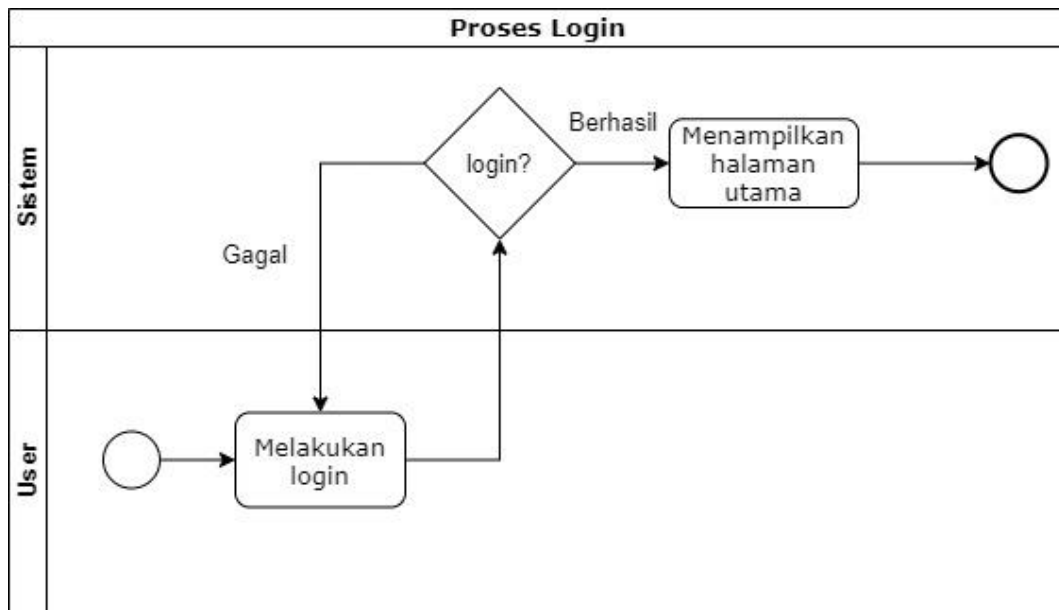
Ini adalah gambar flowchart yang menjelaskan keseluruhan aktivitas yang dapat dilakukan oleh admin dalam program ini.



Gambar 3.4 Flowchart Human Resource Management

### 3.3.2 Flowchart Proses Login

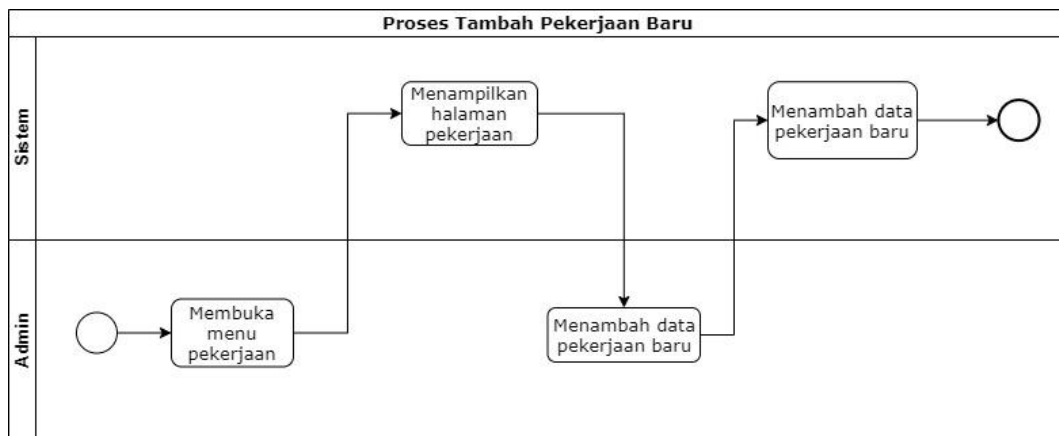
Ini adalah gambar flowchart yang menjelaskan proses login.



Gambar 3.5 Flowchart Proses Login

### 3.3.3 Flowchart Proses Menambah Pekerjaan Baru

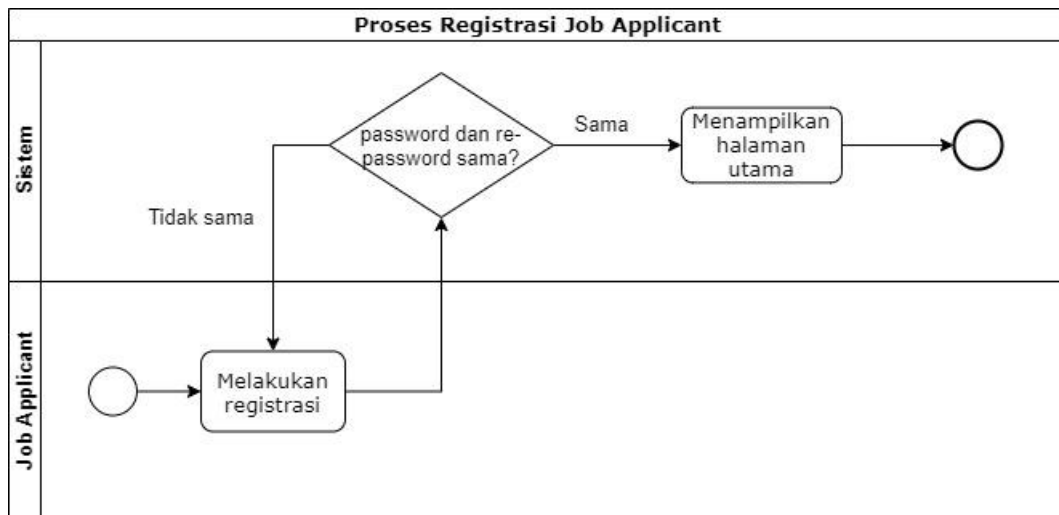
Ini adalah gambar flowchart yang menjelaskan proses bertambahnya pekerjaan baru oleh admin.



Gambar 3.6 Flowchart Proses Tambah Pekerjaan Baru

### 3.3.4 Flowchart Proses Registrasi Job Applicant

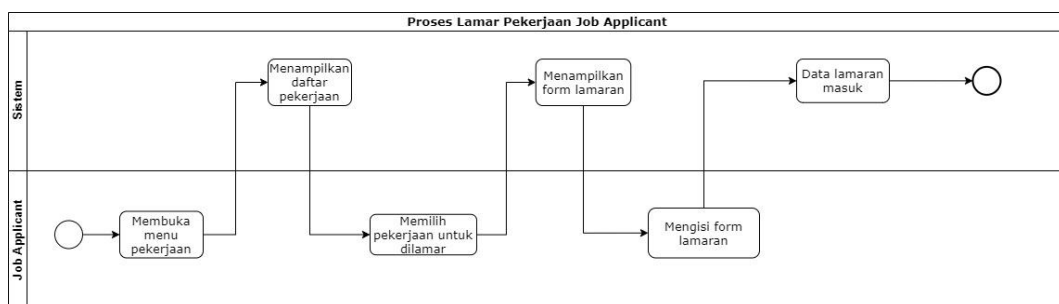
Ini adalah gambar flowchart yang menjelaskan proses registrasi user oleh job applicant.



**Gambar 3.7 Flowchart Proses Registrasi Job Applicant**

### 3.3.5 Flowchart Proses Lamar Pekerjaan Job Applicant

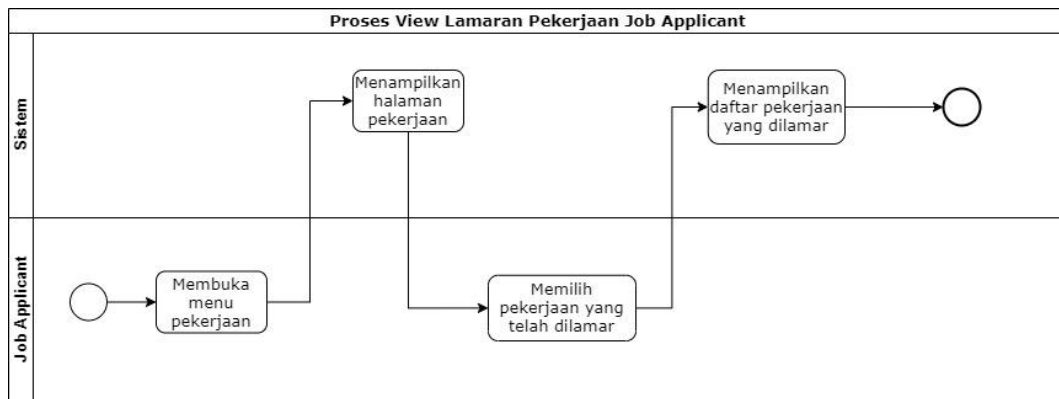
Ini adalah gambar flowchart yang menjelaskan proses lamaran pekerjaan yang tersedia oleh job applicant.



**Gambar 3.8 Flowchart Proses Lamar Pekerjaan Job Applicant**

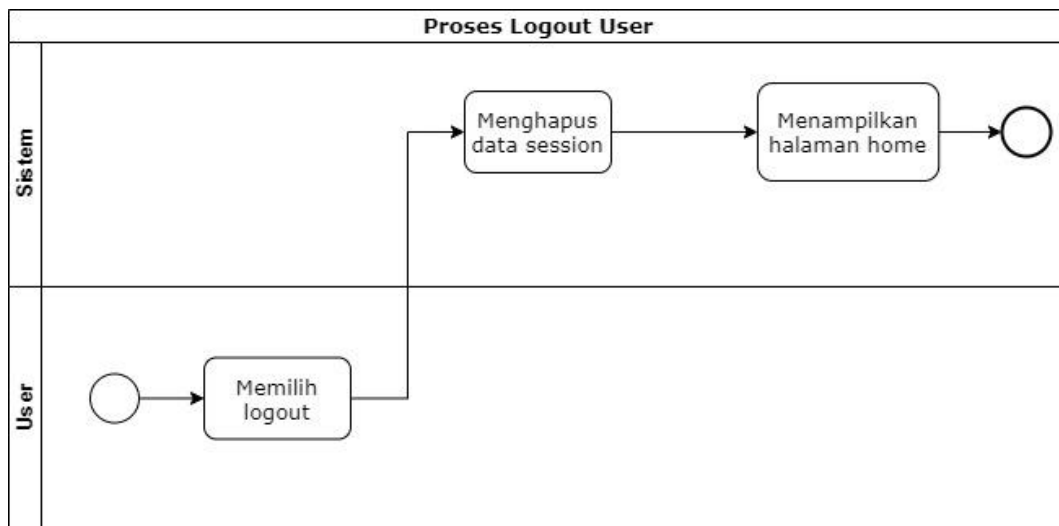
### 3.3.6 Flowchart View Lamaran Pekerjaan Job Applicant

Ini adalah gambar flowchart yang menjelaskan proses menampilkan daftar lamaran pekerjaan yang telah dilamar oleh job applicant.



Gambar 3.9 Flowchart Proses View Lamaran Pekerjaan Job Applicant

### 3.3.7 Flowchart Proses Logout User

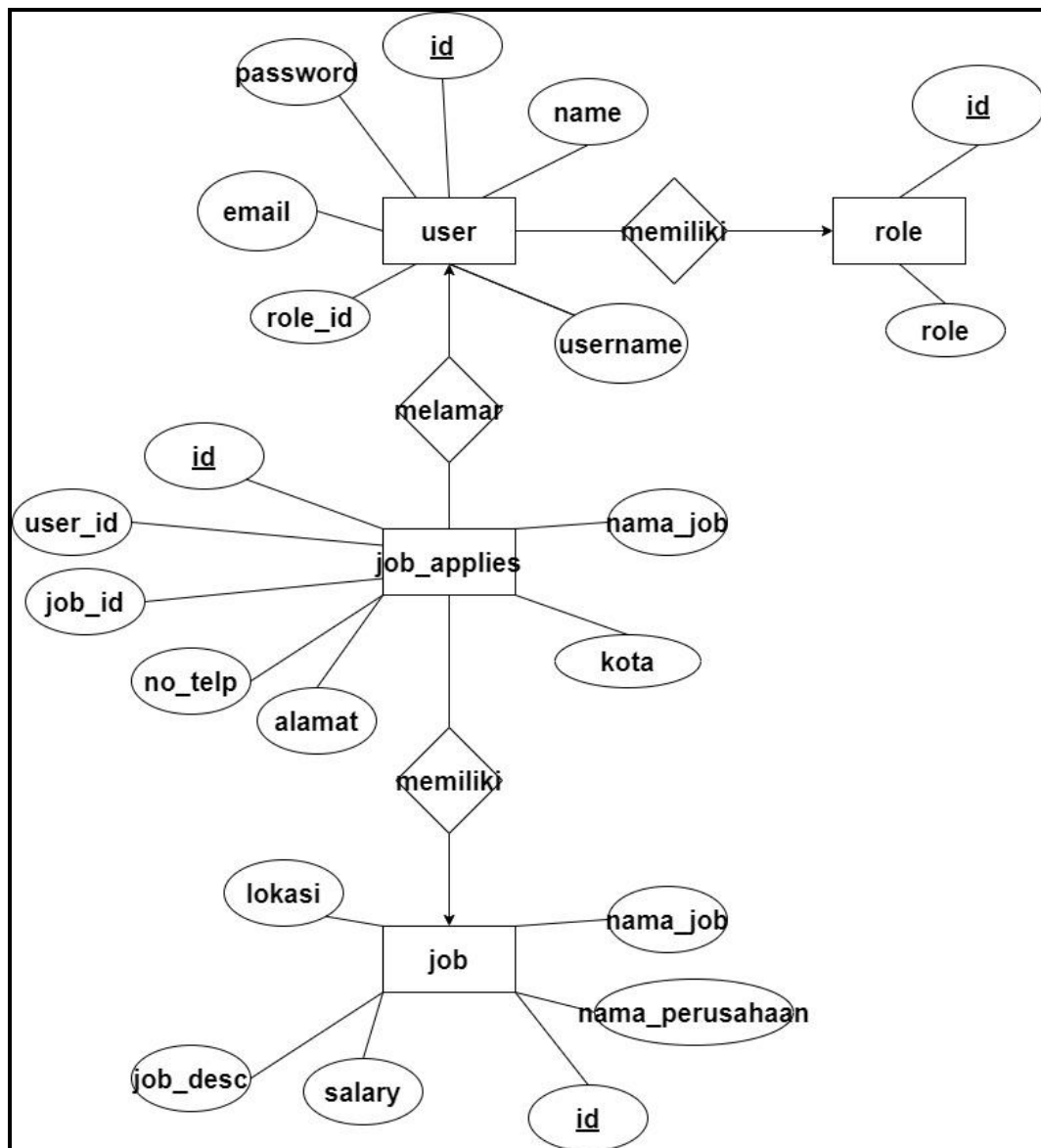


Gambar 3.10 Flowchart Proses Logout User

Ini adalah gambar flowchart yang menjelaskan proses *logout* yang terjadi di sistem proyek di mana user akan melakukan *logout* dari aplikasi ini. User akan masuk menu *logout* kemudian sistem akan menghapus data session setelah menghapus sistem akan kembali ke halaman *home*.

## 3.4 ERD

Ini adalah ERD untuk proyek Perancangan e-Human Resource Management Berbasis Web.



Gambar 3.11 ERD

Penjelasan detail entitas pada ERD Perancangan e-Human Resource Management Berbasis Web:

1. Entitas user: Berguna untuk menampung user yang mempunyai role job\_applicant.
2. Entitas role: Berisikan role Admin dan Job Applicant.
3. Entitas job: Berisikan seluruh data tentang pekerjaan yang akan dilamar oleh pelamar pekerjaan
4. Entitas job\_applies: Berisikan data pekerjaan yang telah dilamar oleh pelamar pekerjaan







## DAFTAR PUSTAKA

- [1] O. M. Group, “Business Process Model and Notation Resource Page,” 9 June 2014. [Online]. Available: <http://www.omg.org/bpmn/index.htm>. [Diakses 12 Jan 2016].
- [2] J. P. Wilson, “Human Resource Development,” p. 869, 1999.
- [3] F. Luthfi, “Penggunaan Framework Laravel Dalam Rancang Bangun,” *JISKa*, vol. II, p. 8, 2017.
- [4] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, 2009.
- [5] R. S. Schuler dan J. Susan E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 1997.
- [6] H. Umar, *Desain Penelitian manajemen Strategi*, Jakarta: Rajawali pers, 2010.
- [7] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- [8] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.

## **LAMPIRAN A NAMA LAMPIRAN**

## **LAMPIRAN B NAMA LAMPIRAN**

## **LAMPIRAN C NAMA LAMPIRAN**

## **RIWAYAT HIDUP PENULIS**

Riwayat hidup dibuat dengan baik dan benar meliputi hal-hal berikut ini:

1. Identitas diri
2. Riwayat pendidikan
3. Riwayat pekerjaan
4. Organisasi yang pernah diikuti
5. Prestasi yang pernah diraih
6. Hasil karya yang pernah dibuat
7. Sertifikat (contohnya: SAP, CISCO, Microsoft, keikutsertaan seminar, konferensi, panitia, dll.)

Pas foto  
formal resmi