BAB IV
ANALISIS PRAKTEK KERJA LAPANGAN

4.1.Analisis Sistem Yang Berjalan

Sistem rekrutmen pegawai yang saat ini sedang berjalan di PT. Bank Syariah Mandiri cabang Depok masih menggunakan cara manual dan tidak terkomputerisasi. Berikut adalah uraian proses dari kegiatan rekrutmen pegawai yang sedang berjalan pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang Depok :

1. Calon pegawai menyerahkan surat lamaran kerja ke kantor Bank Syariah Mandiri cabang Depok. Kemudian, surat lamaran kerja diserahkan oleh kantor Bank Syariah Mandiri cabang Depok ke kantor pusat Bank Syariah Mandiri.
2. Kantor Bank Syariah Mandiri cabang Depok yang membutuhkan pegawai baru, meminta data calon pegawai kepada kantor pusat Bank Syariah Mandiri. Kemudian kantor pusat Bank Syariah Mandiri menyerahkan beberapa surat lamaran calon pegawai ke kantor Bank Syariah Mandiri cabang Depok sesuai kriteria dan kebutuhan yang sedang dibutuhkan oleh kantor Bank Syariah Mandiri cabang Depok untuk di seleksi wawancara.
3. Setelah semua data calon pegawai yang dibutuhkan telah diberikan, kantor Bank Syariah Mandiri cabang Depok melakukan panggilan tes wawancara via telepon kepada calon pegawai. Kemudian, kantor Bank Syariah Mandiri cabang Depok melakukan tes wawancara kepada semua calon pegawai. Hanya beberapa pegawai saja yang dapat melanjutkan tes berikutnya pada seleksi tes wawancara ini. Setelah ditentukan calon pegawai yang berhak mengikuti tes selanjutnya, kantor Bank Syariah Mandiri cabang Depok akan memberikan data calon pegawai yang berhasil pada tes wawancara kepada kantor pusat Bank Syariah Mandiri untuk melakukan tes selanjutnya. Kemudian, kantor pusat akan memanggil calon pegawai yang telah berhasil tes wawancara tersebut untuk melakukan tes psikotes dan tes *medical check*

up. Jika semua tes telah dilalui dengan baik oleh calon pegawai, maka calon pegawai tersebut telah berhasil dalam semua proses seleksi yang dilakukan.

4. Setelah semua proses seleksi karyawan telah berhasil dilalui oleh oleh calon karyawan, maka kantor pusat Bank Syariah Mandiri akan melakukan panggilan lagi untuk melakukan pendataan pegawai baru dan melakukan proses lebih lanjut lagi.
5. Setelah semua kegiatan terjadi, maka akan dibuatkan daftar pegawai baru yang nantinya akan di laporkan kepada Pimpinan Kepegawaian.

4.1.1 Analisis Dokumen

Bentuk dokumen masukan adalah bentuk dari dokumen-dokumen yang masuk atau diterima untuk melakukan proses. Dibawah ini adalah uraian bentuk dokumen masukan yang ada dalam sistem informasi rekrutmen pegawai :

1. Nama Dokumen : *Application Form*
   Fungsi : Sebagai Data Calon Pegawai baru
   Sumber : Calon Pegawai
   Tujuan : Manager Operasional
   Media : Kertas Cetakan Komputer
   Jumlah : Sembilan Lembar
   Frekuensi : Setiap akan menerima Pegawai Baru

2. Nama Dokumen : *PostInterview Report*
   Fungsi : Sebagai Data Hasil Wawancara
   Sumber : Calon Pegawai
   Tujuan : Manager Operasional
   Media : Kertas Cetakan Komputer
   Jumlah : Tiga Lembar
   Frekuensi : Setiap Akhir Wawancara Calon Pegawai Baru

Bentuk Dokumen Keluaran

1. Nama Dokumen : Panggilan Wawancara
   Fungsi :Sebagai Panggilan kepada Calon Pegawai Untuk Wawancara.
   Sumber : Manager Operasional
   Tujuan : Calon Pegawai
   Media : Kertas Cetakan Komputer
   Jumlah : Satu Lembar
   Frekuensi : Setiap Setelah Wawancara

2. Nama Dokumen : Panggilan Psikotest
   Fungsi : Sebagai Pemberitahuan Tentang Waktu Seleksi Psikotes Calon Pegawai
   Sumber : Manager Operasional
   Tujuan : Calon Pegawai
   Media : Kertas Cetakan Komputer
   Jumlah : Satu Lembar
   Frekuensi : Setiap Penerimaan Calon Pegawai Baru

3. Nama Dokumen : Surat Kontrak Kerja
   Fungsi : Sebagai Bukti Penerimaan Pegawai Baru
   Sumber : HRD
   Tujuan : Calon Pegawai
   Media : Kertas Cetakan Komputer
   Jumlah : Satu Lembar
   Frekuensi : Setiap Penerimaan Calon Pegawai Baru

4.1.2 Analisis Prosedur yang Berjalan

Adapun prosedur sistem informasi rekrutmen pegawai yang sedang berjalan yaitu adalah sebagai berikut :

A. Prosedur Penerimaan Surat Lamaran Kerja

   Penerimaan surat lamaran kerja yang dilakukan oleh calon pegawai baru ke kantor Bank Syariah Mandiri cabang Depok.

B. Prosedur Pemanggilan Calon Pegawai Baru

   Pemanggilan calon pegawai baru yang dilakukan Bank Syariah mandiri cabang Depok untuk seleksi wawancara tahap awal.

C. Prosedur Wawancara Calon Pegawai Baru

   Seleksi wawancara yang dilakukan Bank Syariah Mandiri cabang Depok adalah untuk menentukan beberapa calon pegawai baru yang nantinya akan diseleksi di kantor pusat Bank Syariah Mandiri.

D. Prosedur Seleksi Calon Pegawai Baru

   Beberapa calon pegawai baru yang disarankan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Depok akan diseleksi oleh kantor pusat Bank Syariah Mandiri.

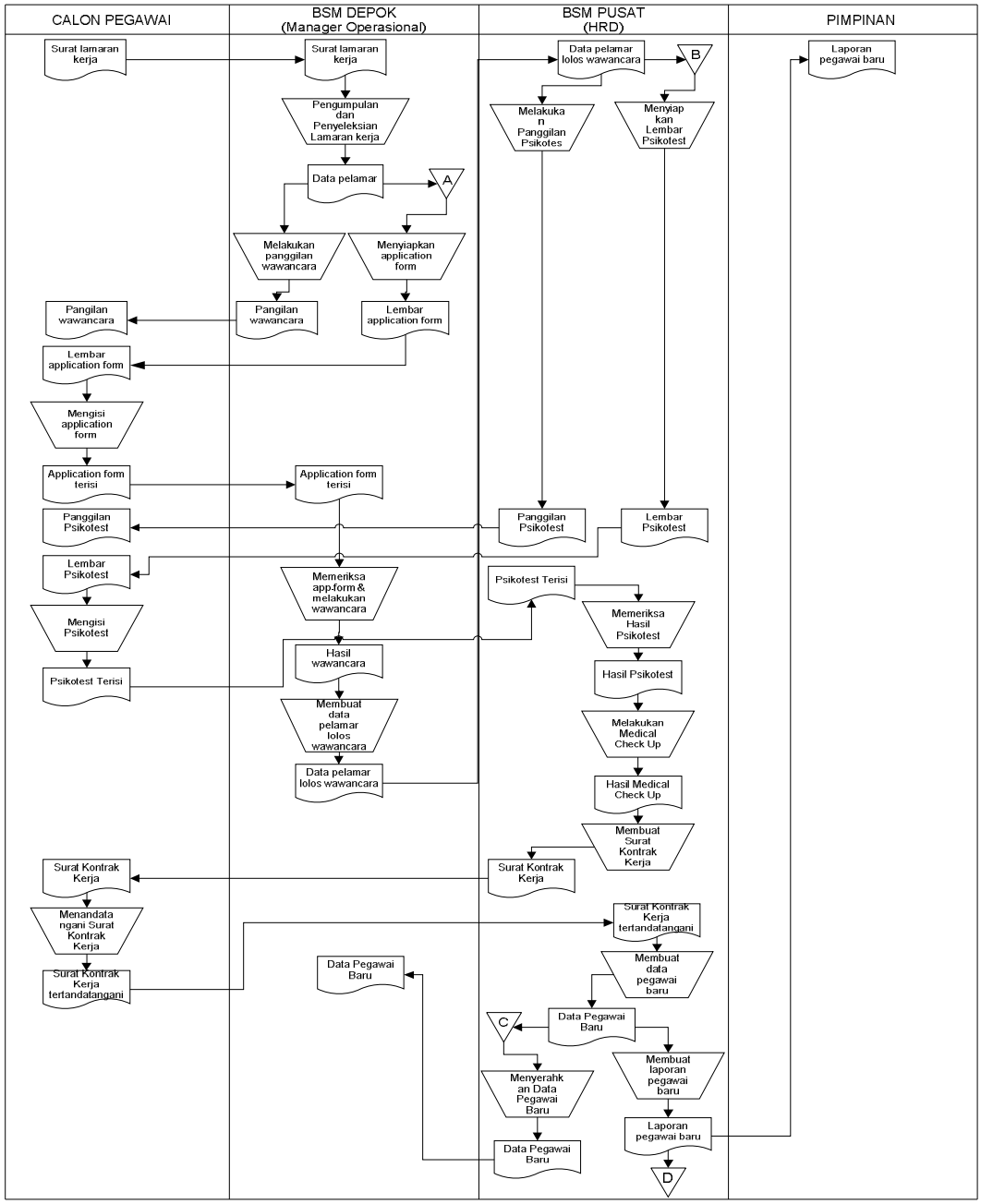
E. Prosedur Penerimaan Calon Pegawai baru

   Setelah dilakukan seleksi calon pegawai baru, akan diperoleh hasil calon pegawai yang akan diterima untuk bekerja di Bank Syariah Mandiri. Kemudian melakukan pendataan atas pegawai baru yang akan bergabung/bekerja pada Bank Syariah Mandiri.

Dari hasil analisa yang dilakukan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Depok, akhirnya dapat diketahui bentuk sistem secara garis besar yang sedang berjalan didalam perusahaan tersebut. Bentuk secara garis besarnya dapat dilihat dalam diagram dihalaman berikut ini.

4.1.2.1 Flowmap

Berikut ini adalah gambaran flowmap rekrutmen pegawai yang sedang berjalan pada PT BANK SYARIAH MANDIRI CABANG DEPOK:



Gambar 4.1 Flowmap Sistem yang Berjalan

Keterangan :

A : Arsip Data Pelamar

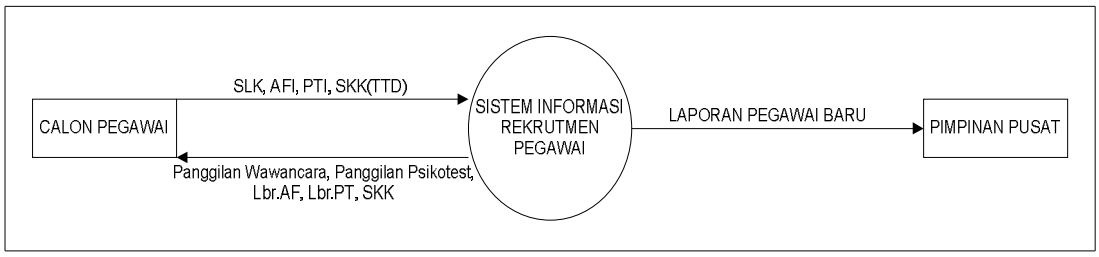
B : Arsip Data Pelamar Lolos Wawancara

C : Arsip Data Pegawai Baru

D : Arsip Laporan Pegawai Baru

4.1.2.2 Diagram Konteks

Diagram konteks menggambarkan hubungan sistem dengan lingkungan luarnya. Berikut ini merupakan diagram konteks analisis sistem :



Gambar 4.2 Diagram Konteks Sistem yang Berjalan

Keterangan :

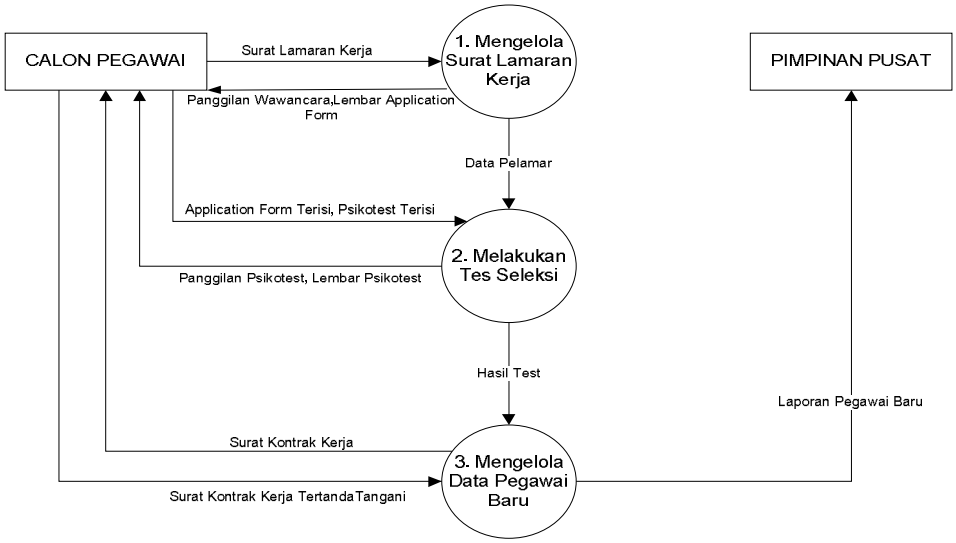
SLK	:	Surat Lamaran Kerja	AFI	:	*Application Form* Isi
Lbr.AF	:	Lembar *Application Form*	PTI	:	Psikotest Isi
Lbr.PT	:	Lembar Psikotest	SKK	:	Surat Kontrak Kerja
			SKK(TTD)	:	Surat Kontrak Kerja TertandaTangani

Dari diagram konteks diatas terdapat entitas dalam yaitu, entitas BSM Pusat (HRD). Sedangkan untuk entitas luarnya yaitu, entitas calon pegawai dan pimpinan pusat. Data yang mengalir dari tiap entitas yaitu sebagai berikut :

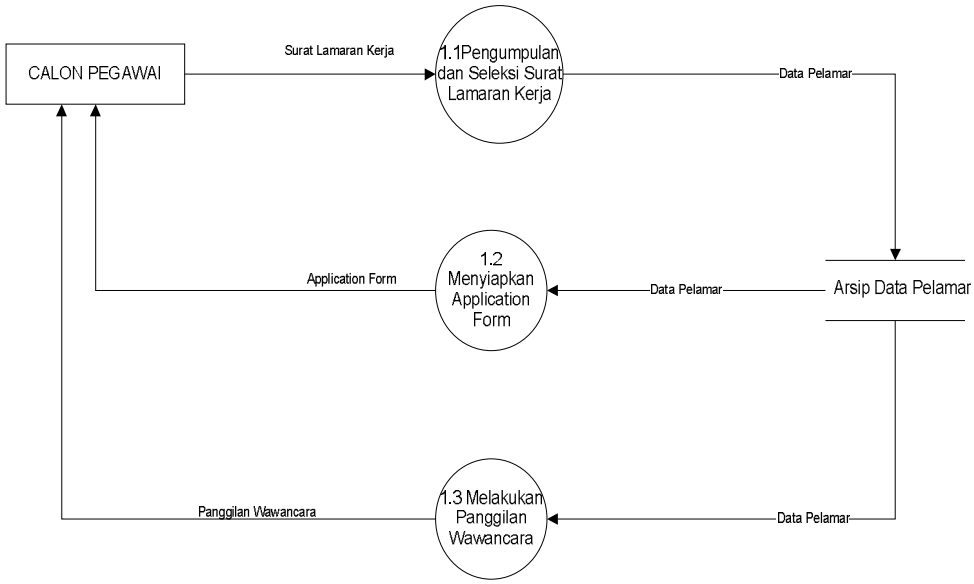
a. Calon pegawai memberikan SLK, AFI, PTI dan SKK(TTD) kedalam sistem informasi
b. Sistem informasi memberikan data panggilan wawancara, panggilan psikotest, Lbr.AF, Lbr.PTdan SKK ke calon pegawai.

c. Sistem informasi memberikan laporan pegawai baru ke pimpinan.

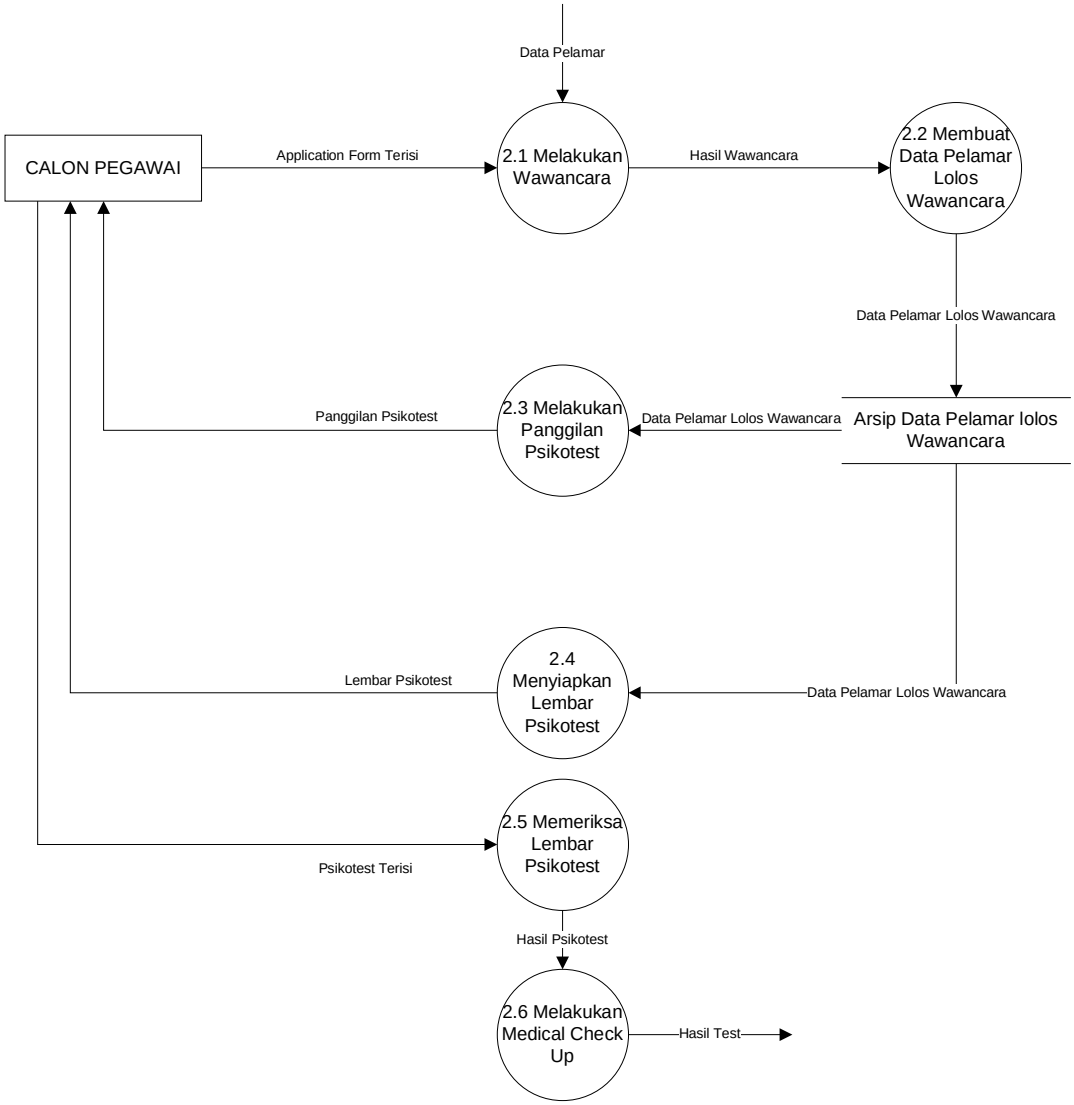
4.1.2.3 Data Flow Diagram



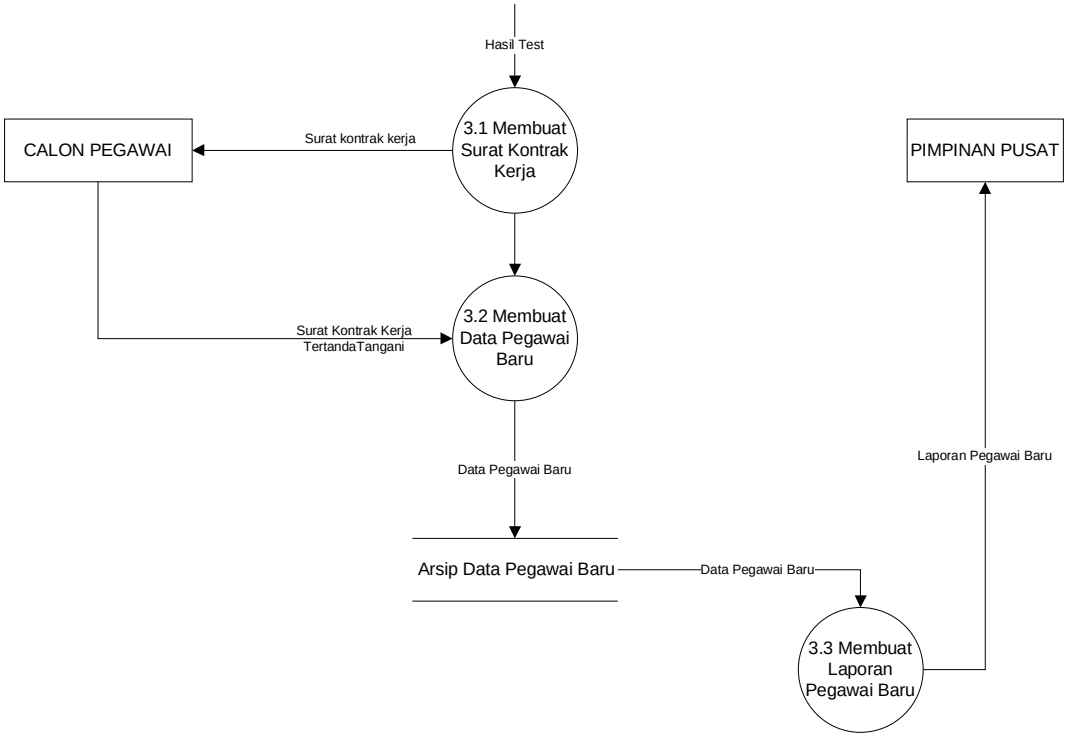
Gambar 4.3 DFD Level 0 Sistem yang Berjalan



Gambar 4.4 DFD Level 1 Proses 1 Sistem yang Berjalan



Gambar 4.5 DFD Level 1 Proses 2 Sistem yang Berjalan



Gambar 4.6 DFD Level 1 Proses 3 Sistem yang Berjalan

4.1.3 Evaluasi Sistem yang Berjalan

Setelah melewati beberapa tahapan analisa terhadap sistem rekrutmen pegawai yang sedang berjalan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Depok, maka dapat diketahui kelemahan-kelemahan yang terjadi pada sistem, kelemahan-kelemahan tersebut digambarkan dalam table berikut ini :

Tabel 4.1 Evaluasi Sistem yang Berjalan

No	Masalah	Rencana Pemecahan
1	Verifikasi berkas pelamar masih manual	Dibuat sistem verifikasi berkas pelamar yang dapat memberikan output berupa bobot nilai bagi berkas yang lengkap maupun yang tidak lengkap
2	Pengolahan data hasil tes masih dilakukan secara manual	Dibuat sistem pengolahan data yang dapat memberikan ouput berupa laporan yang dibutuhkan secara otomatis.

4.2 Usulan Perancangan Sistem

Usulan perancangan sistem merupakan tahap yang sangat penting dalam menggambarkan model baru yang akan dibuat. Tahapan ini sangat penting untuk menentukan baik tidak atau cocok tidaknya sistem baru yang akan dibuat. Tahapan ini berisi tentang penggambaran flowmap, diagram konteks, data flow diagram dan kamus data yang akan diusulkan.

4.2.1 Tujuan Perancangan Sistem

Adapun tujuan perancangan sistem ini adalah untuk menghasilkan produk (perangkat lunak) yang mampu :

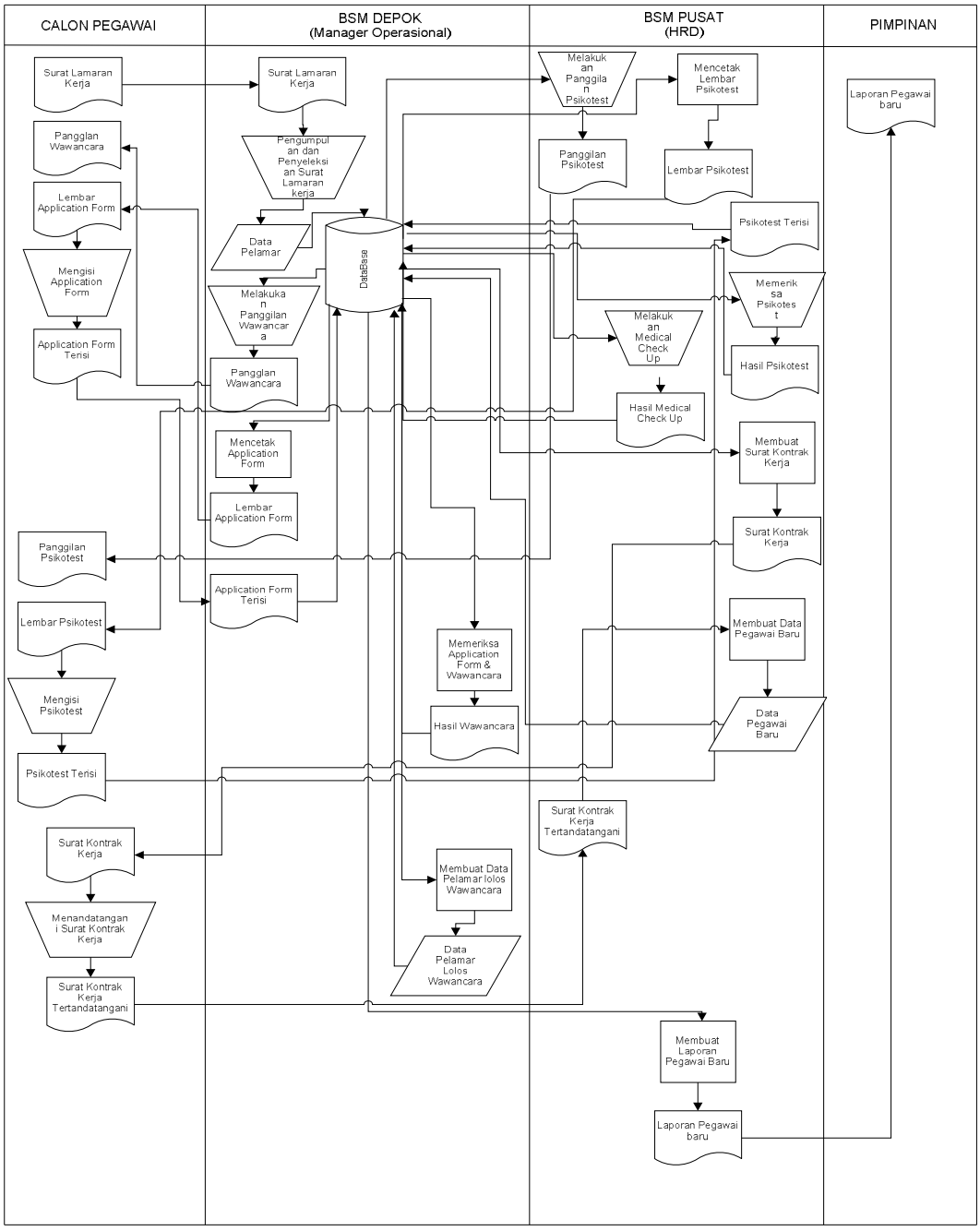
1. Meningkatkan *efektifitas* (kecepatan dan keakuratan informasi yang dihasilkan) dan *efisiensi* (mengurangi biaya operasional) dalam pengolahan data.
2. Memperoleh keakuratan data yang dapat dipertanggungjawabkan.
3. Memperkecil presentase kerusakan (hilang atau hancur) data.
4. Penyesuaian terhadap perkembangan jaman dengan penerapan sistem teknologi informasi.

4.2.2 Perancangan Prosedur yang Diusulkan

Proses perancangan ini merupakan tahap awal dari perancangan sistem informasi yang dilakukan sebagai pemecahan masalah yang ada pada proses sistem informasi rekrutmen pegawai yang sedang berjalan. Hal ini berdasarkan pada analisis proses sistem informasi rekrutmen pegawai yang telah dilakukan, lalu perbedaan sistem yang sedang berjalan dan perancangan sistem informasi yang diusulkan yaitu pada sistem yang diusulkan akan dibuat secara terkomputerisasi serta dalam pengolahan datanya yang akan disimpan kedalam *database*. Hal ini sangat membantu pihak perusahaan dalam mengolah data pelamar, mengelola seleksi calon pegawai dan membuat pendataan pegawai baru.

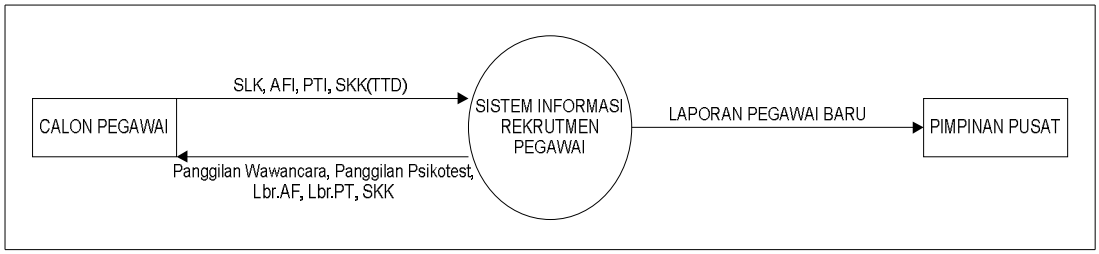
4.2.2.1 Flowmap

Berikut ini adalah gambaran flowmap rekrutmen pegawai yang diusulkan untuk PT BANK SYARIAH MANDIRI Cabang DEPOK:



Gambar 4.7 Flowmap Sistem yang Diusulkan

4.2.2.2 Diagram Konteks



Gambar 4.8 Diagram Konteks Sistem yang Diusulkan

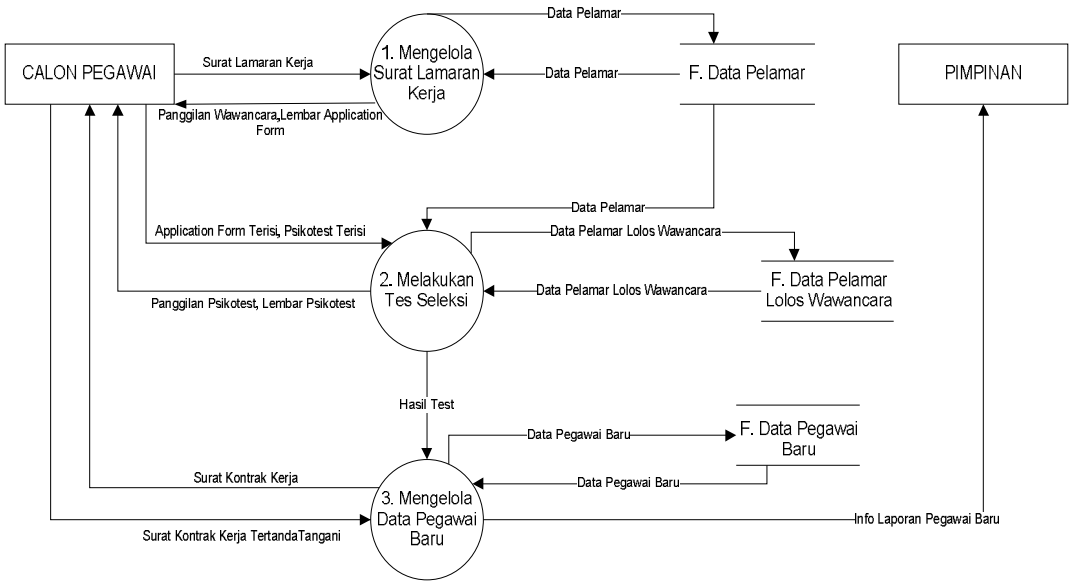
Keterangan :

SLK	:	Surat Lamaran Kerja	AFI	:	*Application Form* Isi
Lbr.AF	:	Lembar *Application Form*	PTI	:	Psikotest Isi
Lbr.PT	:	Lembar Psikotest	SKK	:	Surat Kontrak Kerja
			SKK(TTD)	:	Surat Kontrak Kerja TertandaTangani

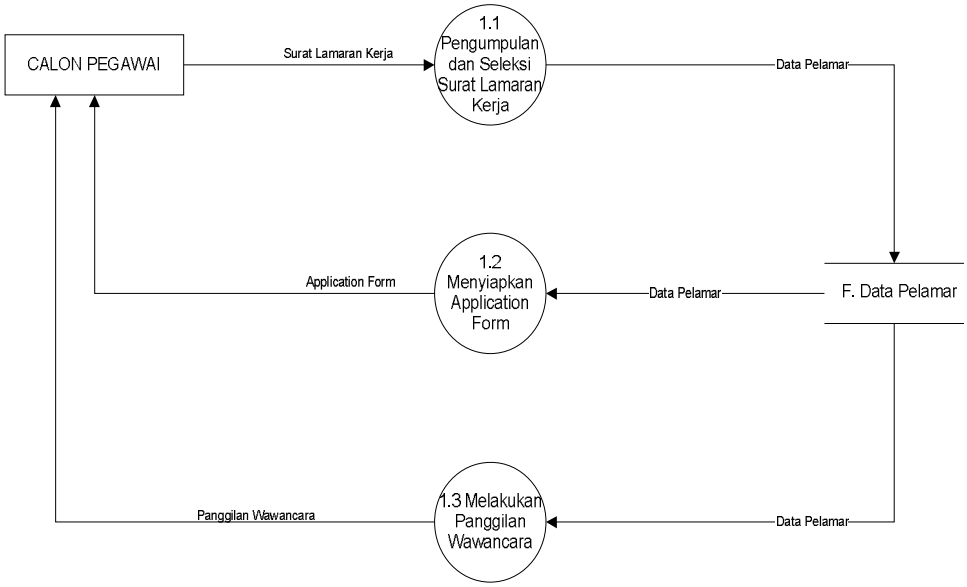
Dari diagram konteks diatas terdapat entitas dalam yaitu, entitas BSM Pusat (HRD). Sedangkan untuk entitas luarnya yaitu, entitas calon pegawai dan pimpinan pusat. Data yang mengalir dari tiap entitas yaitu sebagai berikut :

a. Calon pegawai memberikan SLK, AFI, PTI dan SKK(TTD) kedalam sistem informasi
b. Sistem informasi memberikan data panggilan wawancara, panggilan psikotest, Lbr.AF, Lbr.PTdan SKK ke calon pegawai.
c. Sistem informasi memberikan laporan pegawai baru ke pimpinan.

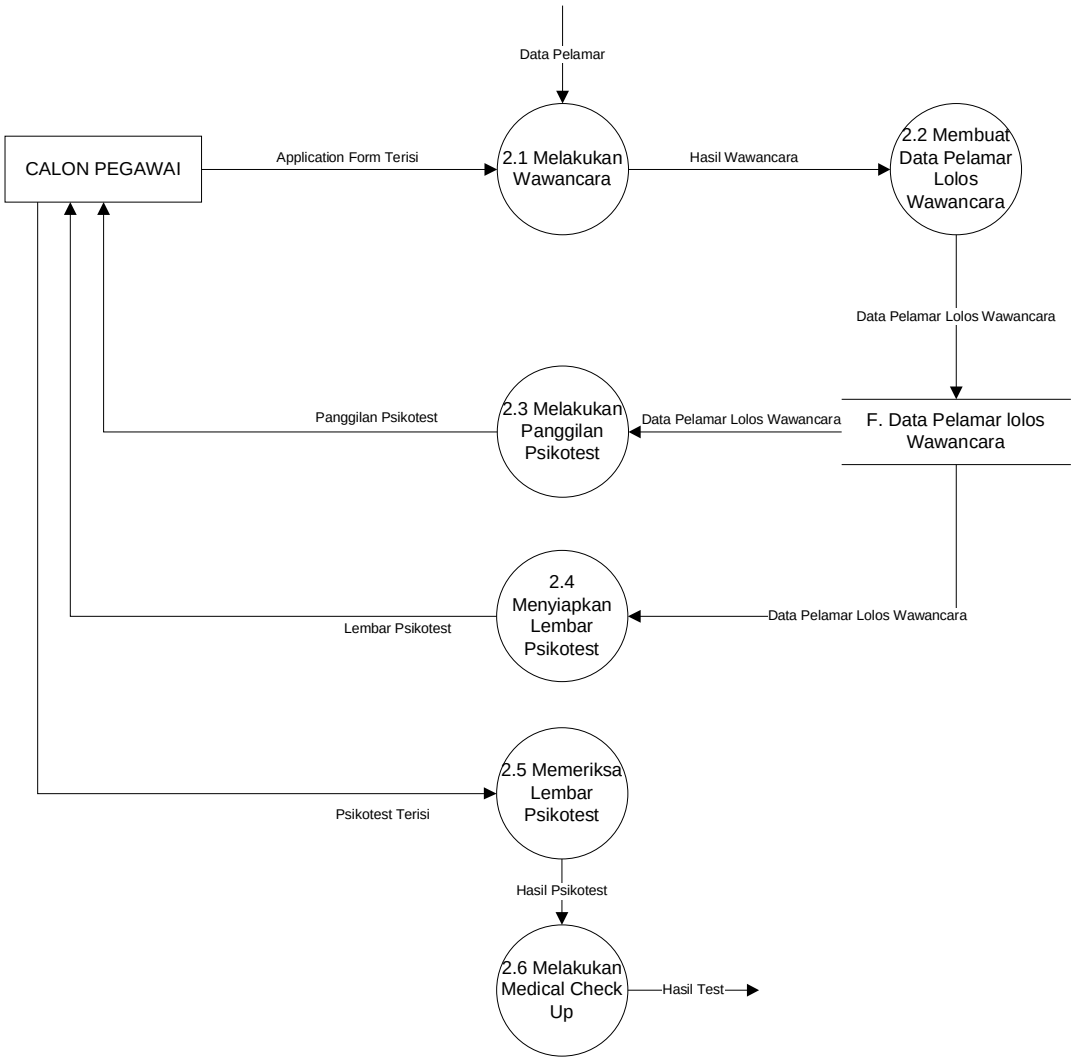
4.2.2.3 Data Flow Diagram



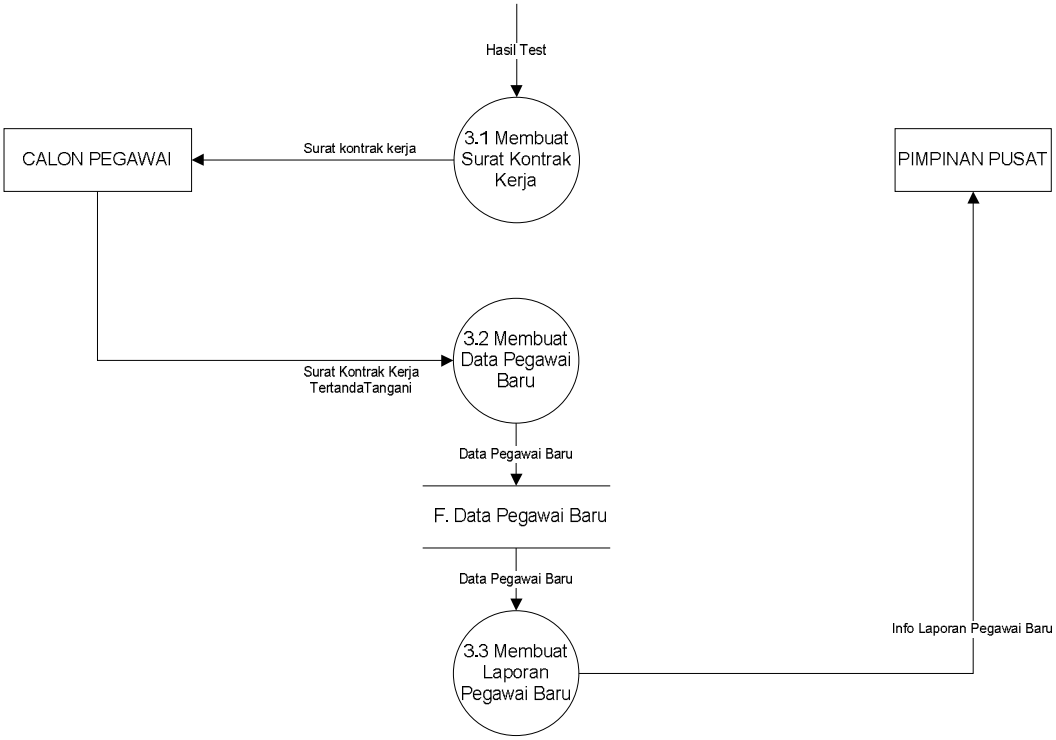
Gambar 4.9 DFD Level 0 Sistem yang Diusulkan



Gambar 4.10 DFD Level 1 Proses 1 Sistem yang Diusulkan



Gambar 4.11 DFD Level 1 Proses 2 Sistem yang Diusulkan



Gambar 4.12 DFD Level 1 Proses 3 Sistem yang Diusulkan

4.2.2.4 Kamus Data

Nama Arus Data	:	**Data Pelamar**
Arus Data	:	Proses 1.1-F. Data Pelamar, F. Data Pelamar-Proses 1.2, F.Data Pelamar-Proses 1.3
Struktur Data	:	kd_pelamar, nama, kelamin, alamat, tlp, pendidikan

Nama Arus Data	:	**Data Pelamar Lolos Wawancara**
Arus Data	:	Proses 2.2-F. Data Pelamar Lolos Wawancara, F. Data Pelamar Lolos Wawancara-Proses 2.3, F. Data Pelamar Lolos Wawancara-Proses 2.4
Struktur Data	:	kd_pelamar, nama, nilai_PostInterviewReport,

Nama Arus Data	:	**Data Pegawai Baru**
Arus Data	:	Proses 3.2-F. Data Pegawai Baru, F. Data Pegawai Baru-Proses 3.3, F. Data Pegawai Baru-Proses 3.4
Struktur Data	:	kd_pelamar, nama, kelamin, alamat, tlp, posisi

Nama Arus Data	:	**Info Laporan Pegawai Baru**
Arus Data	:	Proses 3.4-Pimpinan
Struktur Data	:	nama, alamat, tlp, posisi

4.2.3 Evaluasi Terhadap Sistem yang Diusulkan

Dari hasil perancangan sistem informasi rekrutmen pegawai yang diusulkan oleh penulis, dapat dilihat beberapa keuntungan dan kemudahan yang didapatkan oleh pihak Bank Syariah Mandiri Cabang Depok. Beberapa keuntungan dan kemudahan yang didapatkan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Sistem yang baru dapat menyimpan data calon pegawai dan pegawai baru secara aman didalam *database*.
2. Adanya proses pengiriman data secara komputerisasi. Hanya dengan membuka *database* yang sama, pihak Bank Syariah Mandiri Cabang Depok, Bank Syariah Mandiri Pusat maupun Pimpinan dapat mengetahui data rekrutmen pegawai karena sistem yang sudah saling terintegrasi.
3. Sistem baru dapat secara otomatis mengolah nilai seleksi pegawai baru, sehingga dapat menghasilkan output data-data calon pegawai lolos seleksi yang disarankan oleh sistem.
4. Pimpinan dapat melihat laporan pegawai baru hanya dengan membuka *database*.