

PENGEMBANGAN SISTEM CAREER CENTER UNTUK DEPARTEMEN KONSELING  
DAN PENGEMBANGAN KARIR DI INSTITUT TEKNOLOGI BUDI UTOMO

Arman Syahputra<sup>1</sup>, Kusuma Hati<sup>2</sup>

Institut Teknologi Budi Utomo, Jl. Ophir 2 No. 12 Jakarta Selatan<sup>1</sup>

AMIK BSI Jakarta, Jl. Kramat Raya No.18 Jakarta Pusat<sup>2</sup>

Email : [armansp892@gmail.com](mailto:armansp892@gmail.com)<sup>1</sup>, [kusuma.ksh@bsi.ac.id](mailto:kusuma.ksh@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The department of counseling and career development (DKPK), is a departments in Insitut Tecnology Of Budi Utomo that moves in the field of service center for a career and job fair. DKPK as of service center for a career, help the alumni to look for a job, and to improve career. DKPK work, as an exchange serves as bridge between job seekers ( job seeker ) and employer ( employer ), where between job seekers and employer this is to be formed an information that is job vacancies. So far, the employer always have difficulty in acquiring employee candidates in accordance with the criteria vacancy. The great number of applicants with kriteria-kriterianya data candidates each cause problems for both employer in determine a candidate applicants work exact conformity to the needs of the company. Therefore, required a the support system decision that could ease firm in determine a candidate a suitor who exactly corresponding criteria vacancy expected. With the existence of the application of the determination of a candidate applicants work dna-based the web being a candidate of applicants would obtain work in accordance with the criteria vacancy. A candidate a suitor who according to be confirmed to perform phases recruitment available at the company.*

*Keyword : career center system, Job Seeker, Employer*

**1. PENDAHULUAN**

Dalam proses pendidikan, Institut Teknologi Budi Utomo sebagai salah satu universitas swasta terkemuka di Jakarta telah melahirkan ribuan alumni yang kompetitif dan mampu bersaing dalam dunia kerja. Apa yang dilakukan Alumni sesudah lulus kuliah merupakan suatu mata rantai yang tidak bisa dipisahkan dari proses pendidikan di Institut Teknologi Budi Utomo. Supaya alumninya kompetitif dan berdaya saing tinggi, Institut Teknologi Budi Utomo mendirikan Departemen Konseling dan Pengembangan Karir (DKPK) dengan tujuan memberikan pelayanan kepada mahasiswa dan alumni dalam meningkatkan mutu dan keahlian diri serta memberikan pembekalan terhadap cara pandang (perspektif) mahasiswa dan alumni dalam menyongsong masa depan.

Kuatnya jaringan dan *networking* dengan ribuan Alumni yang sudah

bekerja, serta dengan mahasiswa yang sudah bekerja (kelas karyawan) Mahasiswa dan alumni memiliki kesempatan yang luas untuk membangun *networking* dan karir di dunia kerja. Mahasiswa dan Alumni juga bisa memanfaatkan fasilitas pelayanan dari DKPK seperti konsultasi, bimbingan, pengenalan tentang dunia kerja kepada mahasiswa dan alumni agar mudah menentukan arah dan tujuan selepas bangku kuliah.

Peranan Departemen Konseling dan Pengembangan Karir (DKPK) sangatlah penting, dimana dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang efektif dan efisien. Dalam proses pendaftaran career center adanya masalah yang timbul dari kegiatan tersebut. Diantaranya adalah pada Departemen Konseling dan Pengembangan Karir (DKPK) belum memiliki aplikasi sistem pendaftaran yang dikelola dengan baik, selain itu

pendaftaran masih dilakukan dengan cara konvensional.

Dengan melihat permasalahan yang muncul di Departemen Konseling dan Pengembangan Karir (DKPK) Institut Teknologi Budi Utomo, peneliti mencoba merancang sistem informasi pendaftaran pusat karir secara *online* untuk mengurangi dan mengatasi permasalahan tersebut. Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah mengenai sistem pendaftaran *career center* masih dilakukan dengan cara konvensional sehingga kurang efektif dan efisien. Peneliti mencoba merancang sistem informasi pendaftaran *career center* secara *online* sehingga dapat meningkatkan pelayanan Departemen Konseling dan Pengembangan Karir (DKPK) Institut Teknologi Budi Utomo.

Dalam penerapannya sistem yang dipakai oleh Departemen Konseling dan Pengembangan Karir saat ini masih memiliki beberapa kelemahan. Diantaranya adalah:

- a. Didalam situs yang sekarang menu yang disediakan oleh DKPK hanya *Profile, Job Oportunities, Article, Events, Karir Alumni Testimonial*.
- b. Menyediakan informasi tentang lowongan pekerjaan, baik secara *online* maupun secara *traditional*.
- c. Didalam artikel terdapat cara membuat resume yang baik, kiat praktis menulis CV, *career motivation* seminar dan sosialisasi bursa kerja *online*.
- d. Didalam *Events* terdapat beberapa informasi tentang acara yang akan diselenggarakan oleh DKPK.
- e. Terdapat karir alumni testimonial yaitu pendapat alumni Institut Teknologi Budi Utomo tentang dunia kerja sesuai dengan jurusan yang diambil saat kuliah.

Dari beberapa masalah di atas maka dapat di ambil beberapa tindakan untuk menanggulangi masalah tersebut, diantaranya adalah :

- a. Perlu dibuatkannya sebuah sistem yang terkomputerisasi seperti sistem *career center online*.
- b. Sistem *career center* harus memiliki desain yang user friendly agar penggunaannya mudah untuk mengakses.
- c. Untuk dapat melakukan pemasangan iklan pada sistem, baik pada pencari kerja maupun penyedia kerja haruslah mendaftar menjadi *member* terlebih dahulu.
- d. Member pencari kerja hanya dapat memasang iklan sekali saja, dan iklan yang dipasangnya dapat disertai dengan foto dirinya
- e. *Member* penyedia kerja dapat memasang iklan lebih dari 1 sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang akan ditawarkan.
- f. Untuk melihat iklan-iklan yang ada dalam sistem, baik iklan yang dicantumkan oleh pencari kerja maupun penyedia kerja, user tidak diharuskan menjadi *member*.
- g. User dapat melakukan pencarian pada iklan-iklan yang telah ada berdasarkan kategori yang telah ditentukan .
- h. Pengolahan data alumni dan pengumpulan data pencari kerja.
- i. Karena faktor masalah keamanan yang belum teruji, prototype ini nantinya digunakan *run* dengan sebatas pendamping sistem *career center* yang ada saat ini.

Penelitian ini menitik beratkan batasan masalah pada :

- a. Tidak membahas secara fisik seperti perangkat hardware apa saja yang digunakan beserta spesifikasinya atau spesifikasi *server* dan *bandwith* yang digunakan.
- b. Membahas hanya sebatas otentikasi pengguna saja.
- c. Sistem *career center* hanya dirancang dan dimodelkan untuk melakukan registrasi secara *online* dan

memberikan informasi tentang lowongan pekerjaan.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini, adalah :

- a. Membantu menangani masalah pendaftaran *Career Center* untuk Departemen Konseling dan Pengembangan Karir (DKPK) yang masih bersifat konvensional menjadi berbasis *web*.
- b. Mendekatkan dunia akademik dan dunia usaha secara interaktif dalam kebutuhan ketenagakerjaan.
- c. Membantu petugas DKPK agar dapat mengontrol setiap saat dan dimana saja.
- d. Membantu mahasiswa untuk dapat mencari info lowongan pekerjaan dengan mendaftarkan diri di *Career Center* secara *online*.
- e. Memberi kesempatan dunia usaha untuk memperkenalkan perusahaan sebagai penyedia bidang pekerjaan yang prospektif di masa depan.
- f. Dunia usaha dapat mendaftarkan perusahaannya untuk memberikan informasi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan pada saat ini dan memberi kemudahan kepada perusahaan dalam merekrut tenaga kerja melalui sistem *online*.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu : menambah pengetahuan secara praktis tentang masalah yang dihadapi. Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat serta memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai referensi bagi peneliti lainnya yang melakukan penelitian serupa.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1. Pengembangan Karir (*Career Development*)

Menurut Anwar Prabu dalam Suningsih (2015:4), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di

perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Siagian dalam Suningsih (2015:4), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir antara lain perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, tingkat kepuasan.

### 2.1. Perencanaan Karir (*Career Planning*)

Perencanaan karir (*career planning*) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

### 2.2. Perencanaan Karir (*Career Planning*)

Perencanaan karir (*career planning*) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

### 2.3. Langkah-langkah perencanaan karir

#### a. Menilai Diri Sendiri

Hal utama dalam memulai perencanaan karier adalah bertanya atau memahami diri sendiri. Misalnya, orang seperti apakah saya? Keterampilan apa yang saya miliki? Bagaimana dengan bakat dan nilai yang saya miliki? Apakah saya menyukainya? Apa yang menjadi kekuatan atau kelebihan dan kelemahan atau kekurangan saya? Mengenali kesempatan-kesempatan, keterampilan, bakat, dan nilai berhubungan pada kesempatan karier. Kesempatan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh pertumbuhan atau kepadatan dari

bisnis, kebijakan organisasi tentang pengembangan dan promosi karyawan dari dalam dan kebijakan dari internal kantor.

b. Menetapkan Tujuan Karier

Setelah seseorang dapat menilai kekuatan, kelemahan, bakat, dan setelah mendapat pengetahuan tentang arah dari kesempatan kerja, maka tujuan karier dapat dibentuk.

c. Menyiapkan Rencana-rencana

Rencana tersebut mungkin dibuat dari berbagai macam desain kegiatan untuk mencapai tujuan karier.

d. Melaksanakan Rencana-rencana

Untuk mengimplementasikan satu rencana kebanyakan diperlukan iklim organisasi yang mendukung. Artinya bahwa manajemen tingkat atas harus mengajak semua tingkatan dari manajemen untuk membantu bawahan mereka dalam meningkatkan karier mereka.

## 2.4. Tipe Jalur Karir

Mencapai tujuan karir selain harus melakukan perencanaan dan pengembangan karir juga perlu dibentuk jalur karir, di mana jalur karir biasanya memfokuskan pada mobilitas kedepan dalam jabatan khusus. Ada tiga tipe metode di dalam jalur karir, yaitu sebagai berikut :

a. Jalur Karir Tradisional

Di mana kemajuan karyawan dalam organisasi adalah lurus kedepan dari satu pekerjaan khusus ke pekerjaan selanjutnya. Asumsi dari tiap pekerjaan yang terdahulu adalah inti persiapan untuk menuju tingkatan kerja yang lebih tinggi.

b. Jalur Karir Jaringan

Dimana pada jalur karir ini merupakan suatu jaringan kerja yang vertikal dan rentetan dari kesempatan-kesempatan horizontal. Jalur karir jaringan mengakui pertukaran dari pengalaman pada tingkat khusus dan butuh untuk meluaskan pengalaman pada suatu

tingkat sebelum dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi.

c. Jalur Karir Dual

Jalur karir ini mengakui bahwa spesialis teknik dapat dan akan memberikan kontribusi dari keahlian mereka pada perusahaan tanpa berharap menjadi manajer. Demikianlah setelah diuraikan secara mendetail dapat dilihat bahwa perencanaan dan pengembangan karier merupakan hal yang sangat penting, bukan hanya bagi individu atau karyawan tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan dalam mencapai tujuan.

## 2.5. Career Services

Layanan karir membantu siswa dengan semua langkah dari proses perencanaan karir termasuk memilih karir, mencari pengalaman karir atau magang, dan mencari pekerjaan tetap setelah lulus

## 2.6. Manajemen Karir (Career Management)

Manajemen karir (*career management*) adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang. (Simamora, 2001:504).

Menurut Dessler (1997:45) kegiatan personalia seperti penyaringan, pelatihan, dan penilaian berfungsi untuk dua peran dasar dalam organisasi, yaitu :

a. Peran pertama, adalah menstafkan organisasi mengisi posisi-posisinya dengan karyawan yang mempunyai minat, kemampuan dan keterampilan yang memenuhi syarat;

b. Peran kedua adalah memastikan bahwa minat jangka panjang dari karyawan dilindungi oleh organisasi dan bahwa karyawan didorong untuk bertumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh. Anggapan dasar yang melandasi peran ini adalah

bahwa majikan memiliki suatu kewajiban untuk memanfaatkan kemampuan- kemampuan karyawan secara penuh dan memberikan kepada semua karyawan suatu kesempatan untuk bertumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh Serta berhasil dalam mengembangkan karirnya.

Kegiatan-kegiatan personalia, penyaringan, dan pelatihan memainkan peranan penting dalam proses pengembangan karir. Perencanaan personalia dapat digunakan tidak hanya untuk meramal jabatan yang kosong melainkan juga untuk mengidentifikasi calon- calon internal yang potensial dan pelatihan yang diperlukan untuk mengisi jabatan -jabatan tersebut. Suatu organisasi dapat menggunakan penilaian-penilaian karyawan berkalanya tidak hanya untuk keputusan gaji melainkan juga mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dari karyawan individual dan memastikan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat tercapai. Semua kegiatan penstafan, dengan kata lain, dapat digunakan untuk memuaskan kebutuhan baik organisasi maupun individu sedemikian rupa sehingga organisasi mendapatkan kinerja yang diperbaiki dari angkatan kerja yang lebih bertanggungjawab serta karyawan mendapatkan suatu karir yang lebih meyakinkan dan lebih menantang.

## 2.6. Program Persiapan Karir

Program ini bertujuan untuk mengembangkan potensi diri lulusan agar bisa memasuki dunia kerja sebagai tenaga kerja siap pakai. Seminar dan pelatihan pengembangan karir diberikan secara rutin oleh praktisi dunia kerja agar lulusan bisa mendapatkan gambaran tentang persiapan kerja yang harus dilakukan.

## 2.7. Perbandingan antara Sistem Registrasi Online dengan Sistem Registrasi Manual

Dalam proses registrasi secara *online* memiliki kelebihan yaitu dapat di akses dimana saja tanpa harus datang ke ruang DKPK, berbeda dengan registrasi secara manual yang mengharuskan pencari kerja (*job seekers*) datang secara langsung ke ruang DKPK dan mengisi formulir registrasi sehingga kurang efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraannya sistem *career center online* lebih menguntungkan baik dari segi biaya, efisiensi waktu.

## 2.8. Perbandingan dengan sistem yang sudah ada pada saat ini

Perbandingan antara website *jobsdb* dengan *Career Center* sangatlah jauh berbeda. Pertama, pada saat kita membuka website kedua nya sudah akan terlihat jelas perbedaan dari segi bahasa, *jobsdb* menawarkan bahasa apa yang akan anda gunakan, sedangkan jika anda membuka website *Career Center* anda akan langsung ditawarkan dengan bahasa Indonesia dan anda diminta untuk memasukkan nama dan alamat email yang langsung akan dikirim ke server.

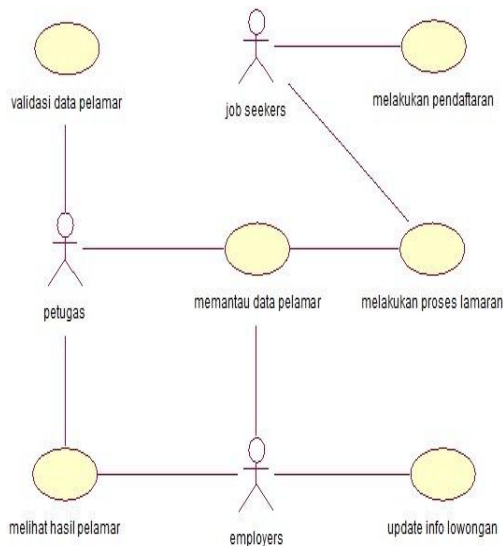
Sedangkan *jobsdb* anda harus mengisi *Email Address, Confirm Email Address, Password, Confirm Password, First Name, Last Name, Gender, Date of Birth, Country of Residence, Job Function*, kemudian anda juga mendapatkan pilihan untuk *Email Subscription*, dimana anda dapat memilah-milah *email* apa yang akan masuk ke *email* anda dari *jobsdb*.

*Jobsdb* akan langsung memberi tahu anda jika ada pengisian yang tidak sesuai dengan prosedur pada setiap *point* pengisian pada saat anda registrasi. Jika dibandingkan dari segi ketepatan sasaran, *jobsdb*. lebih unggul karena kita bisa lebih memilih bidang pekerjaan mana yang akan kita pilih.

**2.9. Aktor Proses Registrasi Konvensional**

Dalam proses registrasi terdapat tiga aktor yang berpartisipasi dalam proses tersebut adalah :

- a. *Job Seekers*  
Harus terlebih dahulu melakukan proses registrasi, yaitu dengan cara mengisi formulir yg tersedia di ruang Departemen Konseling dan Pengembangan Karir (DKPK).
- b. *Employers*  
Perusahaan yang telah bekerjasama dengan DKPK yang mendapatkan kemudahan dalam melakukan seleksi administrasi dan pemasangan pengumuman jadwal serta pengumuman peserta yang lolos tahapan seleksi tertentu.
- c. Departemen Konseling dan Pengembangan Karir (DKPK) adalah badan atau instansi yang memiliki wewenang untuk menyelenggarakan *career center*. dan mengorganisir semua informasi lowongan pekerjaan bagi mahasiswa maupun alumni Institut Teknologi Budi Utomo.



**Gambar 1.** use case registrasi manual

**3. METODE PENELITIAN**



**Gambar 2.** Tahapan Metode Penelitian

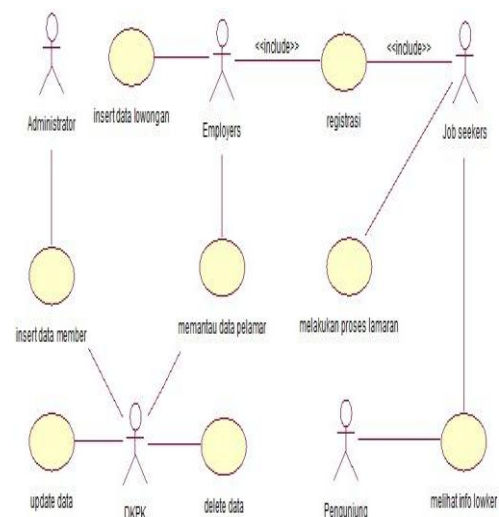
**4. PEMBAHASAN**

Perancangan aplikasi menggunakan PHP dan MySQL sebagai database.

**4.1. Perancangan Perangkat Lunak**

Perancangan ini dimodelkan menggunakan pemodelan UML yang terdiri dari delapan diagram, diagram tersebut diantaranya adalah :

**A. Usecase Diagram**

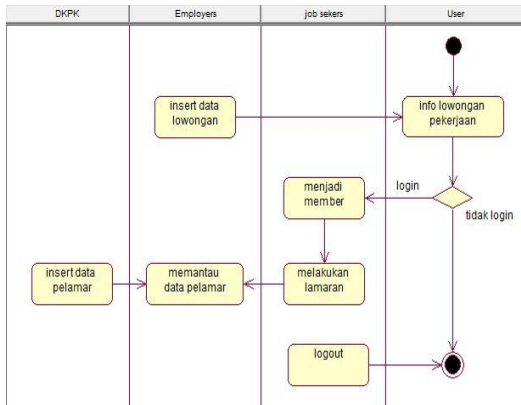


**Gambar 3.** Use Case Diagram

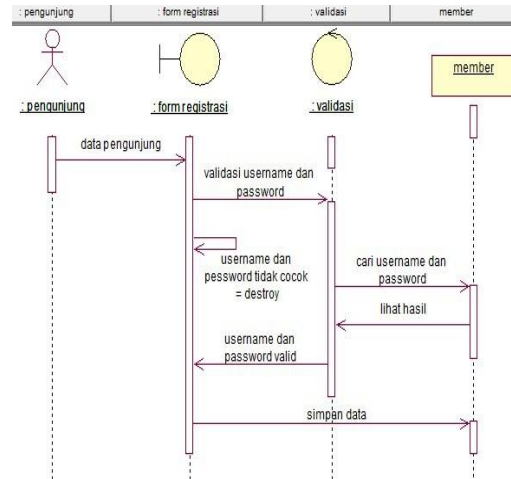
**B. Activity Diagram**

Digunakan untuk memodelkan perilaku use case dan objek di dalam sistem.





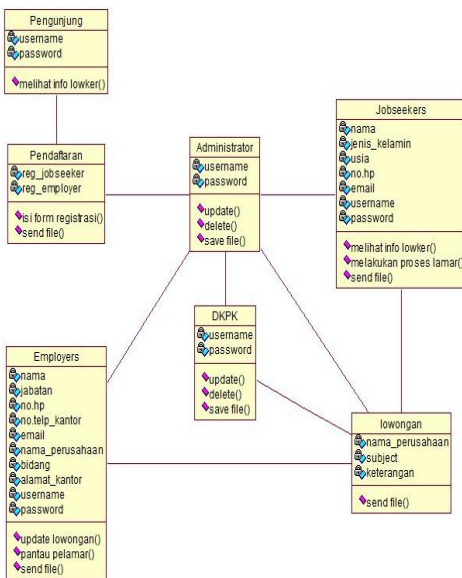
Gambar 4. Activity Diagram



Gambar 6. Sequence Registrasi

C. Class Diagram

Memperlihatkan proses Pengunjung melakukan *browsing* halaman web milik DKPK untuk melihat fitur-fitur yang ditawarkan.



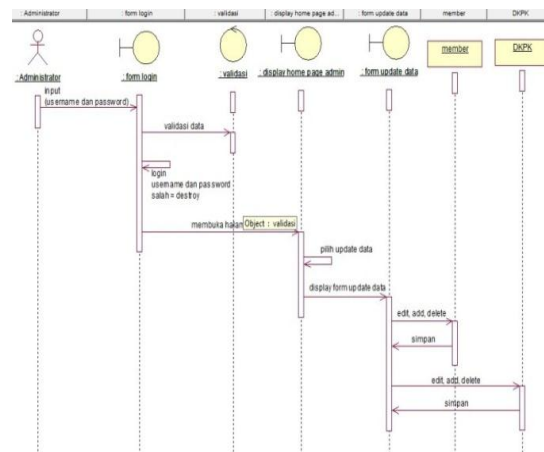
Gambar 5. Class Diagram

D. Sequence Diagram Registrasi

Sequence registrasi member memperlihatkan proses pengunjung untuk member. Pengunjung mengisi *username* dan *password* Bila *username* dan *password* belum pernah dipakai oleh member lain maka sistem akan menyimpan data pengunjung dan pengunjung menjadi member.

E. Sequence Diagram Update

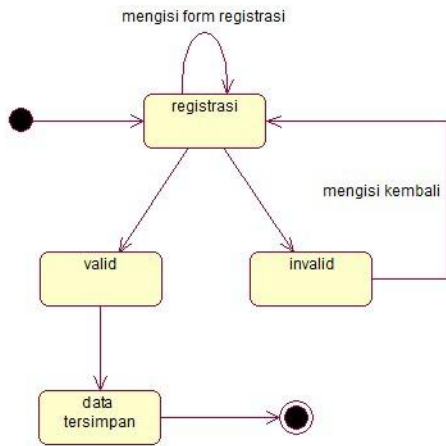
Diagram ini memperlihatkan proses administrator melakukan pengupdatean data. Untuk masuk kedalam halaman pendaftaran administrator harus melakukan login terlebih dahulu dengan memasukan *username* dan *password* pada menu login yang ada setelah memilih menjadi admin dan administrator akan melihat fitur-fitur DKPK dan memilih form *update* data. Setelah melakukan pengupdatean data, maka data akan disimpan pada database member.



Gambar 7. Sequence Update

F. Collaboration Diagram Registrasi - Statechart Diagram Registrasi

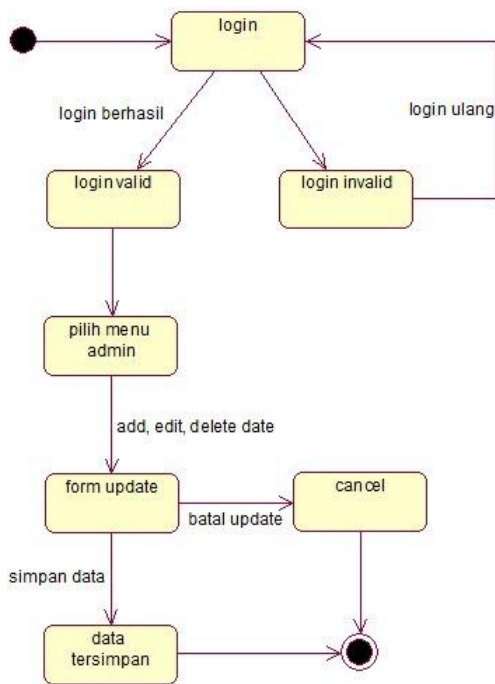
Statechart diagram registrasi memperlihatkan proses pengunjung untuk menjadi member (Job seekers/ Employers).



Gambar 8. Statechart Diagram Registrasi

**- Statechart Diagram Update Data**

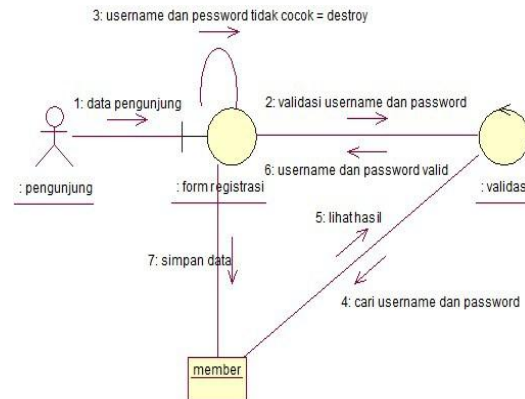
Statechart diagram update data memperlihatkan proses administrator untuk merubah data.



Gambar 9. Statechart Diagram Update Data

**G. Collaboration Diagram Registrasi**

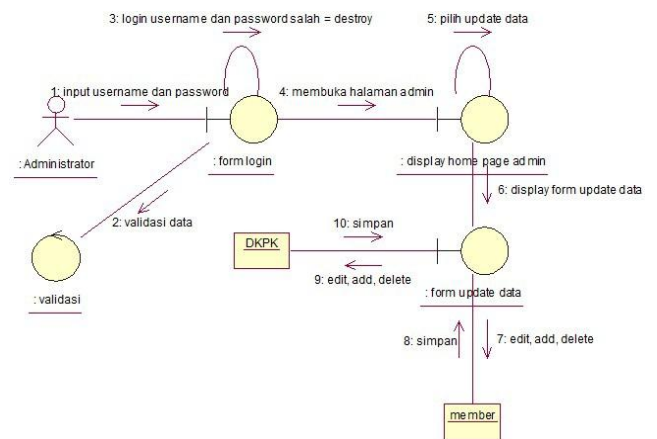
Collaboration registrasi member memperlihatkan proses pengunjung untuk menjadi member.



Gambar 10. Collaboration Registrasi

**- Collaboration Diagram Update**

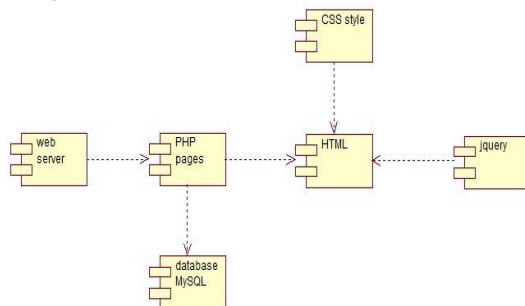
Collaboration update data memperlihatkan proses administrator untuk merubah data member.



Gambar 11. Collaboration Update

**H. Component Diagram**

Merupakan implementasi software dari sebuah atau lebih class. Sebuah komponent berisi informasi tentang logic class atau class yang diimplementasikan sehingga membuat pemetaan dari logical view ke component view.

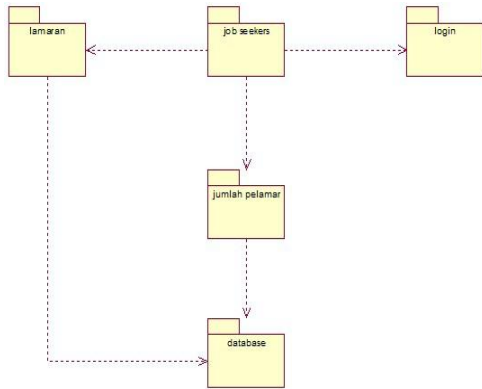


Gambar 12. Component Diagram



**I. Package Diagram**

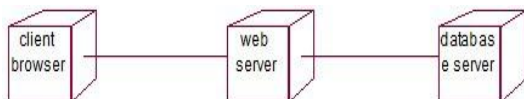
Pengelempokan yang digunakan untuk pengelompokan class atau usecase secara bersama-sama.



**Gambar 13.** Package Diagram

**J. Deployment Diagram**

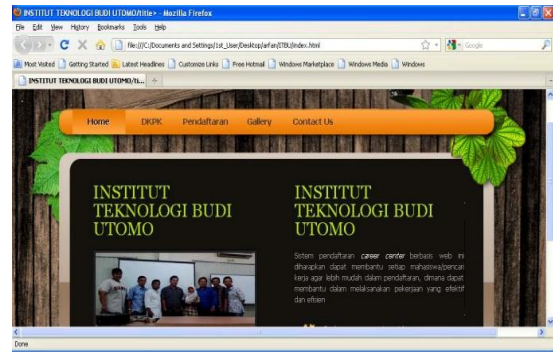
Digunakan untuk memodelkan distribusi aplikasi, *deployment diagram* Menggambarkan tata letak sebuah system secara fisik, menampakkan bagian-bagian *software* yang berjalan pada bagian-bagian *hardware*, menunjukkan hubungan komputer dengan perangkat (*nodes*) satu sama lain dan jenis hubungannya.



**Gambar 14.** Deployment Diagram

**4.2. Pengujian Aplikasi**

Pengujian menu akses lowongan ini ditunjukkan untuk employer dan jobseeker. Namun sebenarnya pengguna yang belum terdaftar juga dapat melakukan akses lowongan (membaca), tetapi tidak bisa melakukan proses lamaran sebelum melakukan registrasi terlebih dahulu.



**Gambar 15.** Tampilan Home

Menu pendaftaran *jobseeker* ditunjukkan untuk pengguna yang akan melakukan proses lamaran pekerjaan dan harus mengisi *form* pendaftaran terlebih dahulu. Berikut *form* pendaftaran untuk *jobseeker*.



**Gambar 16.** Tampilan pendaftaran *jobseeker*

*Form* pendaftaran *employer* ditunjukkan untuk pengguna (perusahaan) yang akan mendaftarkan perusahaannya untuk memberikan informasi lowongan pekerjaan yang sedang dibutuhkan. Berikut *form* pendaftaran *employer*.



**Gambar 17.** Tampilan Pendaftaran *employer*

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil dan pembahasan pada Bab sebelumnya, maka Penulis memberikan kesimpulan bahwa :

- a. Sistem pendaftaran *career center* berbasis web ini diharapkan dapat membantu setiap pencari kerja agar lebih mudah dalam pendaftaran, sehingga dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang efektif dan efisien.
- b. Pada sistem ini pengunjung dapat melihat secara keseluruhan informasi lowongan pekerjaan dengan lengkap.
- c. Dengan adanya sistem pendaftaran *career center* berbasis web ini diharapkan tidak ada halangan untuk melakukan pendaftaran karena dapat dilakukan dimana saja dengan bantuan internet.
- d. Perancangan aplikasi ini sebagai pendamping sistem *career center* yang ada pada saat ini.
- e. Aplikasi ini di rancang dengan mengambil sampel atau contoh dari sistem pendaftaran manual, hanya saja pada sistem *career center* ini proses pendaftaran sudah terkomputerisasi.

### 5.2. Saran

Sedangkan saran yang dapat diberikan adalah :

- a. Jika nantinya sistem ini sudah tersosialisasi dengan baik, bukan tidak mungkin sistem ini nantinya akan menggantikan sistem pendaftaran secara manual yang ada pada saat ini.
- b. Penambahan fitur berupa pembayaran online untuk memudahkan pencari kerja.
- c. Keamanan web harus ditingkatkan agar tidak mudah terjadinya pencurian data.
- d. Adanya fasilitas *chatting* atau *messaging* yang dapat digunakan oleh member pencari kerja (*Job Seekers*) dan member penyedia kerja (*Employers*), sehingga

komunikasi dapat dilakukan pada saat *member* pencari kerja dan *member* penyedia kerja sedang *online* pada saat bersamaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Indonesia. Jakarta. Prenhallindo.
- Hermawan, Jony. 2011. Perancangan Career Development Center UNDIP berbasis web. Semarang. UNDIP
- Jogiyanto, HM. 2009. Analisis dan Desain Sistem informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis. Yogyakarta. Andi Offset.
- Kadir, Abdul. 2009. Membuat Aplikasi Web dengan PHP + Database MySQL. Yogyakarta. Andi Offset.
- Komputer, Wahana. 2007. Teknik Mengolah Foto Digital dengan Adobe Photoshop CS3. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mondy, W. R, Robert M. Noe. 1993. Human Resouces Management. Allyn & Bacon.
- Nugroho, Bunafit. 2008. Latihan Membuat Aplikasi Web PHP dan MySQL dengan Dreamweaver. Yogyakarta: Gava Media.
- Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Suningsih. Paramita, Patricia Dhiana, Mukeri. 2015. Effect Of Career Development Opportunity, Empowerment Of Employees And Work Culture On The Performance Of Employees Sekretariat Daerah Kota Semarang. Journal of Management. ISSN : 2442-4064.
- Yuhefizar. 2008. 10 Jam Menguasai Internet Teknologi dan Aplikasinya. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.

