

Perencanaan Arsitektur Bisnis dan Arsitektur Teknologi Sistem Penerimaan Karyawan CV. Nusantara Coding

Tommi Suryanto

Jurusan Elektro, Politeknik Negeri Pontianak, Pontianak

e-mail: tommisuryanto@gmail.com

Abstrak

Karyawan adalah aset berharga yang sangat penting pada sebuah perusahaan. Calon karyawan melalui beberapa proses sampai akhirnya dapat menjadi bagian dari perusahaan. CV Nusantara Coding saat ini sedang mengembangkan proses bisnis rekrutmen karyawan baru dengan menyesuaikan dengan teknologi informasi. Enterprise Architecture merupakan metode dalam mengembangkan sebuah arsitektur perusahaan. Gambaran yang lengkap terhadap suatu system dapat dilihat dengan dilakukan pemodelan proses bisnis dari sistem informasi pada arsitektur bisnis. Penelitian ini dibuat menggunakan metode penelitian yakni deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus, metode pengumpulan data pada penelitian ini yakni wawancara dan observasi. Instrumen penelitian ditujukan kepada tim seleksi karyawan dan staf bagian sumber daya manusia, pengamatan secara langsung ditujukan untuk mendapatkan permasalahan atau kendala yang terjadi terhadap proses kegiatan seleksi karyawan. Fokus penelitian adalah menilai proses seleksi karyawan CV Nusantara Coding. Analisis yang dilakukan meliputi empat fase dan arah dari penelitian menuju pada analisis arsitektur bisnis dan arsitektur teknologi seleksi karyawan. Hasil perancangan ini menunjukkan sebuah gambaran arsitektur teknologi dan bisnis diharapkan permasalahan rekrutmen karyawan di CV Nusantara Coding dapat diselesaikan serta informasi yang diperlukan dapat dihasilkan dengan cepat dan tepat.

Kata kunci : TOGAF, Arsitektur Enterprise, CV.Nusantara Coding

Abstract

Employee is a precious asset which is important in a company. Candidate of employee through some process until they'll be a part of a company. Nowadays, CV Nusantara Coding is expanding their bussines process of employee recruitment with adjust the information technology. Enterprise Architecture (EA) is a method that use to build architecture bussiness of company. A complete ambition of a system can be seen by modeling business processes from information systems on business architecture. This research uses descriptive qualitative methods with case study methods on CV Nusantara Coding, data collection methods that used are interviews and observations. The research instrument was aimed Human Resources division and employee selection teams and done the direct observation to get problems or obstacles that occurred employee selection process. The focus of research is to assess employee selection business processes. The system analysis carried out includes four phases. The direction of the research leads to the analysis of business architecture and employee selection technology architecture. The result of design was showing a perspective of new technology architecture and bussiness. This is expected the recruitment's problem in CV Nusantara Coding can be solved and the information will be obtained fastly and appropriately.

Keywords : TOGAF, Arsitektur Enterprise, CV.Nusantara Coding

1. PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset berharga yang sangat penting pada sebuah perusahaan [1]. Pada proses manajerial sumber daya manusia, calon karyawan melalui beberapa proses sampai akhirnya dapat menjadi bagian dari perusahaan meliputi proses rekrutmen, proses seleksi, proses penempatan, proses orientasi, dan proses induksi [2]. Bagian penting dalam melakukan pengelolaan dan perkembangan sumber daya manusia yang sesuai adalah menerapkan sistem dalam proses penyeleksian rekrutmen calon karyawan [3]. Rekrutmen memiliki tujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yakni karyawan yang pintar, terampil, berkompentensi, bekerja keras, kreatif, dan memiliki moralitas yang tinggi [2]. Hasil penelitian M. K. Kadek, dkk tahun 2018 menyatakan bahwa seleksi berpengaruh nyata (signifikan) secara simultan terhadap kinerja karyawan [4].

CV Nusantara Coding merupakan sebuah usaha dibidang teknologi informasi yang memberikan pelayanan dalam perancangan sistem informasi, teknologi jaringan dan web service, CV. Nusantara Coding berdiri dari ide tentang pemahaman teknologi informasi dalam mempermudah kehidupan dan usaha. CV Nusantara Coding saat ini sedang melakukan pengembangan proses bisnis rekrutmen karyawan baru. Dimana pada proses rekrutmen sebelumnya belum terdapat penerapan teknologi yang selaras dengan arsitektur bisnis, sehingga proses perekrutan memakan waktu yang panjang berdampak pada kinerja menjadi tidak dapat maksimal. Kelemahan proses rekrutmen membuat para stake holder merasa perlu melakukan penataan dalam hal proses seleksi penerimaan karyawan.

Dimasa kini, Enterprise Architecture (EA) digunakan untuk membangun sebuah arsitektur perusahaan [5]. EA mampu menyelaraskan antara area bisnis dan area teknologi informasi [6]. Proses perencanaan EA dan teknologi pendukung bisnis membutuhkan model hasil perancangan sistem informasi [7]. Perancangan tata kelola penerapan teknologi informasi menjamin pengelolaan teknologi informasi yang sesuai sehingga dapat memberikan dukungan dan mampu menyelaraskan strategi bisnis suatu organisasi [8]. EA menuntut pemilihan Framework yang sesuai agar mampu memberikan hasil pengembangan arsitektur yang cepat dan sederhana sehingga mampu menggambarkan perkembangan di masa depan [9]. TOGAF merupakan Framework yang dijadikan sebagai kerangka untuk melakukan pendekatan dalam melakukan perancangan, perencanaan, penerapan, dan mengatur arah dari arsitektur teknologi informasi [10]. Framework TOGAF memberikan tata kelola yang tepat sehingga mampu menggambarkan model bisnis dan model teknologi informasi yang dibutuhkan suatu organisasi [11]. Architecture Development Method adalah inti dari Framework TOGAF yang memberikan model spesifik dalam pengembangan arsitektur dan model yang tepat untuk mengelola siklus hidup enterprise, dengan hasil lebih rinci dan fleksibel [12]. Dengan adanya perancangan pada area arsitektur bisnis dan area teknologi pada seleksi karyawan diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana menyelaraskan antara teknologi informasi dengan proses bisnis pada proses seleksi karyawan yang mampu memberikan hasil yang sesuai dengan harapan dan meningkatkan efektivitas serta di perusahaan ini.

2. METODE

Penelitian ini dibuat menggunakan salah satu metode penelitian yakni deskriptif kualitatif dengan penerapannya pada suatu studi kasus. Pengumpulan data yang peneliti terapkan yakni teknik wawancara dan observasi. Wawancara dan observasi dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dan data yang berkaitan dengan proses bisnis, data/informasi, aplikasi, dan teknologi yang tersedia pada CV Nusantara Coding. Responden penelitian adalah tim seleksi karyawan dan staf divisi sumber daya manusia (HRD). Instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner pada seluruh responden. Kuesioner proses bisnis dan teknologi dibuat dalam bentuk butir-butir pertanyaan yang bersifat endclose, dalam kuesioner ini menggunakan skala pengukuran Likert. Disiapkan 2 (dua) pilihan jawaban yang dapat dipilih yakni Y (ya) dan T (tidak) sehingga didapatkan hasil berupa persentase dari setiap pertanyaan.

Observasi atau pengamatan langsung dilakukan di CV Nusantara Coding untuk mendapatkan permasalahan atau kendala yang terjadi terhadap proses kegiatan seleksi karyawan yang terkait dengan aktivitas seleksi karyawan. Hal ini untuk mengetahui sistem dan teknologi informasi yang tersedia apakah sudah mendukung proses bisnis seleksi karyawan CV Nusantara Coding. Framework TOGAF ADM merupakan kerangka kerja yang peneliti gunakan dalam penelitian ini. Kerangka kerja ini digunakan dalam membangun, merancang, dan mengelola arsitektur yang akan memberikan sebuah gambaran model teknologi dan arsitektur bisnis pada sistem penerimaan karyawan di CV Nusantara Coding. Hasil dari pemodelan teknologi dan arsitektur bisnis dalam penerapan TOGAF digambarkan menggunakan Unified Modeling Language.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dilakukan untuk mengetahui pengelolaan sistem informasi dan kebijakan teknologi informasi yang dibutuhkan dalam mendukung proses bisnis seleksi karyawan. Adapun teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner staf bagian HRD dan tim seleksi karyawan CV. Nusantara Coding. Selama responden melakukan pengisian kuesioner, peneliti selalu mendampingi dengan tujuan memberikan penjelasan dari pertanyaan - pertanyaan yang masih belum dipahami oleh para responden, serta memastikan kuesioner diisi dengan valid oleh staf bagian HRD dan tim seleksi karyawan. Fokus penelitian adalah menilai proses bisnis seleksi karyawan dengan penerapan teknologi informasi yang sedang berjalan yakni sistem seleksi karyawan. Analisis sistem yang dilakukan meliputi beberapa *Fase* yakni *Fase* pertama: *Fase Preliminary*, *Fase* kedua: *Architecture Vision*, *Fase* ketiga: *Business Process*, dan *Fase* keempat: *Technology Architecture*. Arah penelitian menuju pada analisis arsitektur bisnis dan analisis arsitektur teknologi seleksi karyawan. Perencanaan dilakukan untuk mendapatkan arsitektur yang tepat dengan kebutuhan dalam membangun model sistem informasi yang mendukung proses bisnis pada CV. Nusantara Coding.

3.2. FASE PRELIMINARY : FRAMEWORK AND PRINCIPLES

Fase Preliminary adalah tahapan awal yang berisi *Principle Catalog* yang digunakan untuk memahami visi dan prinsip dalam pengembangan arsitektur enterprise. Berikut adalah *Principle Catalog* pada proses seleksi karyawan CV. Nusantara Coding.

1. Business Principles

Tim seleksi karyawan memastikan bahwa karyawan hasil seleksi memiliki kemampuan dan dapat berkerja dengan syarat awal yang diinginkan, mampu berkerja sama dalam tim, dan memastikan dalam proses seleksi tidak ada kecurangan.

2. Data Principles

Integrasi data menjadi tanggung jawab seluruh pihak terkait, baik dalam tim seleksi maupun bagian HRD. Manajerial selalu mengawasi seluruh data dan menjadi prioritas terjaminnya keamanan data.

3. Application Principles

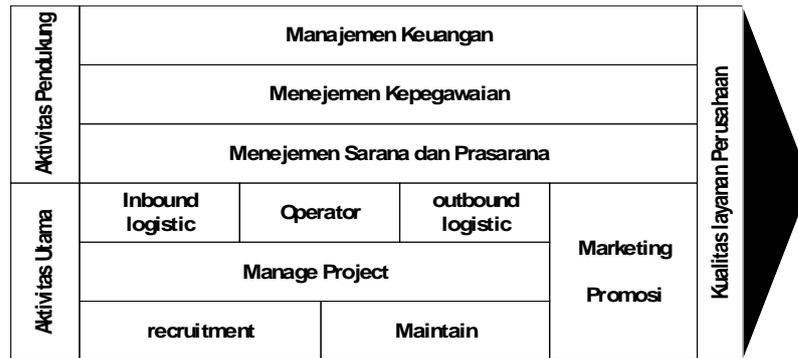
Memiliki keakuratan dalam pemrosesan data serta mudah digunakan dan dapat menyesuaikan jika terdapat perubahan kebutuhan organisasi.

4. Technology Principles

Mampu beradaptasi jika terjadi perubahan teknologi diwaktu yang akan datang dan mendukung fungsi bisnis dimasa yang akan datang.

3.3. PENDEFINISIAN ARCHITECTURE VISION

Pada fase ini, peneliti melakukan pendefinisian ruang lingkup Enterprise Arsitektur pada CV. Nusantara Coding meliputi kegiatan yang dikerjakan dalam skema *diagram value chain*. Kemudian kegiatan-kegiatan yang terjadi pada CV. Nusantara Coding diidentifikasi dan dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu aktivitas utama dan aktivitas pendukung. Dimana aktivitas-aktivitas tersebut dijadikan suatu kelompok kegiatan yang menggambarkan keterkaitan di antaranya. Adapun diagram value chain untuk CV. Nusantara Coding digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. *Diagram value chain CV Nusantara Coding*
 Sumber: Hasil survei dan wawancara di CV Nusantara Coding

3.4. PENDEFINISIAN AREA BUSINESS PROCESS

Pada tahap ini pertanyaan yang berhubungan dengan pedoman yang diterapkan oleh CV Nusantara Coding dalam menjalankan operasional bisnis seleksi karyawan dijabarkan dan didefinisikan. Aturan operasional standar dalam seleksi karyawan merupakan suatu operasional yang harus dilakukan seluruh pihak yang terlibat. Mengacu kepada *Standard Operasional Procedure (SOP)* CV. Nusantara Coding, berikut ini adalah Prosedur Penerimaan Karyawan .

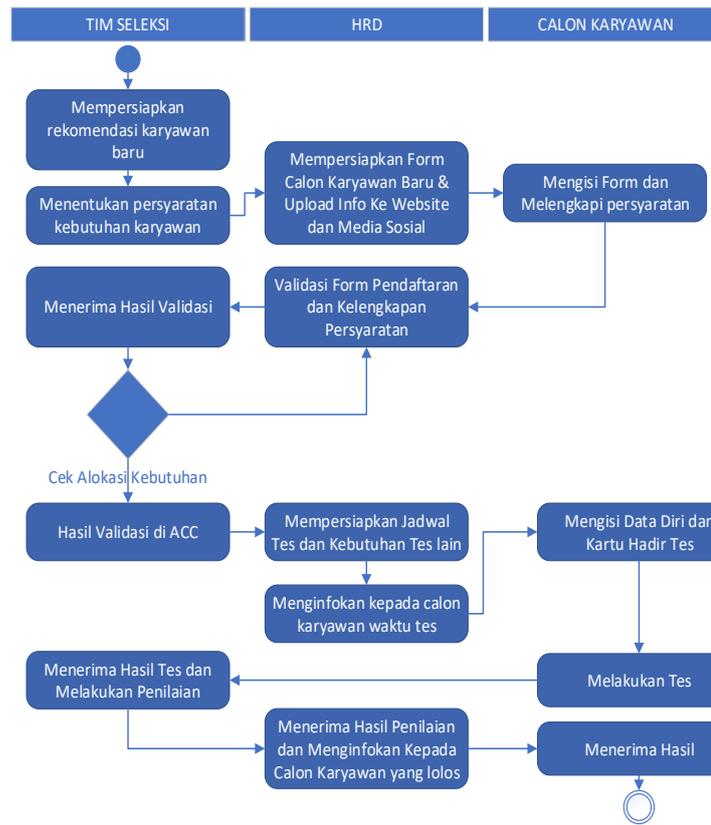
1. Menentukan kualifikasi formasi yang diperlukan oleh masing – masing *project leader*
2. Membuat persyaratan yang diperlukan untuk penerimaan karyawan
3. Menyiapkan *Form* pendaftaran dan membuka akses data untuk input data calon karyawan
4. Mensosialisasikan formasi yang dibuka lewat *Website* dan Media Sosial
5. Menyediakan Formulir pendaftaran dan Daftar Persyaratan untuk calon karyawan
6. Proses pendaftaran dengan Mengisi Formulir Pendaftaran
7. Masing – masing calon karyawan Melengkapi syarat-syarat yang sudah ditentukan
8. Menerima dan memeriksa form yang telah diisi, dan persyaratan yang ditentukan.
9. Mempersiapkan tes kemampuan dengan komputer dan tes wawancara.
10. Menginfokan kepada calon karyawan waktu tes kemampuan dengan komputer dan tes wawancara.
11. Proses pelaksanaan tes, calon karyawan diminta mengisi kartu tanda hadir tes seleksi dan melakukan tes.
12. Bagian seleksi melakukan rekap akhir hasil tes dan menentukan hasil kemudian menyerahkan kebagian HRD
13. Pengumuman hasil dengan menginfokan langsung ke calon karyawan.

Mengetahui apakah kegiatan proses seleksi karyawan sudah berjalan sesuai dengan standar operasional, maka diperlukan penyebaran kuesioner pada proses bisnis seleksi karyawan kepada bagian HRD dan tim seleksi. hasil dari kuesioner proses bisnis seleksi karyawan digambarkan pada tabel 1

Tabel 1. Hasil Kuesioner Proses Bisnis Seleksi Karyawan

No	Objek Pertanyaan	Distribusi Jawaban	
		Y (%)	T (%)
1	Proses pemeriksaan data calon karyawan oleh tim seleksi dilakukan saat ada berkas masuk ?	0	100
2	Input data calon karyawan dilakukan oleh bagian HRD ?	100	0
3	Data berkas calon karyawan dapat langsung dilihat oleh tim seleksi	0	100
4	Informasi waktu tes di upload oleh bagian HRD ke website dan media sosial ?	100	0
5	Apakah validasi kelengkapan persyaratan dilakukan oleh bagian HRD dan tim seleksi	100	0
6	Apakah hasil tes dapat langsung dilihat oleh bagian HRD ?	0	100
7	Hasil seleksi diterima langsung setelah tes dilaksanakan	100	0
8	Keputusan hasil tes diinfokan oleh bagian HRD	100	0
	PRESENTASE	62.5%	37.5%

Berdasarkan data hasil perhitungan kuesioner yang berkaitan dengan proses bisnis seleksi karyawan seperti yang ditunjukkan pada table 1, dari total responden yang diberikan kuesioner total reponden yang menjawab Ya ada sebanyak 62.5 % dan total responden yang menjawab Tidak ada sebanyak 37.5%. Hal ini menunjukkan bahwa proses bisnis seleksi karyawan baru sudah diterapkan dengan baik. Walau demikian hal ini bukan berarti proses bisnis tersebut berjalan dengan maksimal karena masih ditemukan adanya beberapa data yang ditemukan terkait dengan pemrosesan berkas biodata calon karyawan yang harus menunggu hingga batas akhir waktu seleksi yang menyebabkan kebutuhan akan karyawan yang diminta oleh project leader harus menunggu selesainya seluruh tahapan dari seleksi dimana masing-masing project leader memiliki waktu target project yang berbeda beda sehingga kendala ini sangat menjadi pertimbangan oleh peneliti untuk dapat diselesaikan. Selain itu, berkas tidak bisa dicek secara langsung oleh bagian tim seleksi karyawan melalui sistem dikarenakan berkas yang masuk langsung di inputkan kedalam komputer bagian HRD dan tidak adanya sharing data yang mengakibatkan bagian tim seleksi baru menerima data calon karyawan baru untuk dilakukan seleksi pada saat proses tes berlangsung yang membuat waktu yang dibutuhkan oleh tim seleksi ini tidak sedikit dan berakibat pada lamanya hasil akhir dari proses seleksi. Solusi yang ditawarkan pada arsitektur bisnis adalah sebuah proses seleksi karyawan yang terintegrasi dengan unit kerja HRD, proses bisnis yang terintegrasi oleh peneliti digambarkan dengan menggunakan *activity diagram* dengan tujuan agar dapat mudah untuk dipahami dan mampu memberikan gambaran yang lengkap. Berikut adalah gambaran *activity diagram* arsitektur proses bisnis yang mengintegrasikan unit kerja HRD dengan bagian tim seleksi karyawan pada proses bisnis seleksi karyawan baru :



Gambar 1. Activity diagram Arsitektur Bisnis Seleksi Karyawan

3.5. FASE TECHNOLOGY ARCHITECTURE

Mengidentifikasi teknologi yang digunakan CV. Nusantara Coding dan melihat secara langsung penggunaan *platform* teknologi terhadap aplikasi serta membuat usulan *platform* teknologi terkait kebutuhan sistem seleksi karyawan. Untuk mengetahui dengan pasti apakah arsitektur teknologi saat ini sudah mendukung sepenuhnya sistem seleksi karyawan, maka disebarakan kuesioner kepada panitia yang berisikan pertanyaan kondisi arsitektur teknologi. Gambaran mengenai arsitektur teknologi yang digunakan dalam mendukung bisnis disajikan dalam bentuk tabel. Hasil Arsitektur Teknologi Seleksi Karyawan ditunjukkan pada tabel 2

Tabel 2 Hasil Kuesioner Arsitektur Teknologi Seleksi Karyawan

No	Objek Pertanyaan	Jawaban	
		Y (%)	T (%)
1	Ada komputer yang khusus digunakan untuk kegiatan seleksi karyawan ?	100	0
2	Apakah membutuhkan akses internet	100	0
3	Apakah proses input data calon karyawan melalui komputer HRD ?	100	0
4	Apakah hasil tes langsung terlihat dikomputer HRD	0	100
5	Apakah hasil penilaian dibuat di komputer HRD	50	50
6	Di instansi Bapak/Ibu sudah tersedia jaringan komputer	100	0

No	Objek Pertanyaan	Jawaban	
		Y (%)	T (%)
	(LAN)		
7	Di instansi Bapak/Ibu sudah tersedia alat <i>printer</i> ?	100	0
8	Perangkat <i>mobile</i> dapat dipergunakan mengakses informasi seleksi karyawan ?	0	100
9	Apakah ada <i>server</i> yang berisi data calon karyawan	0	100
10	Apakah tersedia akses ke <i>server</i> untuk informasi seleksi karyawan ?	0	100
	<i>PERSENTASE</i>	55%	45%

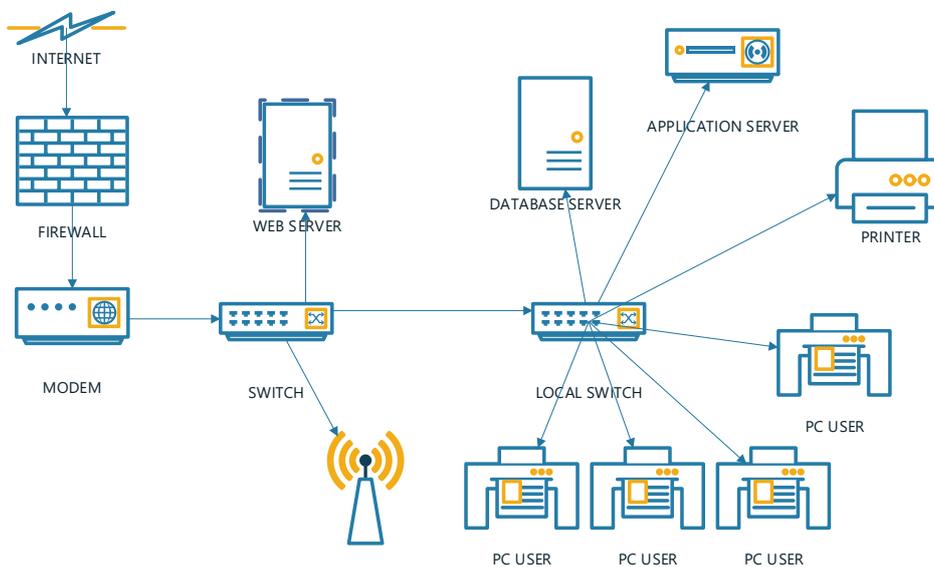
Pada tabel hasil kuesioner arsitektur teknologi seleksi karyawan dapat dilihat bahwa hasil perhitungan akhir dari kuesioner tersebut didapatkan hasil 55% responden menyatakan Ya dan 45% responden mengatakan Tidak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam menjalankan aktivitas bisnis pada seleksi karyawan, arsitektur teknologi yang ada dapat membantu. Namun, hal ini belum sepenuhnya dapat dimanfaatkan secara optimal terutama yang berhubungan dengan kebutuhan akses informasi menggunakan komputer server maupun menggunakan perangkat *mobile* serta masih belum tersedia secara langsung sedangkan tim seleksi proses bisnis memerlukan layanan informasi tersebut. Apabila dibuthkan perbaikan, hal yang diperlukan adalah adanya pengadaan untuk penggantian peralatan agar lebih optimal, sehingga keseimbangan data akan lebih terjaga. Diperlukan pula penggunaan teknologi *web* yang *open source*, dan tidak ada lagi penggunaan aplikasi ilegal atau yang tidak berlisensi. Detail *platform* teknologi yang diusulkan untuk pengembangan sistem terlihat pada tabel 3

Tabel 3 Platform Teknologi Saat Ini Dengan Usulan Platform Teknologi

Jenis	Perangkat	Keterangan
Perangkat Keras	Personal Computer: a. Intel Core i3 Duo 3.30 GHz b. V-GEN DDR2 2GB PC-5300, Hdd 500Gb	Unit Bagian HRD
	Server: Server Xeon X3430 2.4 Ghz HDD 1 Tb 8 Mb Cache	1 unit untuk menyimpan database
	Piranti Masukan: 1. Keyboard Logitech 2. Mouse Logitech	
	Monitor 1. Monitor LED 14"	Unit Bagian HRD
	Printer Printer Laserjet	1 unit Printer Laserjet
Perangkat Lunak	Sistem Operasi: Linux server, Windows 7, Microsoft Excel 2010, Microsoft word2010, MySQL, PHP Version 7.1.1	
	Internet Browser 1. Mozilla Firefox 2. Internet Explorer 5.0 3. Mozilla Firefox	

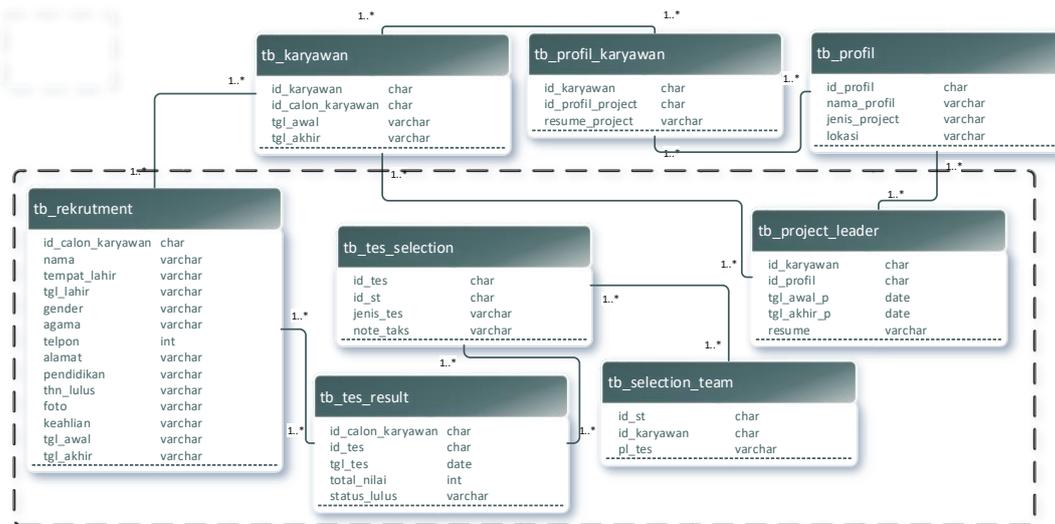
Jenis	Perangkat	Keterangan
	4.Google Chrome 5.Microsoft Outlook 2010	
	Software Lainnya: Antivirus	
Komunikasi Data	Jaringan: LAN, Internet	-
	Peralatan Jaringan: 1.Switch 2.Modem 3.Router 4.Kabel UTP 5.Mikrotik	1 buah modem 2 buah Switch 1 buah Router

Setelah melakukan observasi, peneliti memberikan usulan teknologi yang digunakan terhadap aplikasi terkait kebutuhan sistem seleksi karyawan, pada CV. Nusantara Coding dengan menerapkan penggunaan dari database server dan application server dengan menggunakan local switch tanpa harus merubah banyak topologi jaringan yang sudah ada, adapapun penggunaan dari arsitektur jaringan ini berhubungan dengan teknologi yang digunakan sehingga masing-masing divisi dapat menempatkan data dan informasi di satu server terpusat dengan pengendali berupa application server sistem, yang mana nantinya jika masa kedepan ada perubahan yang dilakukan oleh CV Nusantara Coding yang terkait dengan proses bisnis lain akan lebih mudah dengan adanya server ini. Berikut ini merupakan usulan hasil analisis kondisi arsitektur teknologi untuk CV. Nusantara Coding yang digambarkan pada gambar 2.



Gambar 2. Usulan Arsitektur jaringan di CV. Nusantara Coding

Untuk peningkatan performa dari teknologi yang ada yakni dengan menerapkan server didalam proses seleksi karyawan maka peneliti memberikan usulan pengembangan basis data terhadap teknologi yang digunakan terhadap aplikasi terkait kebutuhan sistem seleksi karyawan, pada CV. Nusantara Coding. Berikut ini merupakan usulan pengembangan basis data yang digambarkan pada gambar 3.



Gambar 3. Usulan basis data di CV. Nusantara Coding

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam proses bisnis seleksi karyawan baru CV Nusantara Coding masih terkendala akan lamanya proses rekrutment calon karyawan, dimana pemrosesan data yang tidak terintegrasi antara masing-masing pihak terkait dalam hal ini tim seleksi dan divisi sumber daya manusia, dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan langsung dengan menggunakan kuesioner pada pihak-pihak yang terkait menerangkan perlu adanya perbaikan dari sisi arsitektur teknologi dan bisnis dengan penerapan sharing data dan dalam perlu adanya penerapan teknologi server terpusat didalam arsitektur jaringan yang ada di CV Nusantara Coding ini. Hasil perancangan ini menunjukkan sebuah gambaran arsitektur teknologi dan bisnis yang terintegrasi sehingga menghasilkan proses bisnis secara menyeluruh antara tim seleksi karyawan CV Nusantara Coding dan divisi sumber daya manusia. Sehingga permasalahan rekrutmen karyawan di CV Nusantara Coding dapat diselesaikan serta informasi yang diperlukan dapat diperoleh dengan cepat dan tepat.

Adapun saran yang disampaikan penulis untuk mengembangkan penelitian yakni pengembangan arsitektur kearah penerapan teknologi mobile application sehingga mampu meningkatkan proses bisnis seleksi karyawan yang mana pihak-pihak terkait tidak mesti berada di depan komputer untuk mengolah data. Pengembangan arsitektur tersebut perlu dilakukan agar sesuai dengan kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka ditulis dengan Times New Roman 11pt dan spasi 1. Daftar pustaka 80% merupakan publikasi 5 Tahun terakhir. Daftar Pustaka disajikan mengikuti tata cara seperti contoh berikut dan diurutkan secara alfabetis (*ascending*) dan kronologis

- [1] R. Silvia dan Shalahuddin, “Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi” , Jurnal Administrasi Kantor, Vol. 5, No. 1, Juni 2017, 99 – 106 P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN: 2527-9769
- [2] F. Hendra, “Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT. X ”, AGORA Vol. 5, No. 1, 2017.

- [3] M. A. Devi, A. Fahrul, dan M. K. Dyna, "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Seleksi Penerimaan Dan Penentuan Posisi Karyawan ", Jurnal informatika Mulawarman vol 10 no 1 februari 2015
- [4] M. J. Kadek, A. N. Ni Nyoman, dan S. I Wayan, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud", Vol.13, No.2. 31 Agustus 2018 ISSN 1978-6069
- [5] I. Riman, dan A. F. Johaness, "Perancangan Enterprise Architecture Menggunakan Zachman Framework (Studi Kasus: PT.Vivamas Adipratama)", SEMNASTEK, ISSN : 2460 – 8416
- [6] Y. Ambar, D. I. Sensuse, dan A. Murni, "A Taxonomy of Enterprise Architecture Framework for Indonesian SMEs" International Journal of Computer Science Issues, IJCSI 10.2, Part. 2, 445, 2013.
- [7]. R. M. Ali, "Pemodelan Proses Bisnis Sistem Akademik Menggunakan Pendekatan Business Process Modelling Notation (BPMN)(Studi Kasus Institusi Perguruan Tinggi XYZ)", Jurnal Informasi Volume. VII., 2015.
- [8]. A. Rini, G. R. Aprianto, dan S. W. Sihwi, "Arsitektur Bisnis Biro Administrasi Kemahasiswaan (AK) Pada Perancangan Arsitektur Enterprise Universitas Sebelas Maret Menggunakan Framework TOGAF" Semantik 3.1, 2013, 317-324.
- [9]. Y. Roni, dan K. Surendro, "Perancangan model Enterprise Architecture dengan TOGAF architecture development method", Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI)., 2009.
- [10]. Y. R. Christian, Risqiati, dan S. Prastuti, "Penerapan Model The Open Group Architectural Framework (Togaf) Untuk Perancangan Arsitektur Enterprise (Studi Kasus STMIK Widya Pratama Pekalongan)", Seminar Nasional Edusainstek, FMIPA UNIMUS, ISBN : 978-602-5614-35-4, 2018.
- [11]. P. Henderik, dan M. M. Lankhorst, "Enterprise architecture-towards essential sensemaking" Enterprise Modelling and Information Systems Architectures 9.1, 2014, 5-21.
- [12]. M. Paramita, "Pemetaan The Open Group Architecture Framework (TOGAF) Pada Zachman Framework" Proceeding: Konferensi Nasional ICT-M Politeknik Telkom (KNIP), Dec. 19. 2012.