

Online Career Center

Jonathan Christianto, Andreas
Sistem Informasi
Universitas Pelita Harapan Surabaya
Surabaya, Indonesia
jo.christianto@gmail.com
andreas.jodhinata@uphsurabaya.ac.id

Abstrak - Pendistribusian informasi mengenai lowongan pekerjaan biasanya menjadi masalah karena jumlah mahasiswa banyak, terbatasnya papan informasi lowongan pekerjaan. Solusi untuk menyelesaikan masalah ini adalah dengan menyediakan sebuah media dimana dapat digunakan dengan mudah, murah, dan lengkap.

Kata kunci – Pusat Karier, Tracer Study, Lowongan Pekerjaan

A. PENDAHULUAN

Career atau Karier dalam Bahasa Indonesia dapat diterjemahkan sebagai pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju¹. Seiring dengan tuntutan zaman, setiap orang dituntut untuk bekerja dengan lebih giat dan dapat memiliki karier yang cemerlang dalam bidangnya. Berbagai macam cara dapat dilakukan untuk memperoleh karier yang cemerlang, namun mencari karier itu sendiri dapat menjadi sebuah masalah atau kesulitan bagi beberapa orang, dan tentunya sejak dahulu telah menjadi fokus dari pihak universitas untuk memperhatikan lulusannya agar dapat memiliki karier yang baik. Dalam usaha tersebut pihak universitas memberikan bermacam-macam bantuan, diantaranya adalah membuka sebuah kantor khusus untuk menyalurkan berita mengenai lowongan pekerjaan dari beberapa perusahaan kepada mahasiswa, merekomendasikan mahasiswanya yang berkualitas kepada pihak penyedia lowongan, dan juga memberikan informasi terkait dengan adanya acara-acara yang dapat dihadiri oleh mahasiswa yang diyakini dapat menunjang karier mahasiswanya.

Beberapa universitas di Surabaya telah memberikan layanan untuk mahasiswanya tersebut dapat mengakses informasi mengenai lowongan pekerjaan, dan juga acara-acara yang dapat menunjang kariernya secara *online* dan *realtime*, sebagai contoh adalah Universitas Surabaya (Ubaya) dan Universitas Kristen Petra.

Dalam membangun pusat karier *online* ini, permasalahan yang dihadapi adalah :

- Bagaimana merancang dan mengimplementasikan suatu aplikasi online yang dapat diakses dari manapun, kapanpun, dan tersedia secara *realtime*.

- Bagaimana mahasiswa dapat mencari lowongan pekerjaan dari daftar lowongan pekerjaan milik Pusat Karier Universitas Pelita Harapan Surabaya (UPHS).
- Bagaimana pemberi lowongan pekerjaan dapat memasukkan lowongan pekerjaan baru.

Ruang lingkup pembahasan pada penelitian ini adalah meliputi beberapa hal berikut:

- Uji coba dilakukan oleh beberapa mahasiswa jurusan Sistem Informasi di UPHS.
- Data yang digunakan adalah data milik mahasiswa jurusan Sistem Informasi di UPHS.
- Anggota adalah Mahasiswa/Alumni atau Perusahaan (Employer).
- Perusahaan adalah pihak pemberi kerja.
- Setiap akun baru (baik Mahasiswa/Alumni ataupun Perusahaan) akan melalui dua tahap, yakni verifikasi dan aktivasi. Verifikasi dapat dilakukan secara langsung oleh pihak pendaftar melalui alamat URL yang dikirimkan melalui surat elektronik (*email*). Sedangkan aktivasi dilakukan secara manual oleh petugas Pusat Karier.
- Setiap mahasiswa/alumni akan menghadapi dua tahap, yakni pendaftaran akun, dan pelengkapan akun. Pelengkapan akun adalah pengisian data diri pelengkap yang dilakukan secara manual oleh pihak mahasiswa/alumni, seperti IPK, Pengalaman kerja, dan sebagainya.
- Sistem menyediakan fitur untuk *apply online*, dimana data pelamar akan dikirimkan kepada *employer*, dimana data yang digunakan adalah data yang dimasukkan anggota ke dalam sistem.
- Sistem tidak meng-*handle* proses pelamaran lebih lanjut. *Employer* hanya akan mendapatkan notifikasi jika ada yang melamar, dan proses selanjutnya akan dilakukan seperti biasa oleh kedua pihak yang terkait.

¹ Diakses dari <http://www.kamusbesar.com/17753/karier>, pada 18 Januari 2013

- *Job Alert* atau *Newsletter* mengenai lowongan akan dikirimkan secara berkala setiap satu hari sekali atau setiap minggu sekali (disediakan pengaturan lebih lanjut).
- *Web Server* untuk web yang digunakan adalah Windows Server 2008 dengan arsitektur 64-bit, menggunakan WAMP sebagai *Web Server*, dan menggunakan SMTP milik Google sebagai penyedia layanan email.
- Website dapat berjalan dan dapat ditampilkan dengan baik untuk browser desktop Google Chrome.
- Website dikembangkan menggunakan *framework* PHP yang bernama *Yii*.
- Website dikembangkan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL sebagai DMBS.
- Website dikembangkan menggunakan *framework* untuk *Cascading Style Sheet* (CSS) yang bernama *Twitter Bootstrap* dan *Foundation*.
- Website dikembangkan menggunakan *framework* untuk *JavaScript* yang bernama *jQuery*.

Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut;

- Mengimplementasikan sistem yang dapat diakses dari manapun, kapanpun, dan tersedia secara realtime.
- Membangun sistem untuk menjembatani pencari kerja dan pemberi lowongan pekerjaan. Sedangkan untuk manfaat dari Penelitian ini adalah sebagai berikut;
- Mahasiswa dapat mencari lowongan pekerjaan dari daftar lowongan pekerjaan milik UPHS.
- Pemberi lowongan pekerjaan dapat memasukkan lowongan pekerjaan baru.
- Pihak Pusat Karier universitas dapat mengetahui dimana saja lulusannya sekarang bekerja.

B. SISTEM KARIER

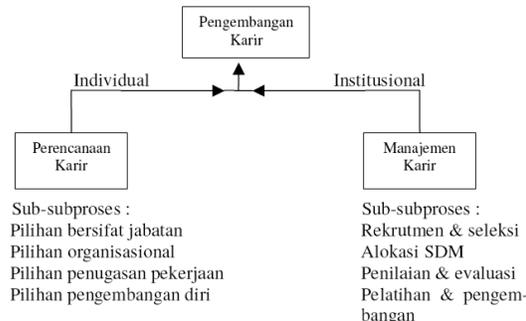
Menurut Komunitas & Perpustakaan Online Indonesia², kata yang benar adalah Karier bukanlah Karir, sedangkan hasil pencarian di KBBI³ untuk kata kunci “karir” tidak ditemukan dan hasil untuk kata kunci “karier” berhasil ditemukan.

Karier sendiri adalah sebuah kata dari bahasa Belanda yakni *carriere* yang memiliki arti perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu⁴. Karier dapat juga diartikan

sebagai pekerjaan atau serangkaian pekerjaan yang Anda lakukan selama hidup, terutama ketika Anda tetap memperoleh pekerjaan yang lebih baik, dan mendapatkan penghasilan yang lebih besar⁵. Karier juga berkenaan dengan suatu pekerjaan atau profesi yang biasanya melibatkan pelatihan khusus atau pendidikan formal⁶.

Menurut Simamora, kata karier dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasibnya sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari kariernya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengertian karier adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya.

Menurut Simamora, terdapat tanggung jawab yang berbeda antara individu (pegawai) dan organisasi dalam mengelola karier.



Gambar 1 Perbedaan Individu dan Organisasi dalam Pengelolaan Karier

Menurut Mondy, pengembangan karier meliputi aktivitas yang dilakukan untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karier yang direncanakan. Berikut adalah beberapa prinsip pengembangan karier :

- Pekerjaan tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan karier.
- Bentuk pengembangan keahlian yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik.

² Diakses dari <http://organisasi.org/ejaan-baku-dan-ejaan-tidak-baku-dalam-bahasa-indonesia-pengertian-referensi-dan-contoh> pada 17 Februari 2013

³ Diakses dari <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php> pada 17 Februari 2013.

⁴ Diakses dari <http://id.wikipedia.org/wiki/Karier> pada 23 Januari 2013

⁵ Cambridge Advanced Learner's Dictionary – Third Edition

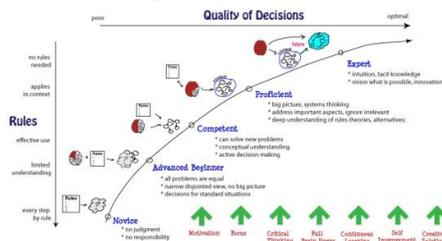
⁶ Diakses dari <http://dictionary.reference.com/browse/career?s=t> pada 23 Januari 2013

- Pengembangan akan terjadi hanya jika orang tersebut belum memperoleh keahlian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

Berikut adalah beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mendapatkan karier cemerlang :

- Belajarlah menjadi pemimpin
Secara konsisten, manfaatkan setiap kesempatan untuk menjadi pemimpin dan belajarlah menjadi pemimpin yang baik. Jika dinilai mampu, akan membuka kesempatan dan promosi karier yang makin baik.
- Bob Calandra, salah satu penulis '*How to Keep Your Job in a Tough Competitive Market*', menyatakan tak perlu mencari promosi dalam pekerjaan, tetapi ketahuilah seluk beluk pekerjaan agar saat peluang menghampiri, Anda siap menerimanya.
- Nego gaji sesuai kompetensi
Saat negosiasi gaji, berikan penawaran yang sesuai kemampuan, jangan mengajukan nilai gaji terlalu rendah. Saat pertama melamar pekerjaan, mungkin sulit menilai diri dengan sejumlah uang, justru hal tersebut bisa menjadi bumerang. Percaya diri dan coba buktikan kualitas diri saat wawancara dan tawarlah gaji yang diinginkan.
- Bekerja di industri yang sedang berkembang
Jika bidang pekerjaan yang digeluti hanya memberikan sedikit ruang untuk berkembang, pilihlah ke bidang lain yang memungkinkan untuk dapat berkembang baik dari segi kualitas karier, maupun dari segi pendapatan. Oleh karena tersebut, sangat penting bagi Anda untuk selalu belajar dan memoles kualitas diri.

Menurut Banner (1984), dalam karier terdapat beberapa level yang secara umum dapat digolongkan menjadi *Novice*, *Advanced Beginner*, *Competent*, *Proficient*, dan *Expert*.



Gambar 2 Visualisasi Level Karier

Dari visualisasi diatas, dapat diketahui bahwa pemikiran *Novice* dan *Expert* akan jauh berbeda

yang terlihat dari caranya mengambil keputusan, mengemban tanggung jawab, dan melakukan inovasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengimplementasian OCC ini, sistem yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Komputer Server
 - Perangkat Keras
 - Intel Core2Duo CPU E7200 2.53GHz, Penyimpanan HDD 50GB, RAM 4GB.
 - Monitor dengan resolusi minimal 1280x800 pixel.
 - UPS
 - Koneksi Internet yang stabil dan selalu tersedia
 - Nama Domain (jika diperlukan)
 - Alamat IP *Public*.
 - Perangkat Lunak
 - Sistem Operasi Windows Server 2008 R2 Standart 64-bit (6.1, Build 7601)
 - Apache Web Server 2.2.21
 - PHP 5.3.10
 - MySQL 5.5.20
 - Google Chrome Web Browser 24.0.1312.52
- Komputer Klien
 - Perangkat Keras
 - Intel Core2Duo CPU E7500 2,93GHz
 - Monitor dengan resolusi minimal 1280x800 pixel
 - Koneksi Internet yang stabil
 - Perangkat Lunak
 - Windows 7 Ultimate 32-bit (6.1, Build 7600)
 - Google Chrome Web Browser 24.0.1312.52

Berikut adalah analisa sistem OCC yang akan dibangun :

- Sistem OCC ini dikembangkan menggunakan PHP sebagai bahasa pemrograman, dan menggunakan Yii sebagai Framework PHP yang digunakan untuk mempermudah pembuatan sistem.
- OCC ini berjalan pada Apache Web Server, dan didukung oleh MySQL sebagai database untuk penyimpanan data.
- Untuk tujuan penelitian ini, sebuah komputer *server* telah disiapkan, dan dapat diakses di <http://matthew.uhpsurabaya.ac.id/genesis/>.
- Untuk masing-masing mahasiswa/alumni dan pemberi kerja (*employer*), sistem akan

memberikan sebuah akun (*account*), dimana akun tersebut akan memiliki sebuah tipe yang dapat dipilih saat melakukan pendaftaran.

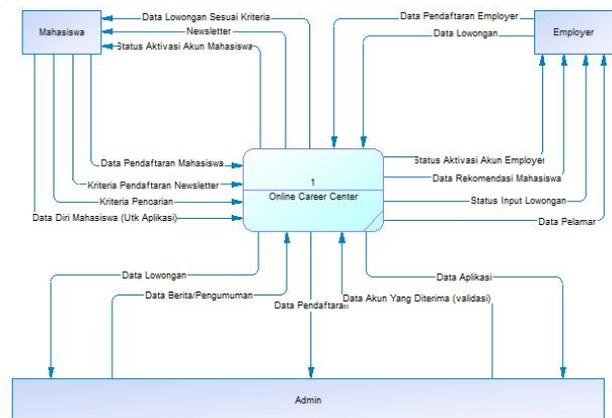
- Pendaftaran untuk kedua jenis akun dilakukan secara *online* yang dapat diakses melalui alamat yang telah disampaikan sebelumnya.
- Setiap proses pendaftaran akan melalui dua tahapan, yakni verifikasi dan aktivasi. Tahap verifikasi adalah sebuah tahapan dimana masing-masing anggota harus melakukan verifikasi kepemilikan alamat surat elektronik yang dimasukkan pada saat pendaftaran. Sedangkan tahap aktivasi adalah sebuah tahapan dimana petugas dari Pusat Karier harus melakukan aktivasi akun untuk masing-masing anggota secara satu per satu. Tahap aktivasi digunakan untuk meminimalkan pendaftaran akun oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Pada akun dengan tipe *Employer*, petugas juga akan melakukan validasi ketepatan data pemberi kerja (*employer*) secara manual.
- Setiap akun yang terdaftar dalam sistem, dapat di-nonaktifkan oleh petugas Pusat Karier tanpa peringatan dan pemberitahuan lebih lanjut.
- Setiap lowongan pekerjaan akan secara otomatis ditampilkan pada saat selesai melakukan pengisian formulir lowongan. Batas maksimum lowongan pekerjaan dapat dibuka adalah 30 hari (dapat diubah dari sistem). Sebagai contoh, lowongan dimasukkan pada tanggal 5 Januari 2013, maka batas maksimum dihitung dari 5 Januari ditambahkan dengan 30 hari, sehingga hasilnya adalah 4 Februari 2013.
- Tidak ada batas maksimum untuk jumlah pelamar suatu lowongan pekerjaan.
- Tidak ada batas maksimum untuk jumlah lowongan pekerjaan yang dapat didaftarkan oleh seorang *employer*.
- Tidak ada batas maksimum bagi alumni untuk melakukan pelamaran sebuah lowongan pekerjaan.
- Untuk setiap kegiatan melamar pekerjaan, sistem akan mengirimkan email kepada pihak *employer*.
- Proses wawancara, dan proses pendaftaran lebih lanjut dilakukan secara pribadi (tidak terhubung dengan sistem) oleh pihak pemberi kerja dan pelamar pekerjaan.
- Setiap lowongan yang tidak dirasa pantas oleh petugas dapat dihapus dari sistem tanpa peringatan dan pemberitahuan lebih lanjut.
- Setiap anggota dengan tipe mahasiswa/alumni, dapat mendaftarkan diri untuk menerima *Job Alert* atau *newsletter* untuk bidang tertentu sesuai dengan pilihan anggota, dan akan dikirimkan sesuai dengan frekuensi pengiriman yang dipilih.
- Untuk setiap anggota dengan tipe mahasiswa/alumni, dapat melakukan Ubah

Data, Ubah Kata Kunci, *Apply* Lowongan Pekerjaan, Menambahkan CV, dan *Subscribe Job Alert* atau *Newsletter*.

- Untuk setiap anggota dengan tipe *employer*, dapat melakukan Ubah Data Keanggotaan, Ubah Kata Kunci Keanggotaan, Ubah Data Perusahaan, Masukkan Lowongan Pekerjaan, Ubah Lowongan Pekerjaan, dan Melihat CV Pelamar Pekerjaan.
- Untuk setiap anggota dengan tipe *admin*, dapat dibagi atas beberapa level yang tersedia secara dinamis. Untuk seluruh level admin secara garis besar, setiap anggota dapat melakukan Ubah Data, Ubah Kata Kunci, Ubah Data Perusahaan, Ubah Data *Employer*, Ubah Data Mahasiswa/Alumni, Menambahkan *Employer* Baru, Menambahkan Mahasiswa/Alumni Baru, Menambah Universitas Baru, Menambah Fakultas Baru, Menambah Jurusan Baru, Menambah dan Mengubah CV untuk Mahasiswa/Alumni, dan Blokir Akun Anggota. Pembatasan hak akses bersifat dinamis sehingga dapat berbeda antara satu level dengan level yang lainnya.

• Diagram Konteks

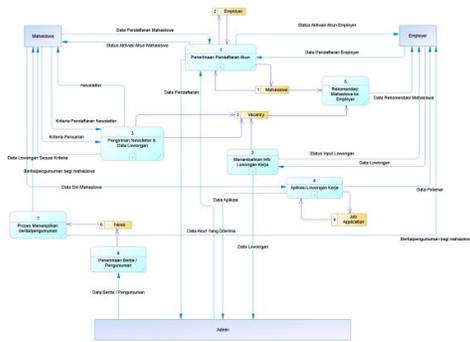
Berikut adalah *Context Diagram* atau Diagram Konteks yang digunakan dalam pembuatan program *Online Career Center*.



Gambar 3 Context Diagram untuk *Online Career Center*

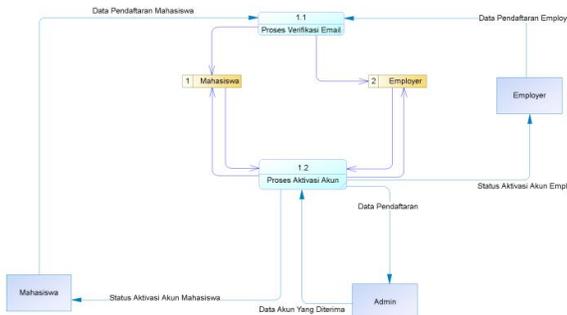
• DFD Level 0

Berikut adalah Data Flow Diagram Level 0 yang digunakan dalam pembuatan program *Online Career Center*.

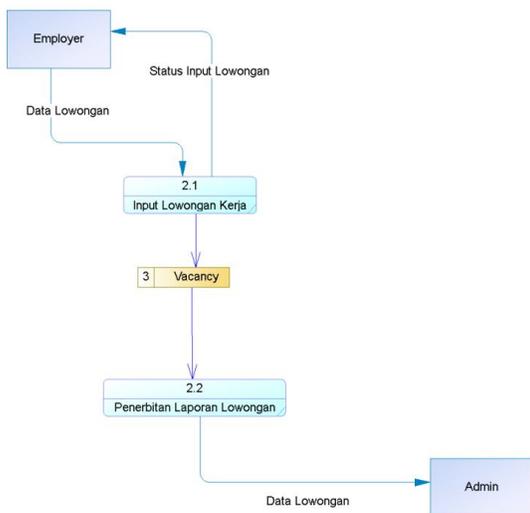


Gambar 4 DFD Level 0

- DFD Level 1
Berikut adalah Data Flow Diagram Level 1 hasil pengembangan dari Data Flow Diagram Level 0 diatas.



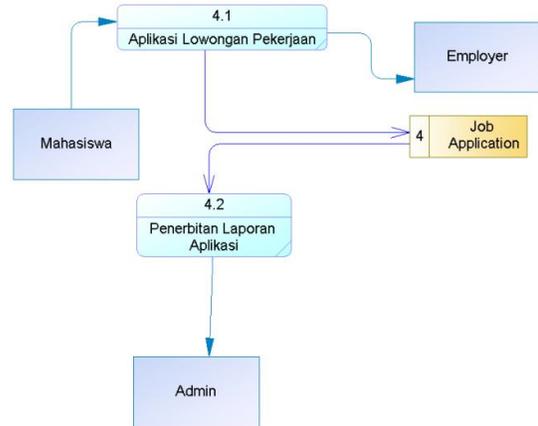
Gambar 5 DFD Level 1 dari Proses 1 (Penerimaan Pendaftaran Akun)



Gambar 6 DFD Level 1 dari Proses 2 (Menambahkan Info Lowongan Kerja)

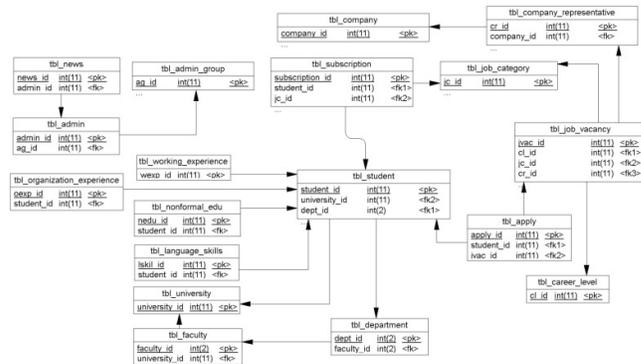


Gambar 7 DFD Level 1 dari Proses 3 (Pengiriman Newsletter dan Data Lowongan)



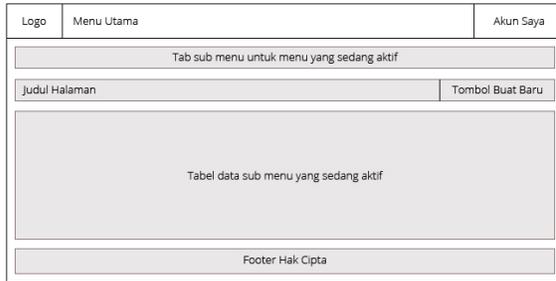
Gambar 8 DFD Level 1 dari Proses DFD Level 1 dari (Proses Aplikasi Lowongan Kerja)

- Relasi Antar Tabel
Berikut adalah relasi yang digunakan untuk seluruh tabel yang ada dalam sistem :



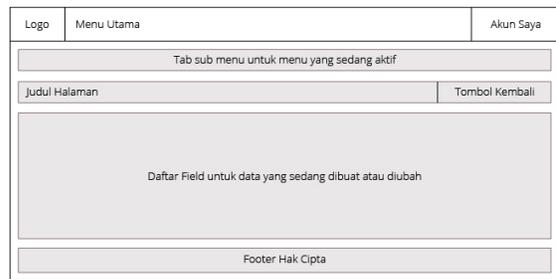
Gambar 9 Relasi Antar Tabel

- Rancangan User Interface
Berikut adalah bentuk tampilan yang akan digunakan dalam pengerjaan proyek ini.



Gambar 10 Desain halaman Menu/Sub menu

Gambar diatas adalah tampilan untuk hampir keseluruhan menu yang ada di dalam proyek ini. Yang berbeda untuk masing-masing menu hanyalah warna dari tab menu utama dan tab sub menu yang sedang aktif, judul halaman, dan data yang tercantum di dalamnya.



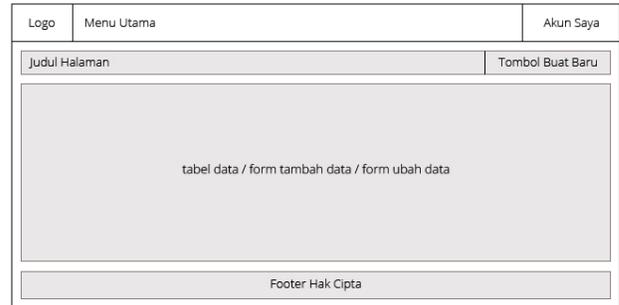
Gambar 11 Desain halaman buat baru/ubah data untuk menu/sub menu

Gambar diatas adalah tampilan untuk hampir keseluruhan halaman buat data baru dan ubah data baru. Perbedaan dari halaman menu/submenu terletak pada daftar *field* akan ditampilkan dalam bentuk vertikal.



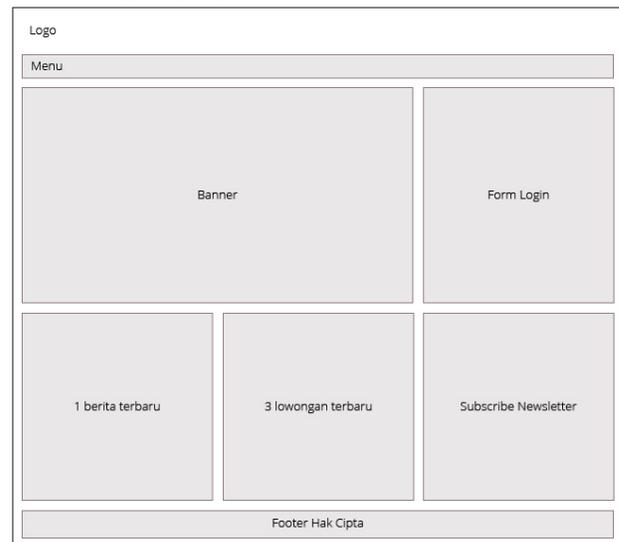
Gambar 12 Desain halaman pengaturan

Gambar diatas adalah tampilan untuk halaman pengaturan. Untuk sub menu pengaturan akan diisi dengan *Display, Email Templates, Admin Groups,* dan *Admin Privileges*.



Gambar 13 Desain halaman Sub-Menu Website dan Sub-Menu Updates.

Gambar diatas adalah tampilan untuk halaman-halaman yang berada dibawah menu Website, yakni *News, Post, Menu,* dan *Administrator*. Untuk sub-menu *Administrator* di posisikan dibawah menu dan bukan dibawah menu Setting, karena Website lebih cenderung kepada isi website daripada pengaturan situs.



Gambar 14 Halaman utama website

Di atas adalah tampilan halaman utama dari website ini. Jika terdapat notifikasi, misalkan telah sukses logout, maka akan terdapat sebuah *section* baru di bawah Menu dan akan memiliki warna sesuai dengan notifikasi yang ditampilkan, apakah menunjukkan sukses atau error atau informasi. Sedangkan, di bawah adalah tampilan halaman lainnya, dibentuk dalam format dua kolom. Untuk "Isi Halaman" akan diisi dengan informasi yang ingin ditampilkan dalam halaman tersebut, sedangkan "Menu Lain" akan diisi dengan daftar berita terbaru, daftar lowongan pekerjaan terbaru, dan daftar kategori pekerjaan.



Gambar 15 Tampilan halaman lainnya

D. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh setelah melalui tahap-tahap pembuatan aplikasi Pusat Karier Online ini adalah sebagai berikut :

- Penggunaan web sebagai media pendistribusian informasi dapat menjadikan informasi dapat diakses secara realtime, dari manapun, dan menggunakan perangkat apapun.
- Dengan adanya web ini, waktu yang terbuang untuk membuat, mencetak, dan mendistribusikan dokumen yang berisi lowongan pekerjaan dapat dikurangi, juga mengurangi penggunaan kertas sebagai media cetak, dan mengurangi biaya pendistribusian dokumen.
- Pengiriman *Newsletter* dengan jumlah yang besar akan mengalami kendala jika tidak didukung dengan infrastruktur SMTP dan jaringan yang baik, mengingat SMTP Google hanya dapat mengirimkan 500 email per hari, dan jika tetap menggunakan SMTP milik pihak universitas dikhawatirkan akan membebani kinerja SMTP Server.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Benner, P. From novice to expert: excellence and power in nursing practice. Menlo Park, California. Addison-Wesley. 1984.
- [2] Mondy, Wayne R. dan Robert M. Noe. *Human Resources Management 5th Edition*. Allyn & Bacon. Boston. 1993.
- [3] Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. STIE YKPN. Yogyakarta. 2001.
- [4] Ariawan, Ade. Agus Widodo. Bahroin Erwin. *Manajemen Karir*, <http://www.slideshare.net/adeiraputra/manajeme>

n-karir-13646020, diakses pada tanggal 2 Februari 2013.

- [5] Nurlaila, Anda. Febry Abbdinnah. *Trik Membangun Karier Cemerlang*. <http://life.viva.co.id/news/read/247203-trik-membangun-karier-cemerlang>, diakses pada tanggal 23 Januari 2013.
- [6] Saputri, Indah. *Cara Milih Jurusan Di Perguruan Tinggi Yang Baik*, http://www.memobee.com/index.php?do=c.everybody_is_journalist&idej=4038, diakses pada tanggal 23 Januari 2013.
- [7] Komunitas & Perpustakaan Online Indonesia. *Ejaan Baku Dan Ejaan Tidak Baku Dalam Bahasa Indonesia - Pengertian, Referensi Dan Contoh*, <http://organisasi.org/ejaan-baku-dan-ejaan-tidak-baku-dalam-bahasa-indonesia-pengertian-referensi-dan-contoh>, diakses pada tanggal 17 Februari 2013.
- [8] Kemdiknas. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring*, <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/>, diakses pada tanggal 17 Februari 2013.