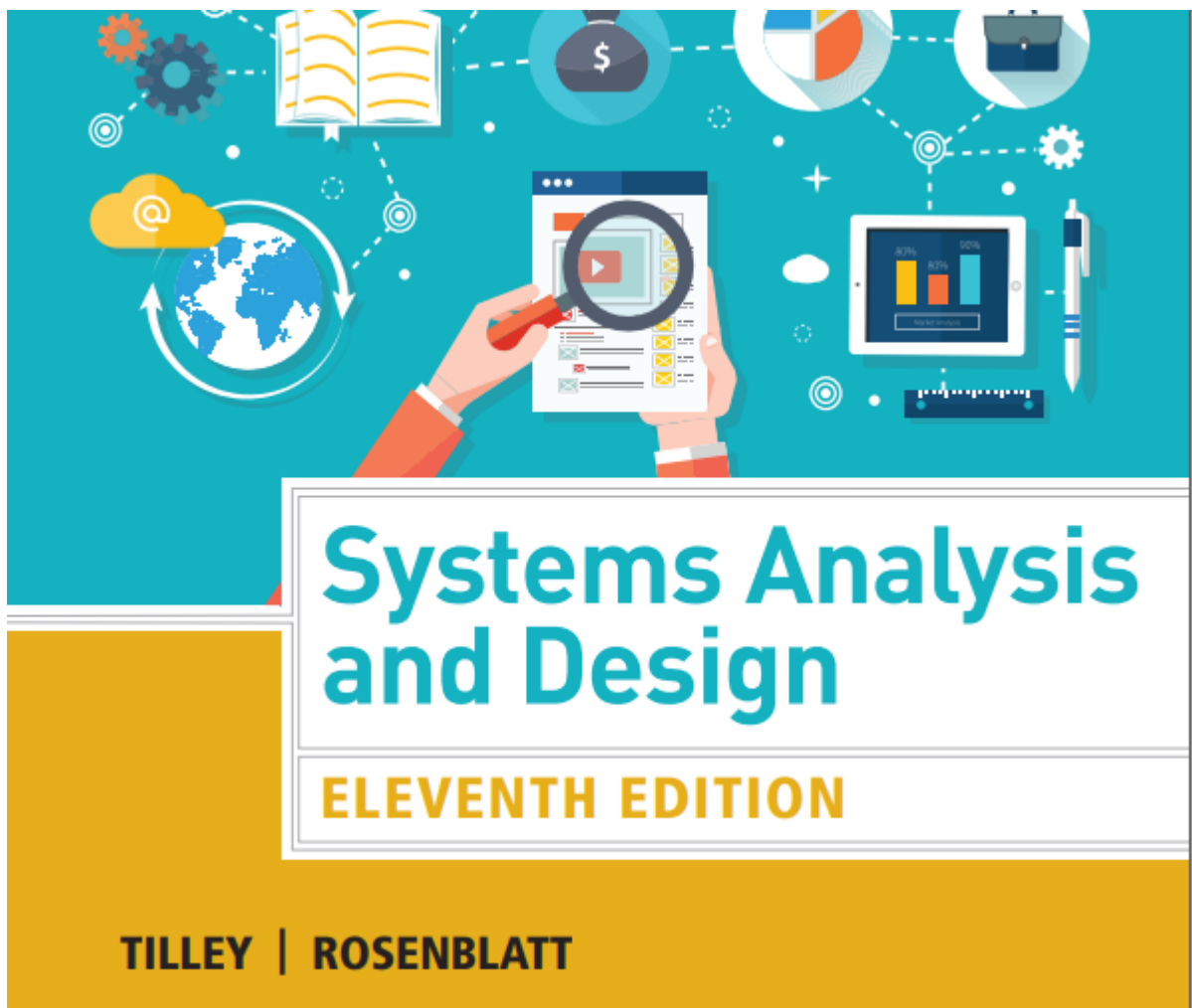


**UJIAN TENGAH SEMESTER  
SEMESTER GASAL 2024-2025  
PROGRAM SI / Prodi AKUNTANSI**

Nama : Saskia Dahayu Cennyta  
Nim : 12030123120020  
Kelas : D  
Mata kuliah: Systems Analysis and Design  
Untuk : kelas prodi Akuntansi S1  
Tanggal : 15 Oktober 2024  
Dosen: Dr. Totok Dewayanto, SE, MSi, Ak, CA, CertDA  
OPEN BOOK

---

1. Lihat dari buku Systems Analysis and Design dari Chapter tentang DFD, Relasi Data, dan UML, buatlah contoh kasus sistem dengan penyelesaian dengan DFD, ERD, dan UML Diagram(class, sequent, use case dsb) dengan menggunakan Draw.io



Hasil pekerjaan silahkan diupload ke Google Drive dan link dikumpulkan oleh Ketua Kelas dan oleh ketua kelas dikirim ke: [dewayanto1969@gmail.com](mailto:dewayanto1969@gmail.com)  
(Pengumpulan paling lambat pada tanggal ujian 15 Oktober 2024 jam 12.00)

## **Sistem Manajemen Rekrutmen Karyawan**

Sistem Manajemen Rekrutmen Karyawan adalah platform yang dirancang untuk mengelola seluruh proses rekrutmen karyawan secara efisien dan efektif. Sistem ini memudahkan perusahaan dalam menemukan, menilai, dan merekrut kandidat yang sesuai untuk posisi yang dibutuhkan.

### **Tujuan Sistem Manajemen Rekrutmen Karyawan:**

1. Mempermudah Proses Rekrutmen: Sistem ini bertujuan untuk memfasilitasi proses rekrutmen karyawan, mulai dari publikasi lowongan kerja hingga pengambilan keputusan untuk menerima kandidat.
2. Mempercepat Seleksi Karyawan: Dengan penggunaan sistem otomatis, perusahaan dapat mempercepat proses seleksi, penilaian kandidat, dan manajemen dokumen lamaran.
3. Meningkatkan Akurasi Seleksi: Sistem menyediakan metode yang terstruktur untuk menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan, serta mengurangi bias dalam penilaian.
4. Mengurangi Beban Administrasi: Otomatisasi dalam pengelolaan lamaran, wawancara, dan dokumentasi kandidat mengurangi beban administratif dari tim HR (Human Resources).
5. Mengelola Database Kandidat: Sistem ini memungkinkan perusahaan menyimpan data kandidat yang sudah mendaftar untuk digunakan dalam proses rekrutmen di masa depan.

### **Alur Kerja Sistem Manajemen Rekrutmen Karyawan:**

#### **1. Pengelolaan Lowongan Pekerjaan:**

- HRD atau Manajer Rekrutmen membuat dan mempublikasikan lowongan pekerjaan di sistem. Informasi yang dimasukkan mencakup:
  - Judul pekerjaan
  - Deskripsi pekerjaan
  - Kualifikasi yang dibutuhkan
  - Batas waktu lamaran
  - Lokasi kerja
  - Metode seleksi yang akan digunakan (tes, wawancara, dll.)
- Setelah lowongan dipublikasikan, lowongan tersebut akan muncul di Portal Lowongan yang dapat diakses oleh publik.

## **2. Pelamar Mengirim Lamaran:**

- Pelamar dapat mencari lowongan pekerjaan yang sesuai melalui portal, kemudian mengajukan lamaran dengan mengisi form online dan mengunggah dokumen seperti CV (Curriculum Vitae), surat lamaran, dan portofolio.
- Sistem akan mengonfirmasi penerimaan lamaran dan menyimpan data pelamar di Database Kandidat.

## **3. Screening Awal Otomatis:**

- Sistem melakukan screening otomatis berdasarkan kriteria kualifikasi yang ditentukan (misalnya, pendidikan, pengalaman kerja, dan keahlian). Pelamar yang tidak memenuhi syarat akan otomatis ditolak, sedangkan pelamar yang memenuhi kriteria akan dilanjutkan ke tahap berikutnya.
- HR dapat meninjau daftar kandidat yang lolos screening awal dan memutuskan siapa yang akan dilanjutkan ke proses wawancara atau tes.

## **4. Tes dan Wawancara:**

- Jika perusahaan mengadakan tes online, pelamar akan menerima undangan untuk mengikuti tes melalui sistem. Tes ini bisa berupa tes keahlian, psikotes, atau tes lainnya, tergantung pada kebutuhan perusahaan.
- Setelah tes, hasilnya akan otomatis diinput ke dalam sistem dan dianalisis untuk menentukan kandidat mana yang akan lanjut ke wawancara.
- HR mengatur jadwal wawancara melalui sistem, baik secara online (video call) maupun tatap muka, dengan memberikan notifikasi kepada pelamar.

## **5. Penilaian dan Keputusan Akhir:**

- Selama wawancara, HR atau manajer rekrutmen dapat mencatat penilaian mereka langsung di sistem.
- Setelah seluruh proses selesai (tes dan wawancara), sistem akan menampilkan skor atau rangkuman penilaian untuk membantu manajer mengambil keputusan tentang kandidat mana yang paling sesuai.
- HR kemudian mengirimkan tawaran kerja kepada kandidat yang diterima melalui sistem. Pelamar dapat menerima atau menolak tawaran tersebut.

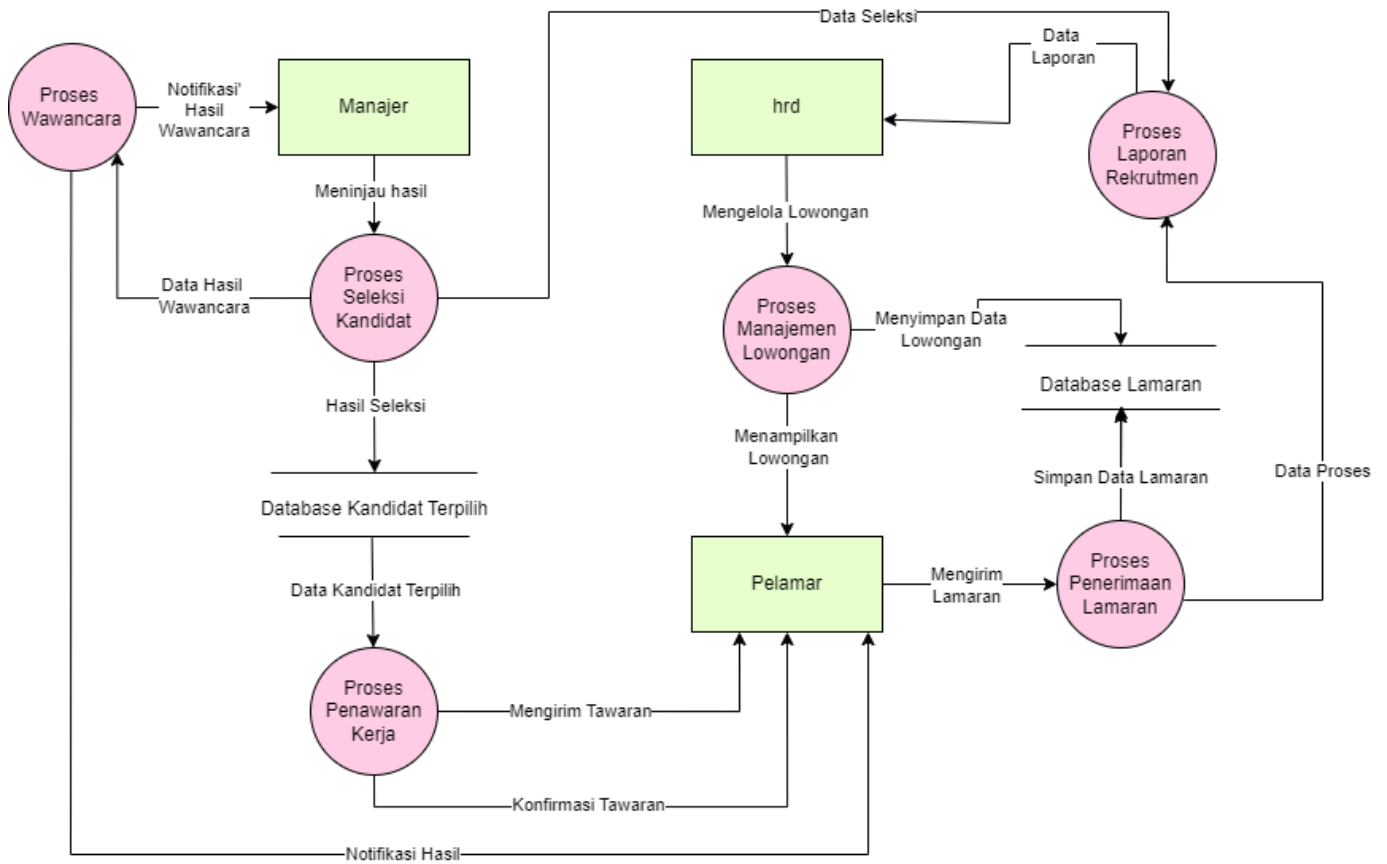
## **6. Penyimpanan Data Kandidat:**

- Data pelamar yang telah ikut serta dalam proses seleksi, termasuk yang diterima dan yang tidak diterima, akan disimpan di Database Kandidat.
- HR dapat menggunakan data ini untuk referensi masa depan, misalnya untuk menghubungi kembali pelamar yang tidak diterima tetapi sesuai untuk posisi lain.

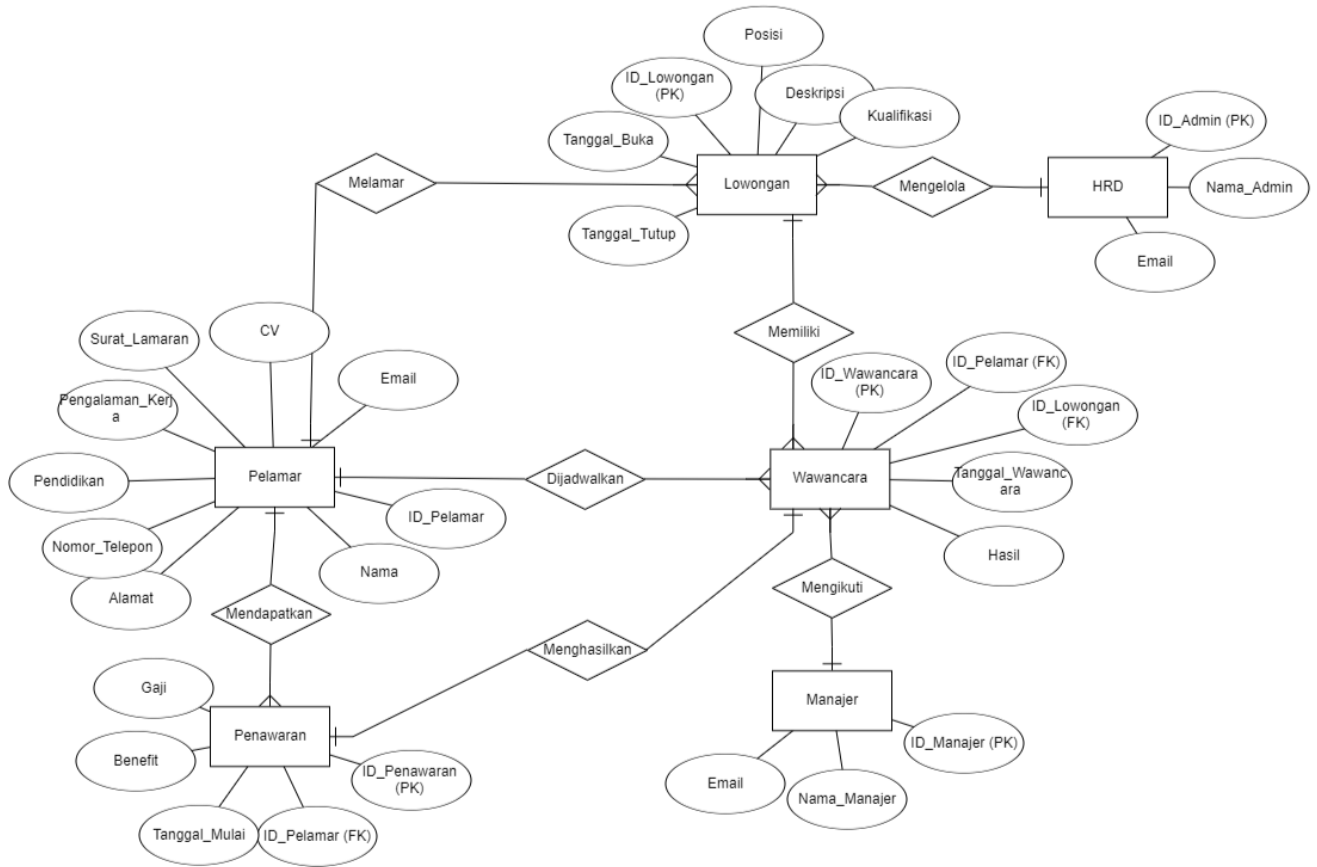
## **Proses Sistem Manajemen Rekrutmen Karyawan :**

- **Proses 1: Registrasi dan Login Pelamar**  
Input: Data registrasi pelamar (nama, email, password).  
Output: Akun pelamar.
- **Proses 2: Unggah CV dan Lamaran**  
Input: CV dan data lamaran.  
Output: Lamaran masuk ke sistem untuk diproses HRD.
- **Proses 3: Seleksi oleh HRD**  
Input: Lamaran pelamar.  
Output: Jadwal wawancara atau keputusan lamaran.
- **Proses 4: Persetujuan Manajer**  
Input: Kandidat terpilih dari HRD.  
Output: Keputusan akhir (diterima atau ditolak).
- **Proses 5: Notifikasi Status Lamaran**  
Input: Keputusan HRD atau manajer.  
Output: Notifikasi status lamaran ke pelamar.

## 1. DFD Sistem Manajemen Rekrutmen Karyawan

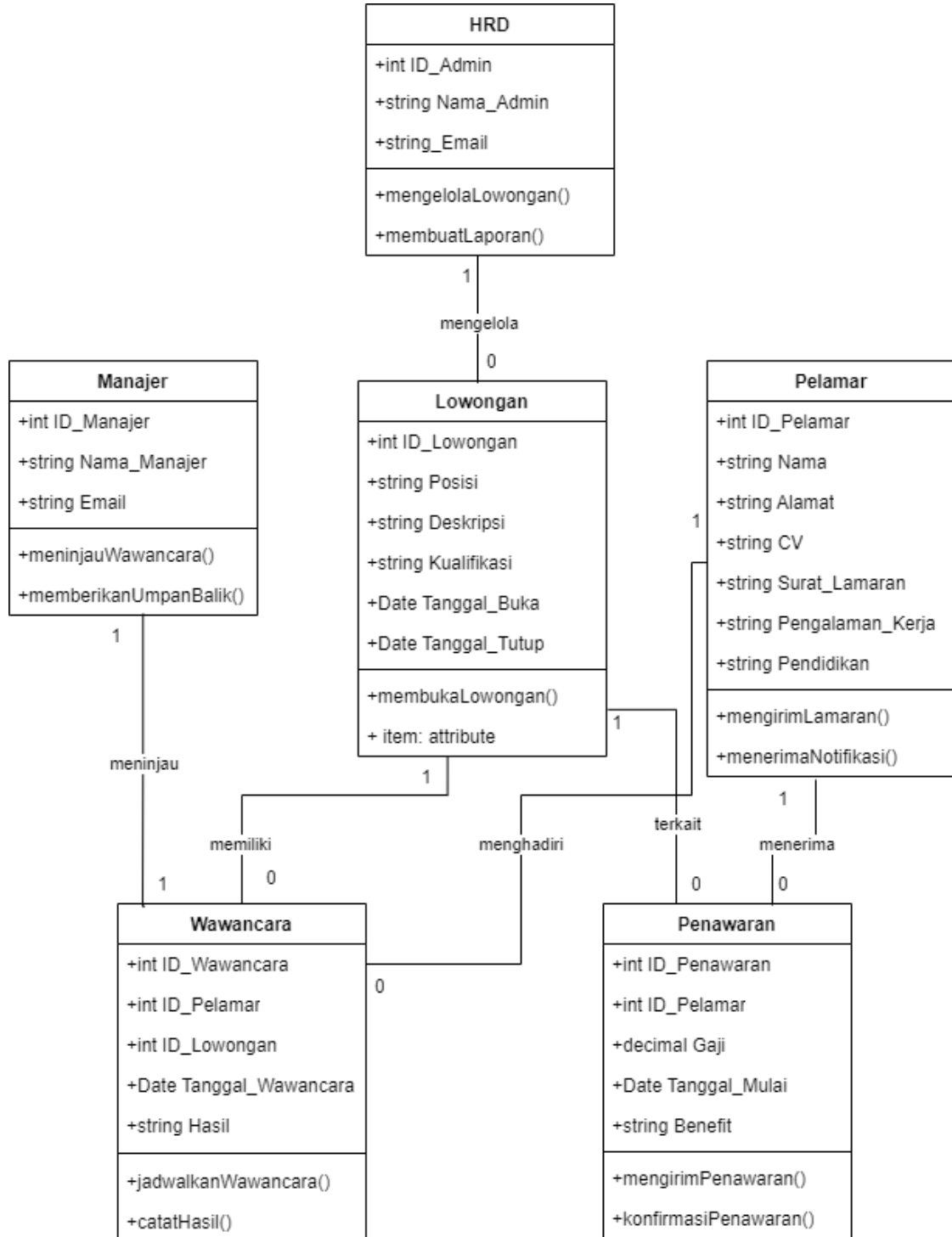


## 2. ERD Sistem Manajemen Rekrutmen Karyawan

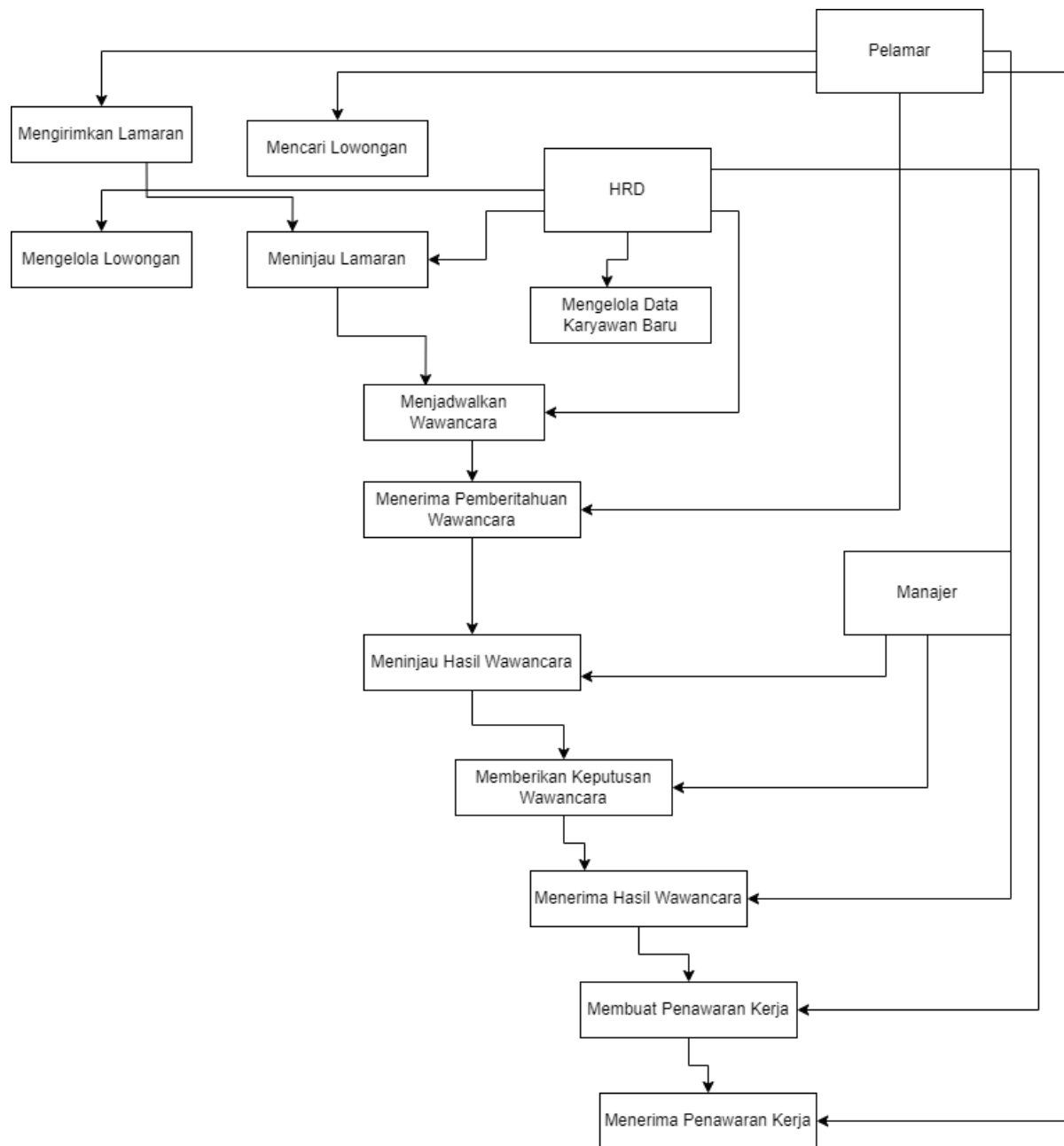


### 3. UML Sistem Manajemen Karyawan

- Class Diagram

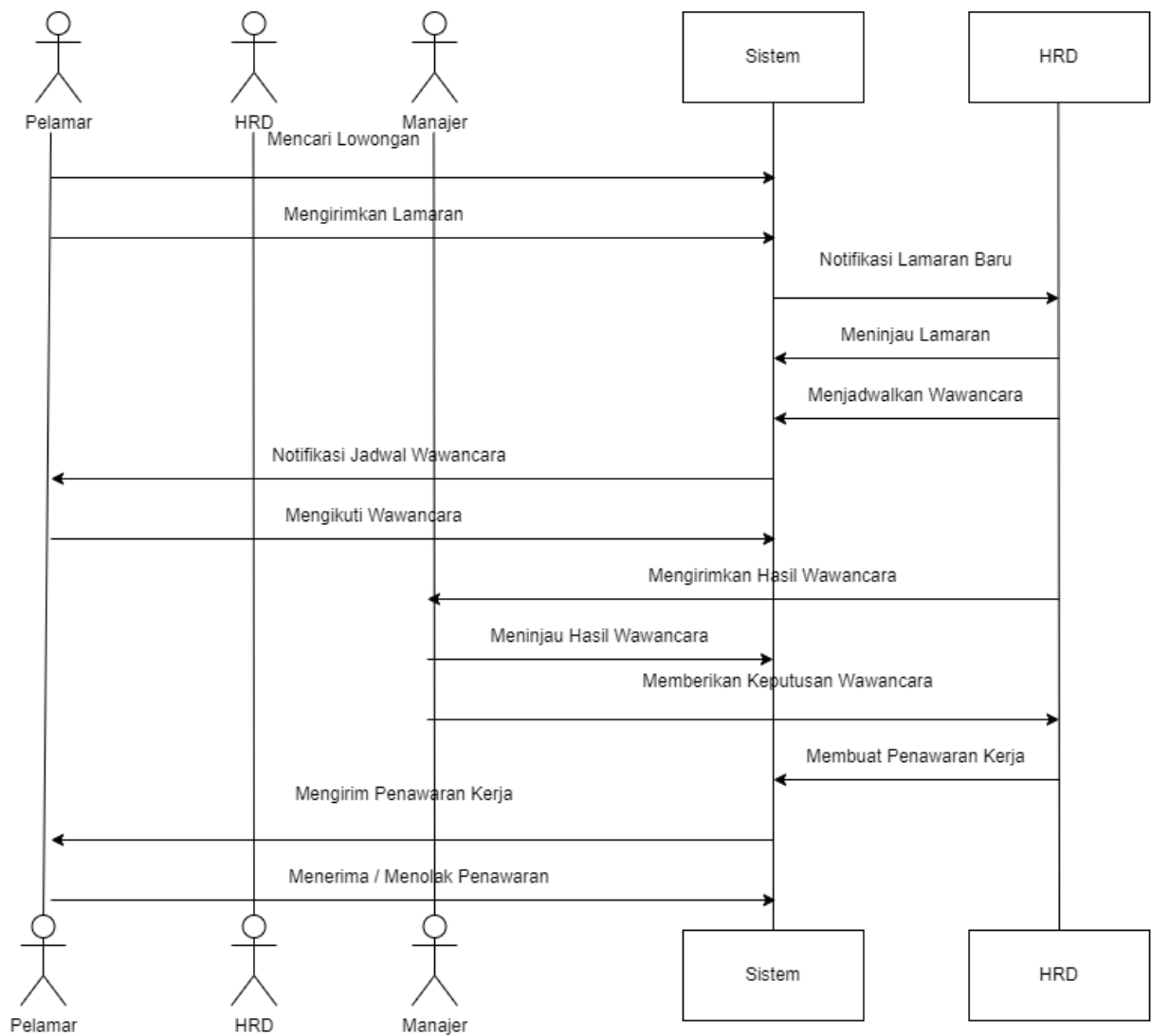


- Use Case Diagram

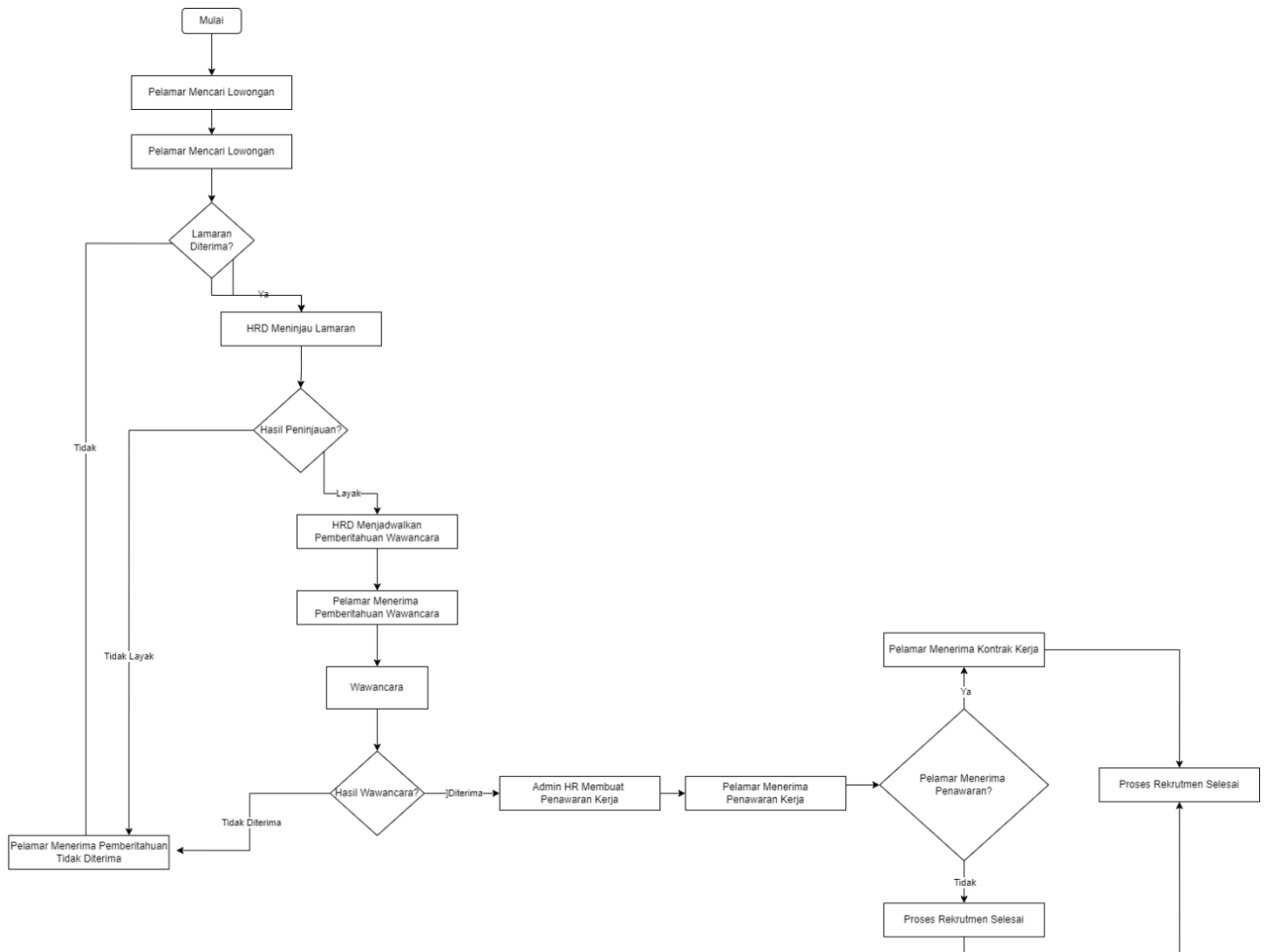




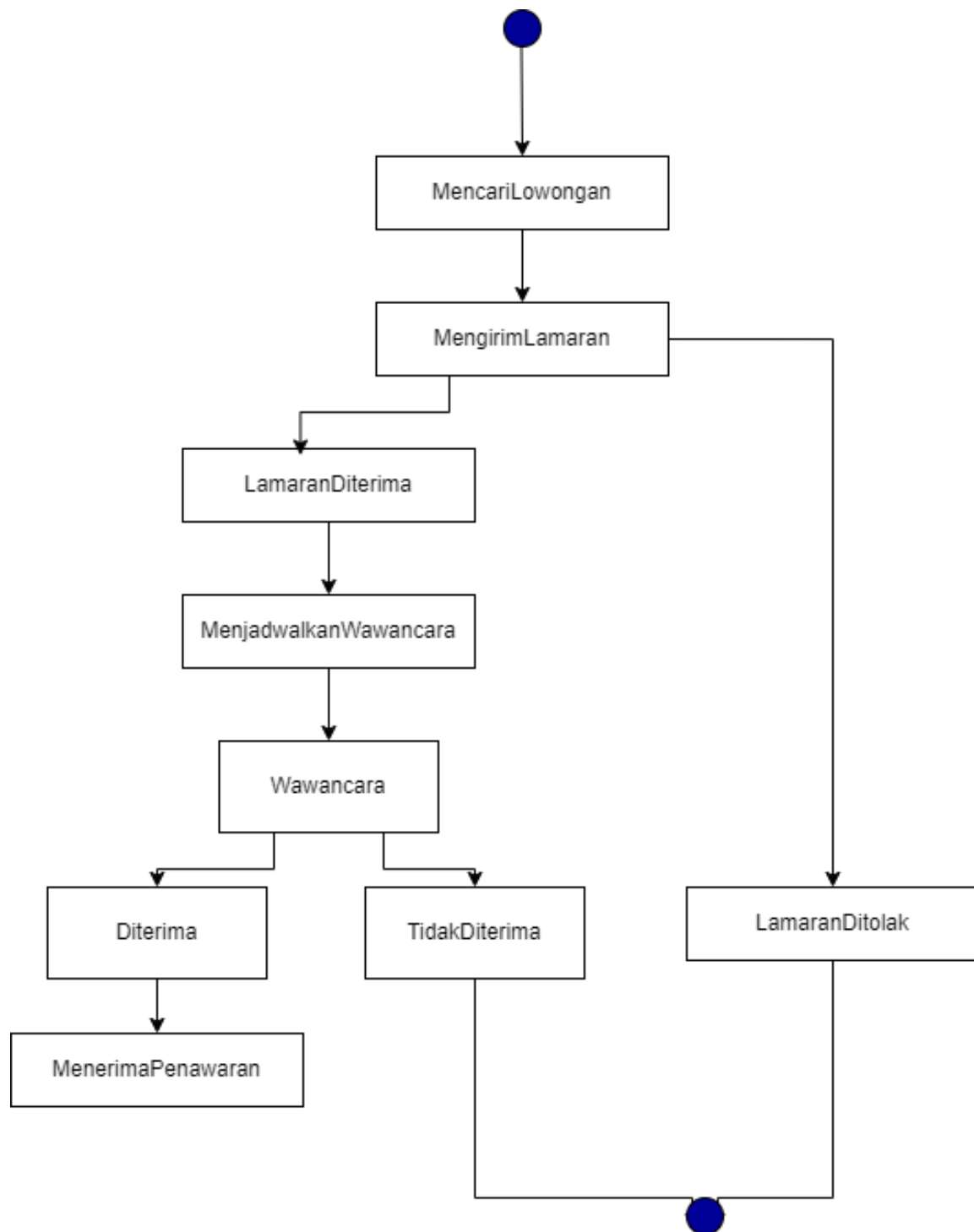
- **Sequence Diagram**



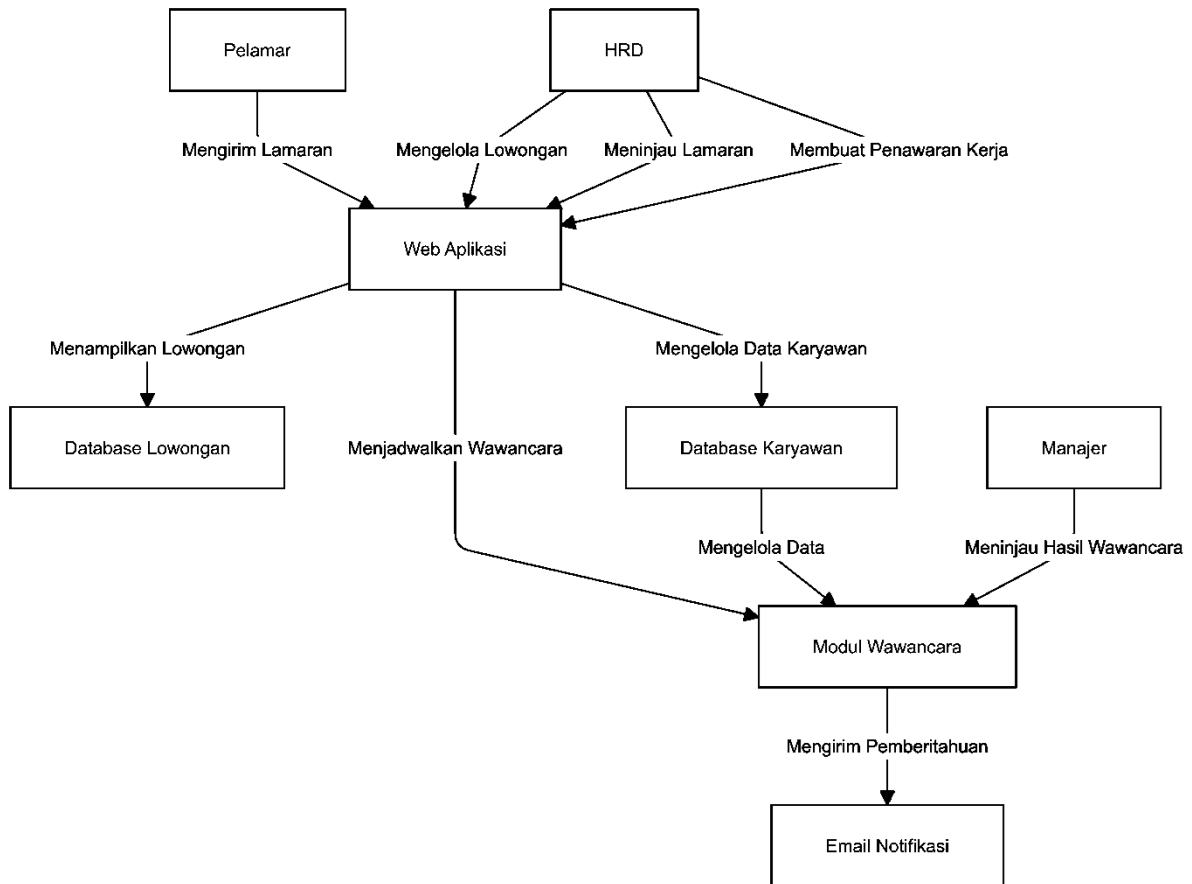
- Activity Diagram



- State Diagram



- **Component Diagram**



- **Deployment Diagram**

