

# Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web

Arie Gunawan<sup>1</sup>, Sari Ningsih<sup>1</sup> dan Dhieka Avrilia Lantana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Komunikasi dan Informatika, Universitas Nasional Jakarta

<sup>2</sup>Informatika, Fakultas Teknologi Komunikasi dan Informatika, Universitas Nasional, Jakarta

Jl. Sawo Manila, Pejaten, Ps. Minggu Jakarta 12520

E-mail: arigunawan@civitas.unas.ac.id, sari.ningsih@civitas.unas.ac.id, dhiekalantana@civitas.unas.ac.id

## Abstrak

Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk dipilih sebagai karyawan untuk posisi yang diinginkan. Proses perekrutan dimulai dengan mencari pelamar potensial dan diakhiri dengan menyerahkan surat lamaran pelamar ke organisasi perekrutan. Setelah rekrutmen dilakukan, proses selanjutnya adalah proses pemilihan kandidat hingga kandidat terpilih menjadi karyawan untuk mengisi posisi yang diinginkan. Perkembangan kemajuan teknologi tidak serta merta dibarengi dengan perkembangan sistem internal perusahaan. Masih ada perusahaan yang menggunakan cara tradisional dalam merekrut karyawan yang memakan waktu lama. Sistem rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti tidak hanya mengembangkan karyawan dengan status karyawan tetap tetapi juga meningkatkan efisiensi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana membuat proses rekrutmen karyawan menjadi lebih mudah dan fleksibel dengan menghasilkan sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web yang dapat merekap data calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, sehingga calon karyawan bisa langsung melihat hasil tes apakah calon karyawan tersebut bisa lanjut ke jenjang tes berikutnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini selain observasi, wawancara dan studi pustaka, juga menggunakan metode pengembangan perangkat lunak waterfall. Dengan adanya sistem informasi rekrutmen karyawan, diharapkan dapat mempercepat proses rekrutmen karyawan yang awalnya masih manual menjadi terkomputerisasi.

**Kata kunci** : sistem, informasi, rekrutmen, calon karyawan.

## Pendahuluan

Sumber energi manusia (SDM) ialah peninggalan utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan sesuatu industri dalam menggapai kesuksesan. Buat menggapai apa yang sudah jadi tujuan industri yang sudah diresmikan, hingga industri wajib sanggup membentuk manusia yang mempunyai motivasi kokoh serta berani memandang pergantian selaku sesuatu tantangan yang wajib dialami. Menurut Wahyudi (2016), sebagai sumber daya utama perusahaan dan kekuatan di balik operasinya, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting [1]. Sedangkan menurut Putri (2018), pekerja atau aset manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya yang menguntungkan dari setiap perusahaan [2].

Manusia sebagai salah satu sumber vitalitas yang sangat penting dalam suatu organisasi tentunya membutuhkan administrasi yang baik dan teratur. Sedangkan sumber vitalitas manusia adalah salah satu sumber kendali manusia, yang

memiliki motivasi, sentimen, keinginan, bakat, informasi, dukungan, vitalitas, pekerjaan, akal, rasa dan tujuan di mana-mana. Kemampuan ini memiliki dampak yang luar biasa pada upaya industri untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, mendaftarkan aset manusia sebagai pekerja dalam suatu organisasi/industri pada hakekatnya merupakan pilihan untuk menyebarluaskan kompensasi kepada mereka yang terpengaruh.

Karena keberhasilan suatu industri tergantung pada karyawan yang bekerja di sana, menarik dan memilih karyawan untuk dipekerjakan atau ditempatkan pada posisi tertentu memerlukan proses yang terstruktur dan sistematis, khususnya seleksi. Perusahaan harus menyetujui dan memilih calon karyawan [3]. Menurut Pradipti (2016), proses rekrutmen adalah suatu proses yang menghasilkan pelamar yang berkualitas untuk pekerjaan di suatu industri [4].

Sedangkan menurut Sunarsi (2018), rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan man-

ajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi [5]. Lain halnya dengan Nanda dan Kukuh (2017) yang menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari dan menempatkan kandidat yang kompeten untuk bekerja di perusahaan [6]. Proses rekrutmen bisa dilakukan secara komputerisasi, berdasarkan penelitian Sidik dan Retno (2018), e-recruiting, di sisi lain, didefinisikan sebagai penggunaan Internet untuk menarik calon karyawan ke organisasi atau perusahaan. Ini termasuk menggunakan situs web perusahaan sendiri dan membuat serta memanfaatkan iklan pekerjaan komersial dan online. [7].

Beberapa permasalahan yang muncul selama proses rekrutmen karyawan antara lain pengambilan keputusan yang tidak objektif, apalagi jika beberapa calon karyawan memiliki kompetensi dan beberapa pertimbangan lain yang sebanding suka dan tidak suka dapat berujung pada manipulasi hasil tes. [8].

Perkembangan kemajuan teknologi yang terus-menerus tidak selalu di antara perluasan sistem dalam suatu industri. Masih terdapat industri yang melakukan rekrutmen karyawan dengan cara konvensional, sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam prosesnya. Sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti tidak hanya menciptakan karyawan yang berstatus tetap, tetapi juga untuk meningkatkan efisiensi industri.

Kegagalan untuk menerapkan kerangka pendaf-taran perwakilan mengarah pada pencapaian tu-juan mekanis. Karena kebutuhan staf di pusat dan di setiap departemen, pemrosesan aplikasi harus di-ubah dari manual menjadi terkomputerisasi untuk mempercepat pengambilan keputusan. Banyak bis- nis besar dan kecil mengiklankan lowongan peker- jaan di media seperti surat kabar [9]. Dalam hal ini, banyak juga calon yang datang dari luar. Saat men- cari lowongan kerja, para kandidat biasanya masih menggunakan cara konvensional, yaitu datang lang- sung ke lokasi perusahaan, menyaring lembaran- lembaran buletin, dan menumpuk berkas-berkas yang sangat banyak [10].

Tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana membuat proses rekrutmen karyawan menjadi lebih mudah dan fleksibel dengan menghasilkan sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web yang dapat merekap data calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, sehingga calon karyawan bisa langsung melihat hasil tes apakah calon karyawan tersebut bisa lanjut ke jenjang tes berikutnya.

## Metode Penelitian

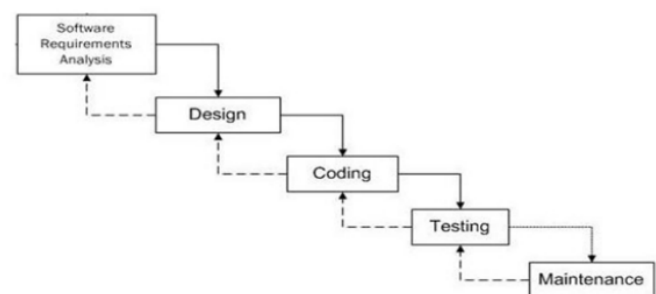
Beberapa teknik yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

## Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi  
Mengarahkan seseorang ke lapangan di mana seseorang dapat menemukan data yang rele- van mengenai subjek penelitian.
2. Wawancara  
Wawancara dengan pihak terkait dilakukan setelah mengumpulkan informasi yang tidak dapat diobservasi.
3. Studi Pustaka  
Pengumpulan data untuk tujuan pengumpu- lan lebih detail dari berbagai sumber dan lit- eratur terkait penelitian

## Metode Pengembangan Perangkat Lunak

Selain menggunakan metode pengumpulan data, penulis juga menggunakan metode pengemban- gan perangkat lunak untuk mengembangkan Sis- tem Informasi Rekrutmen Karyawan berbasis web. Metode yang digunakan adalah metode SDLC *Waterfall*. Metode yang digunakan dalam pemban- gunan perangkat lunak ini menggunakan model waterfall. Model SDLC (*System Development Life Cycle*) *waterfall* sering disebut sebagai model sekuensial linier atau siklus hidup klasik, menurut Sukanto dan Shalahudin (2016). Model air terjun memberikan aliran hidup perangkat lunak dikem- bangkan secara berurutan, dimulai dengan analisis, desain, pengkodean, pengujian, dan pemeliharaan [11]. Pressman menjelaskan dalam bukunya bahwa model air terjun adalah model tradisional yang berurutan dan sistematis saat mengembangkan perangkat lunak [12]. Tahapan dari penelitian wa- terfall adalah:



Gambar 1: Metode Waterfall

1. Analisis Kebutuhan  
Menganalisis kebutuhan klien, fitur program komputer, alat yang diperlukan untuk mem- bangun kerangka kerja, dan prasyarat lain untuk membangun basis data semuanya di- lakukan selama sesi penyelidikan keinginan.
2. Desain Sistem

Sebelum proses pengkodean dilakukan, kebutuhan diubah menjadi desain perangkat lunak yang dapat diestimasi. Struktur data, arsitektur perangkat lunak, representasi antarmuka, dan spesifikasi algoritma prosedural adalah fokus dari proses ini. Diagram aliran data (DFD), diagram hubungan entitas (ERD), diagram use case, dan hubungan antar tabel adalah bagian dari dokumentasi yang dibuat selama fase desain sistem ini.

### 3. *Coding*

Pengkodean sistem adalah fokus dari fase ini. Proses mengubah desain sistem yang dibuat menjadi perintah yang dapat dipahami komputer menggunakan bahasa pe

### 4. *Testing*

Pengujian memastikan bahwa perangkat lunak dikembangkan sesuai dengan desain dan semua fungsi dapat digunakan tanpa gangguan.

### 5. *Maintenance*

Dalam metode waterfall, sesi ini menyimpulkan prosesnya. Cara ini sering diterapkan. Koreksi berbagai kesalahan yang tidak terjadi pada tahap awal, pemantauan pengembangan dan implementasi unit sistem, dan pemeliharaan program semuanya termasuk dalam pemeliharaan. Administrator bekerja untuk meningkatkan standar sistem ke tingkat yang lebih tinggi melalui pemeliharaan sistem.

## Hasil dan Pembahasan

### Tahap Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas tentang Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Web Pada Perusahaan Nusantara Surya Sakti menggunakan metode SDLC Waterfall di mana tahap pertamanya adalah analisa, adapun hasil analisa kebutuhan yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kebutuhan fungsional

Tahapan kebutuhan fungsional ini diperlukan untuk mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan dan diinginkan oleh pengguna dari Aplikasi Sistem Informasi Penerimaan Karyawan pada Perusahaan Nusantara Surya Sakti, yaitu sebagai berikut:

##### (a) Admin

- Dashboard, berisi informasi mengenai total pelamar, pelamar belum

aktif, pelamar aktif dan jenis lowongan yang disediakan oleh pihak perusahaan.

- Aktivasi Pelamar, digunakan untuk melakukan aktivasi terhadap pelamar yang mendaftar di website penerimaan karyawan.
- Daftar Pelamar, berisi informasi rinci masing-masing pelamar
- Lowongan Pekerjaan, berisi data lowongan yang tersedia untuk para pelamar pekerjaan.
- Tambah Test, menambahkan test apa saja yang dibutuhkan untuk kebutuhan pelamar sesuai dengan kategori yang dilamar.
- Registrasi User, digunakan untuk menambahkan user admin.
- Hak Akses User, digunakan untuk memberi hak akses user admin.

##### (b) Pelamar

- Biodata, berisi informasi biodata pelamar dan pengalaman kerja.
- Test Online, digunakan untuk test penerimaan karyawan secara online.
- Status Lamaran, berisi informasi tentang status lamaran.

#### 2. Kebutuhan non fungsional

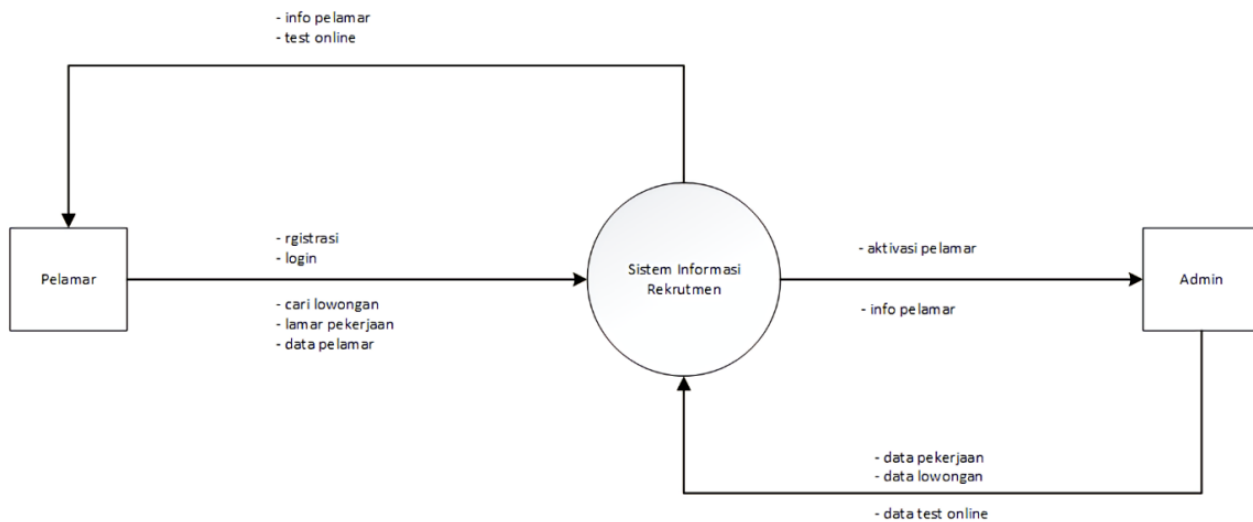
Dalam tahapan kebutuhan non fungsional ini penulis mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan oleh pengguna untuk menjalankan Aplikasi Sistem Informasi Penerimaan Karyawan pada Perusahaan Nusantara Surya Sakti.

##### (a) Spesifikasi perangkat keras

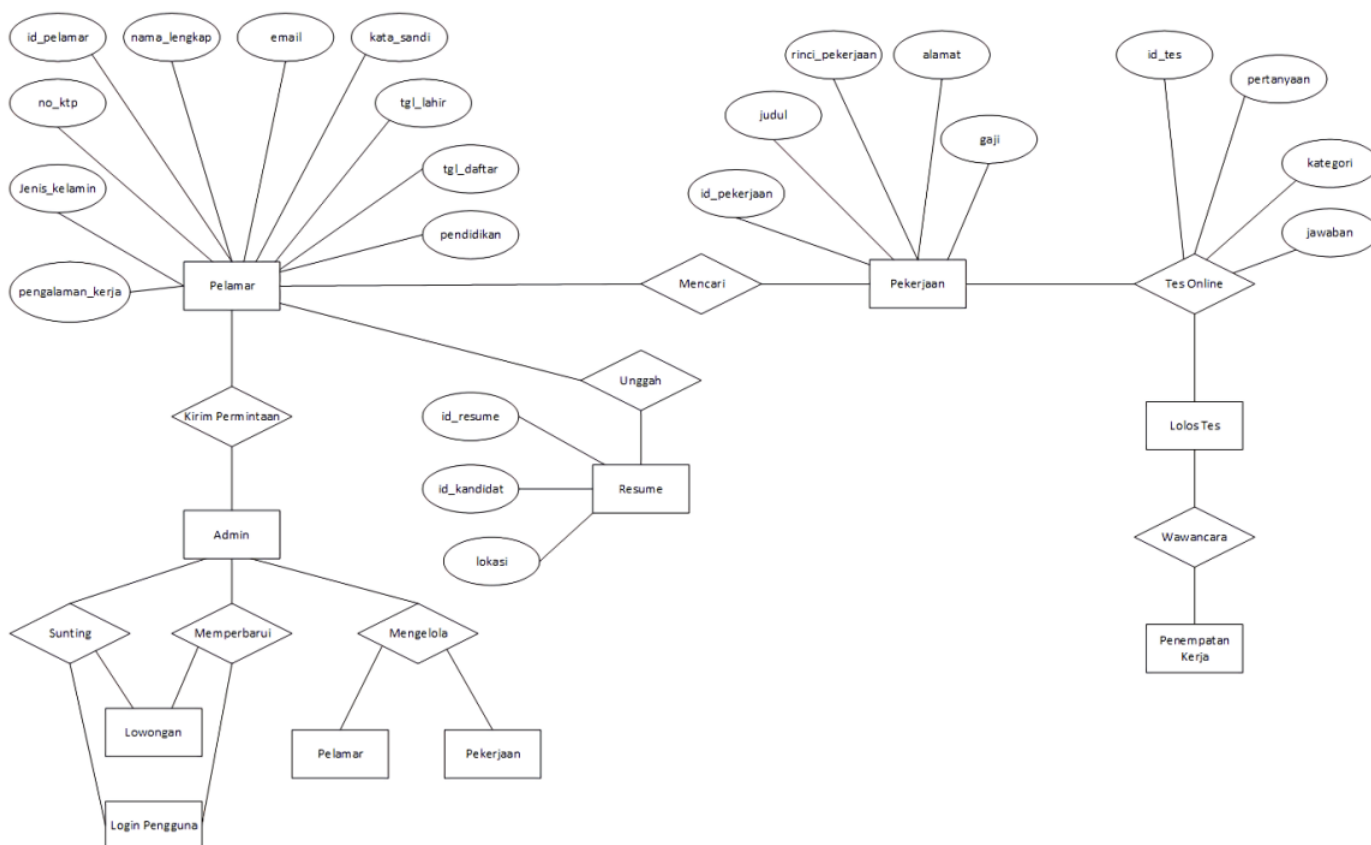
- Server  
CPU Dual Xeon , RAM 32 GB, Harddisk 4 TB, Mouse, Keyboard, Monitor 21 inch
- Client  
CPU Intel Core i3 Generasi 3, RAM 4 GB, Harddisk 500 GB, Mouse, Keyboard, Monitor 14 inch

##### (b) Spesifikasi perangkat lunak

- Server  
Microsoft windows Server 2014, Microsoft Visual Studio 2010 (ASP.Net), Microsoft IIS, Microsoft Firewall, domain, google chrome, mozilla firefox.
- Client  
Microsoft windows 7, google chrome, mozilla firefox.



Gambar 2: Diagram aliran data



Gambar 3: Diagram hubungan entitas

### Tahap Desain

Tahapan desain terdiri beberapa tahap, yakni :

1. DFD (diagram aliran data) Diagram aliran data menggunakan simbol untuk mewakili entitas, proses, aliran data, dan penyimpanan yang terkait dengan sistem pengiriman. Deskripsi fungsi (dan sub-fungsi) yang mengubah aliran data saat bergerak melalui sis-

tem. [13]. Adapun DFD yang menjelaskan tentang proses yang terjadi di Sistem Informasi Rekrutmen dapat dilihat pada Gambar 2.

2. ERD (diagram hubungan entitas)

Simarmata dan Paryudi menyatakan dalam Supriyanta & Suparlan (2017) bahwa diagram hubungan entitas adalah alat pemode-

lan data yang paling penting dan membantu mengatur data dalam suatu proyek menjadi entitas dan menentukan hubungan antar entitas [14]. Bentuk ERD yang digunakan dalam pembuatan aplikasi Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan bisa dilihat pada Gambar 3.

3. Diagram use case

Dalam Nugroho, dkk. (2012), Roger S. Pressman mengklaim bahwa "diagram use case UML menentukan fungsionalitas dan fitur perangkat lunak dari perspektif pengguna." Dengan mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu, use case menggambarkan bagaimana pengguna berinteraksi dengan sistem [15]. Pada gambar 4 dapat dilihat diagram use case yang menjelaskan interaksi antara pengguna dengan fungsionalitas sistem.

4. Relasi antar tabel

Menurut Syabaniah dkk. (2019), relasi antar tabel adalah model sistem yang digambarkan dalam bentuk tabel yang dibuat dari hubungan antar kelompok entitas yang mengikuti pola tertentu [16]. Pada gambar 5 dapat dilihat hubungan antar tabel yang digunakan dalam pengembangan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan.

5. Desain database

Untuk bisa mengakses sistem, maka baik pelamar maupun admin diharuskan login terlebih dahulu. Spesifikasi kolom yang dibutuhkan bisa terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1: Bagan tabel login

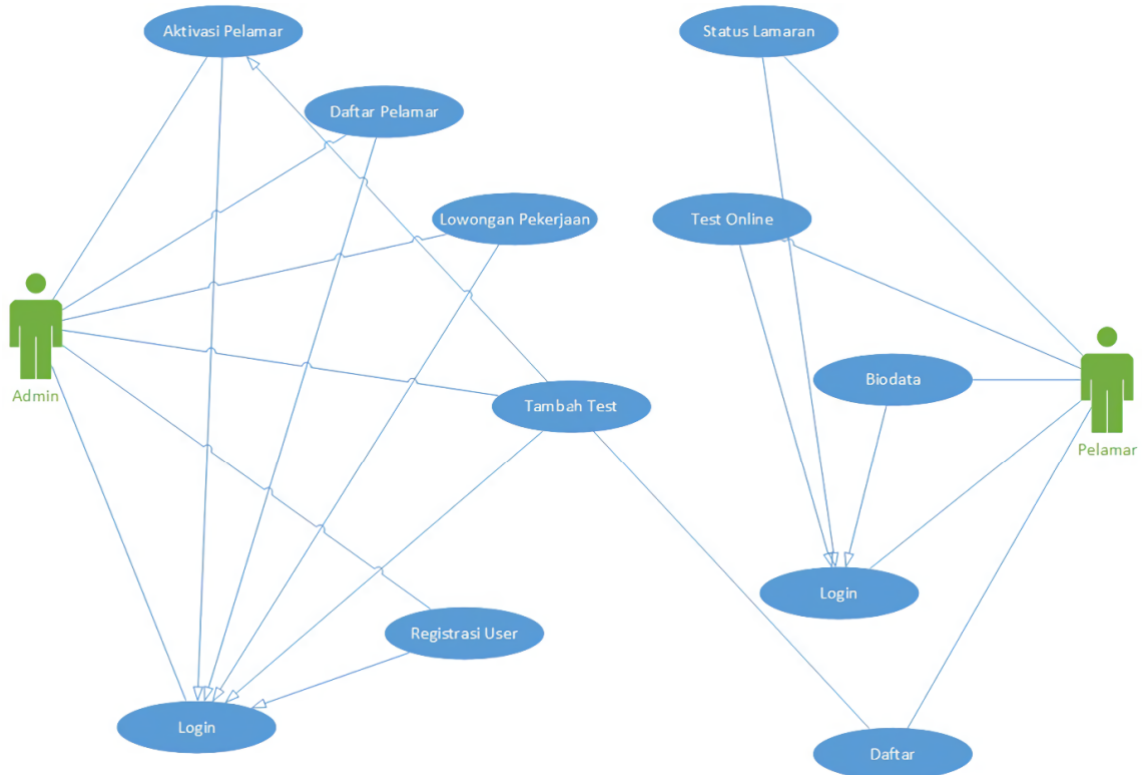
No	Nama Kolom	Jenis Data	Skala	Definisi
1	nama_user	varchar	200	Primary key
2	kata_sandi	varchar	200	
3	grup	varchar	20	
4	nama_lengkap	varchar	100	

Setelah pelamar berhasil login, maka diharuskan mengisi form pelamar. Spesifikasi kolom yang dibutuhkan bisa terlihat pada Tabel 2.

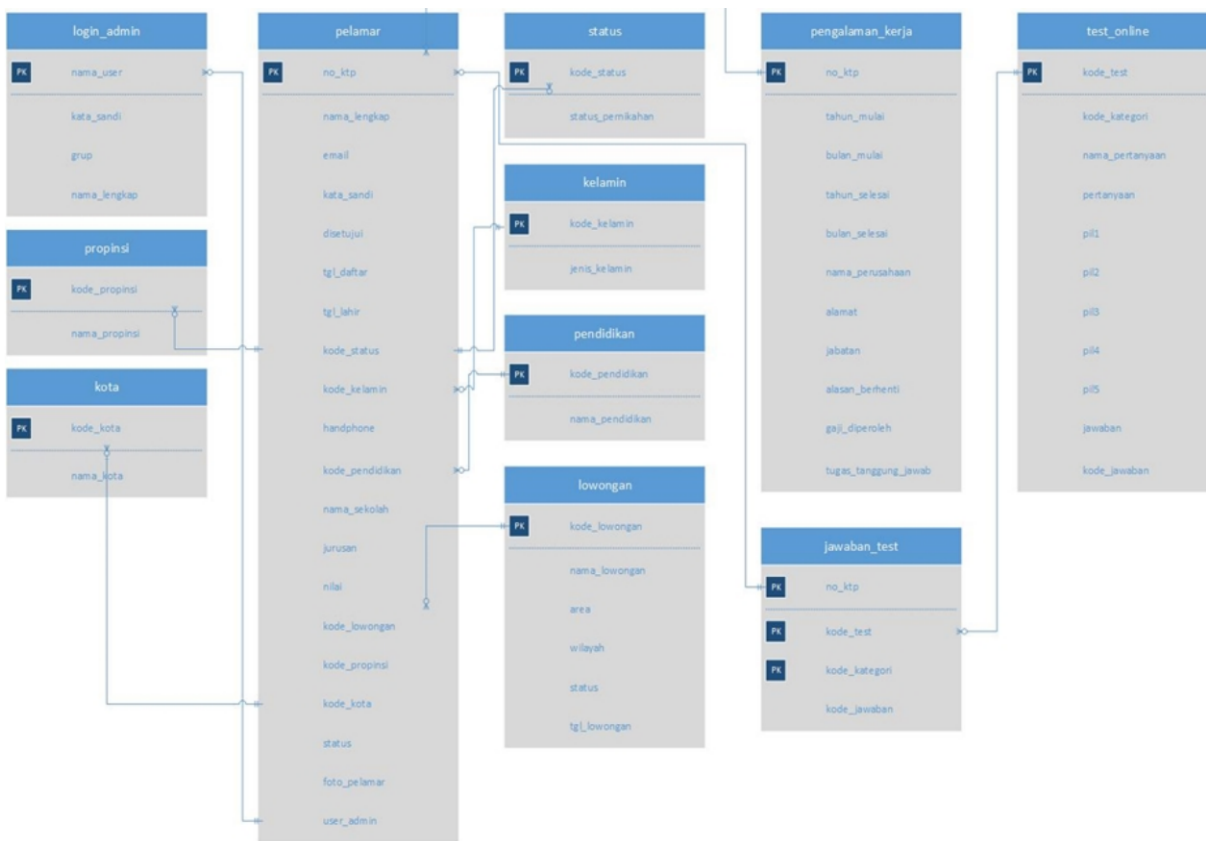
Tabel 3 merupakan bagian dari tabel pelamar yang menghubungkan kode\_status di tabel pelamar dengan kode\_status di tabel status.

Masih sama dengan Tabel 3, Tabel 4 pun masih mempunyai hubungan dengan tabel pelamar, di mana kode\_kelamin di tabel pelamar merupakan foreign key dengan tabel kelamin.

Kolom kode\_pendidikan di tabel pelamar terhubung dengan tabel kode\_pendidikan di tabel pendidikan seperti terlihat di Tabel 5.



Gambar 4: Diagram use case



Gambar 5: Relasi Antar Tabel

Tabel 2: Bagan tabel pelamar

No	Nama Kolom	Jenis Data	Skala	Definisi
1	no_ktp	varchar	16	Primary key
2	nama_lengkap	varchar	200	
3	email	varchar	200	
4	kata_sandi	varchar	200	
5	disetujui	bit	1	
6	tgl_daftar	datetime		
7	tgl_lahir	date		
8	kode_status	char	1	Foreign Key
9	kode_kelamin	char	1	Foreign Key
10	handphone	varchar	20	
11	kode_pendidikan	varchar	1	Foreign Key
12	nama_sekolah	varchar	50	
13	jurusan	varchar	50	
14	nilai	float		
15	kode_lowongan	int		Foreign Key
16	kode_propinsi	varchar	2	Foreign Key
17	kode_kota	varchar	4	Foreign Key
18	status	varchar	12	
19	foto_pelamar	varchar	200	
20	user_admin	varchar	200	Foreign Key

Tabel 3: Bagan tabel status

No	Nama Kolom	Jenis Data	Skala	Definisi
1	kode_status	char	1	Primary key
2	status_pernikahan	varchar	200	

Tabel 4: Bagan tabel kelamin

No	Nama Kolom	Jenis Data	Skala	Definisi
1	kode_kelamin	char	1	Primary key
2	jenis_kelamin	varchar	15	

Tabel 5: Bagan tabel pendidikan

No	Nama Kolom	Jenis Data	Skala	Definisi
1	kode_pendidikan	char	1	Primary key
2	nama_pendidikan	varchar	50	

Kategori lowongan yang dibutuhkan oleh pelamar bisa dilihat di Tabel 6, di mana dalam tabel tersebut memuat area, wilayah dan tgl\_lowongan.

Tabel 6: Bagan tabel lowongan

No	Nama Kolom	Jenis Data	Skala	Definisi
1	kode_lowongan	char	1	Primary key
2	nama_lowongan	varchar	50	
3	area	varchar	50	
4	wilayah	varchar	50	
5	status	varchar	10	
6	tgl_lowongan	datetime		

Kolom kode\_propinsi di tabel pelamar terhubung dengan tabel kode\_propinsi di tabel propinsi seperti terlihat di Tabel 7. Propinsi sangat dibutuhkan karena Nusantara Surya Sakti memiliki cabang di berbagai propinsi.

Tabel 7: Bagan tabel propinsi

No	Nama Kolom	Jenis Data	Skala	Definisi
1	kode_propinsi	varchar	2	Primary key
2	nama_propinsi	varchar	50	

Begitu pula dengan propinsi, cabang-cabang yang tersebar di berbagai propinsi juga terletak

di masing-masing kota, sehingga dibutuhkan tabel kota seperti terlihat di Tabel 8.

Tabel 8: Bagan tabel pelamar

No	Nama Kolom	Jenis Data	Skala	Definisi
1	kode kota	varchar	4	Primary key
2	nama kota	varchar	50	

Ada beberapa pelamar yang sudah memiliki pengalaman kerja, itulah kenapa dibutuhkan tabel pengalaman kerja seperti terlihat pada Tabel 9.

Tabel 9: Bagan pengalaman kerja

No	Nama Kolom	Jenis Data	Skala	Definisi
1	no ktp	varchar	16	Primary key
2	tahun mulai	varchar	4	
3	bulan mulai	varchar	2	
4	tahun selesai	varchar	4	
5	bulan selesai	varchar	2	
6	nama perusahaan	varchar	50	
7	alamat	varchar	200	
8	jabatan	varchar	50	
9	alasan berhenti	varchar	max	
10	gaji diperoleh	float		
11	tugas tanggung jawab	varchar	max	

Setelah pelamar melakukan registrasi dan lo-

gin, dilanjutkan dengan mengisi biodata di form pelamar. Maka pelamar bisa mengikuti test online. Spesifikasi kolom yang dibutuhkan bisa terlihat pada Tabel 10.

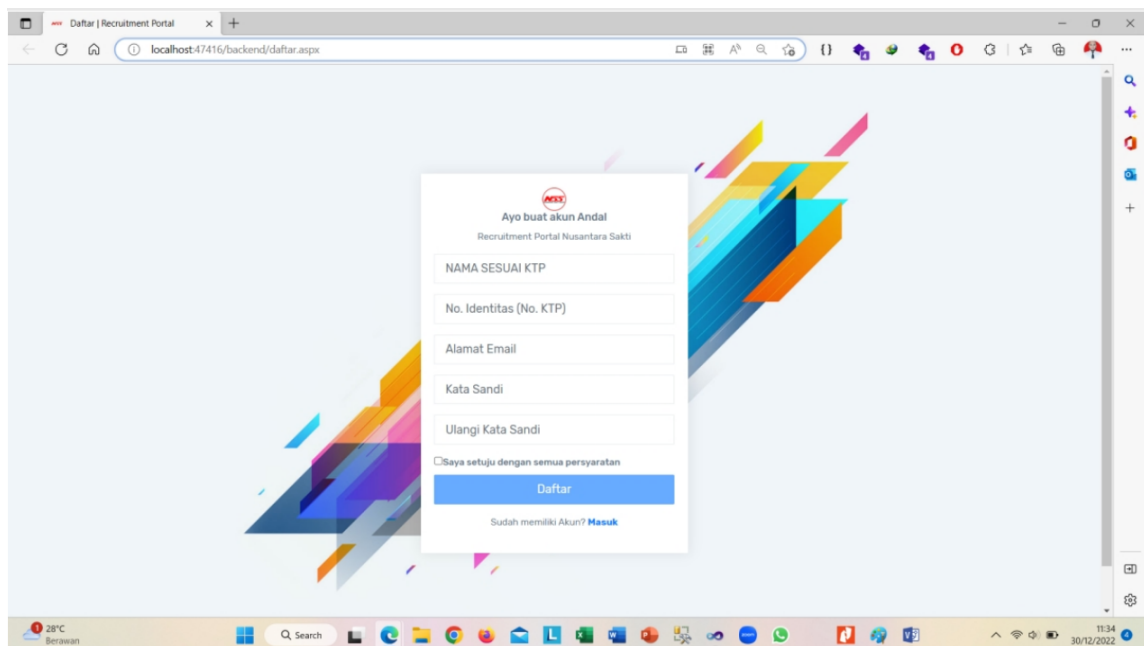
Tabel 10: Bagan tabel test online

No	Nama Kolom	Jenis Data	Skala	Definisi
1	kode test	Int		Primary key
2	kode kategori	Int		
3	nama pertanyaan	varchar	200	
4	pertanyaan	varchar	max	
5	pil1	varchar	max	
6	pil2	varchar	max	
7	pil3	varchar	max	
8	pil4	varchar	max	
9	pil5	varchar	max	
10	jawaban	float		
11	kode jawaban	char	1	

Jawaban test online yang diisi oleh pelamar, disimpan ke dalam tabel jawaban test. Spesifikasi kolom yang dibutuhkan bisa dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11: Bagan tabel jawaban test

No	Nama Kolom	Jenis Data	Skala	Definisi
1	no ktp	varchar	16	Primary key
2	kode kategori	int		Primary key
3	kode test	int		Primary key
4	kode jawaban	varchar	50	



Gambar 6: Halaman Registrasi

## Tahap Coding

Pada tahap ini akan dilakukan implementasi berdasarkan perancangan sistem sebelumnya. Implementasi ini dilakukan menggunakan bahasa pemrograman ASP.Net dan VB.Net, serta Microsoft SQL Server 2014 sebagai databasenya. Beberapa halaman yang dibangun adalah :

### 1. Halaman Registrasi

Halaman registrasi digunakan pada saat pelamar melakukan pendaftaran di website rekrutmen, lihat Gambar 6.

### 2. Halaman Login

Halaman login digunakan oleh pelamar yang

sudah mendaftar dan diaktivasi oleh admin perusahaan sebelum menuju ke halaman beranda dengan memasukkan nama pengguna serta kode sandi, lihat Gambar 7.

### 3. Halaman Beranda

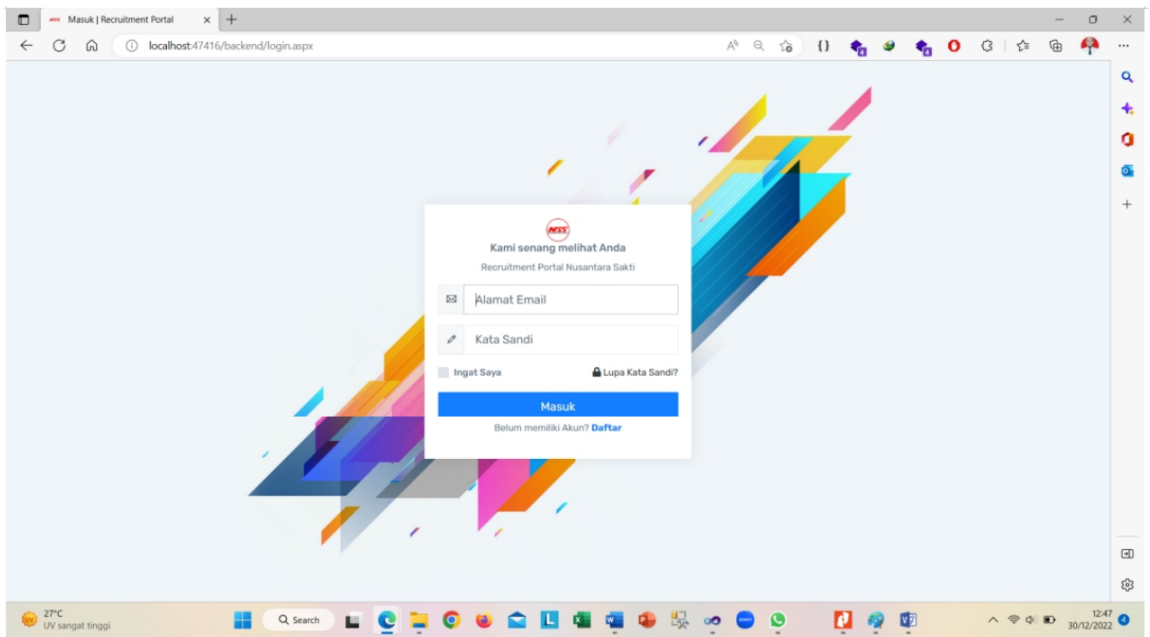
Halaman beranda berisi tentang informasi tahapan rekrutmen sehingga memudahkan pelamar dalam mengikuti alur rekrutmen, lihat Gambar 8.

### 4. Halaman Biodata

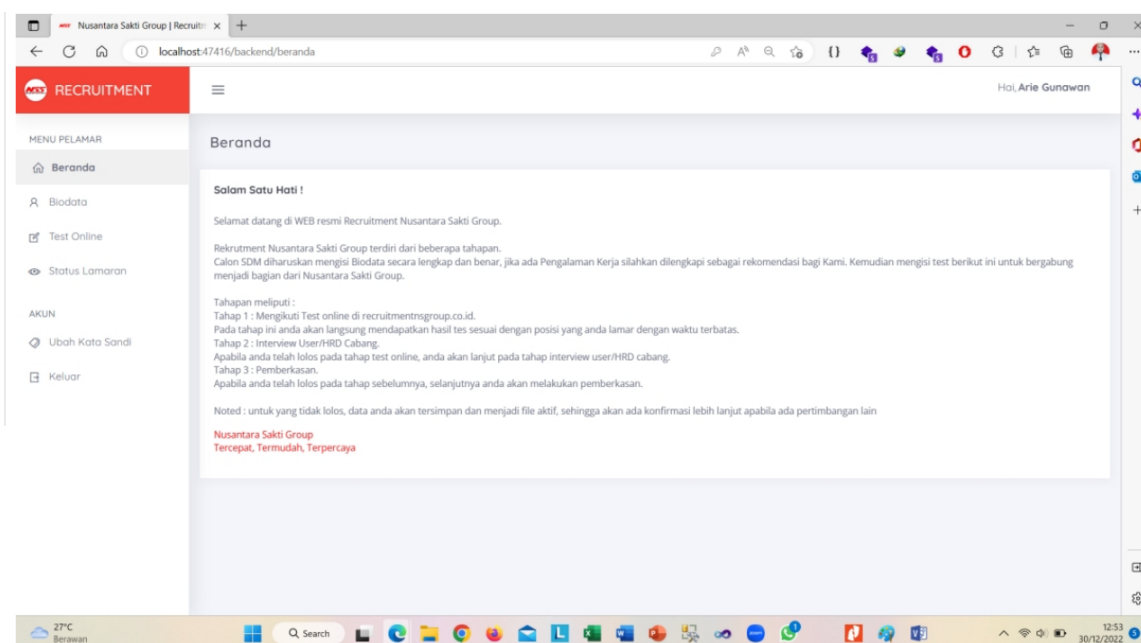
Halaman biodata berisi tentang data diri pelamar beserta resume yang nantinya akan menjadi laporan pihak perusahaan, lihat Gambar 9.

### 5. Halaman Test Online

Halaman test online digunakan oleh pelamar setelah memilih pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Setelah pelamar lolos dalam tes online, maka berhak untuk melakukan wawancara sehingga bisa ditentukan apakah diterima atau tidak, lihat Gambar 10.

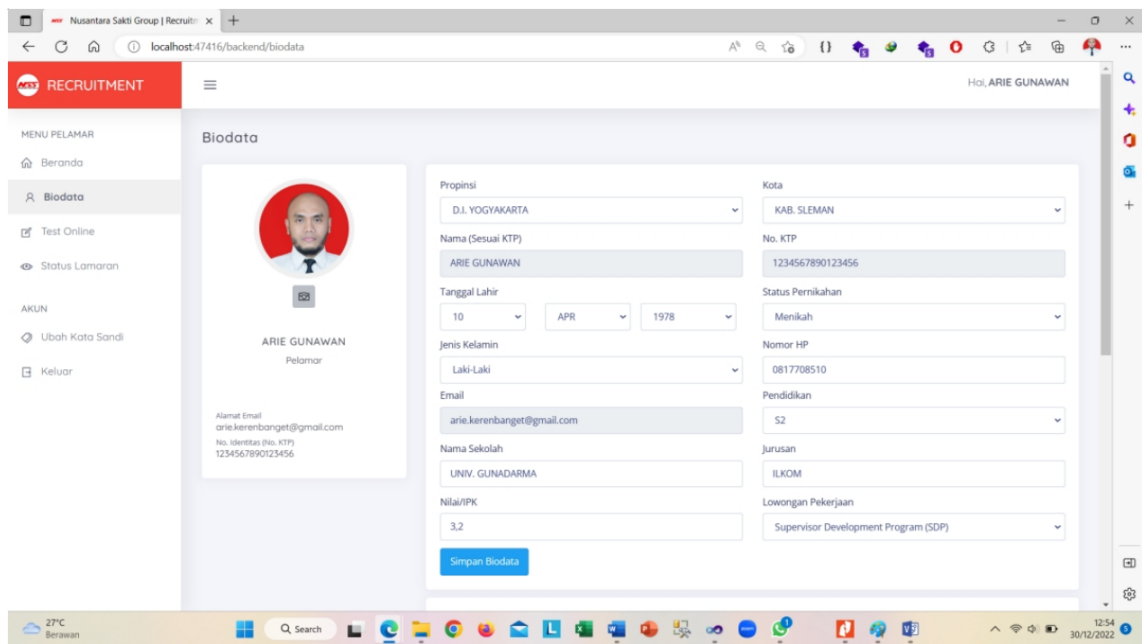


Gambar 7: Halaman Login

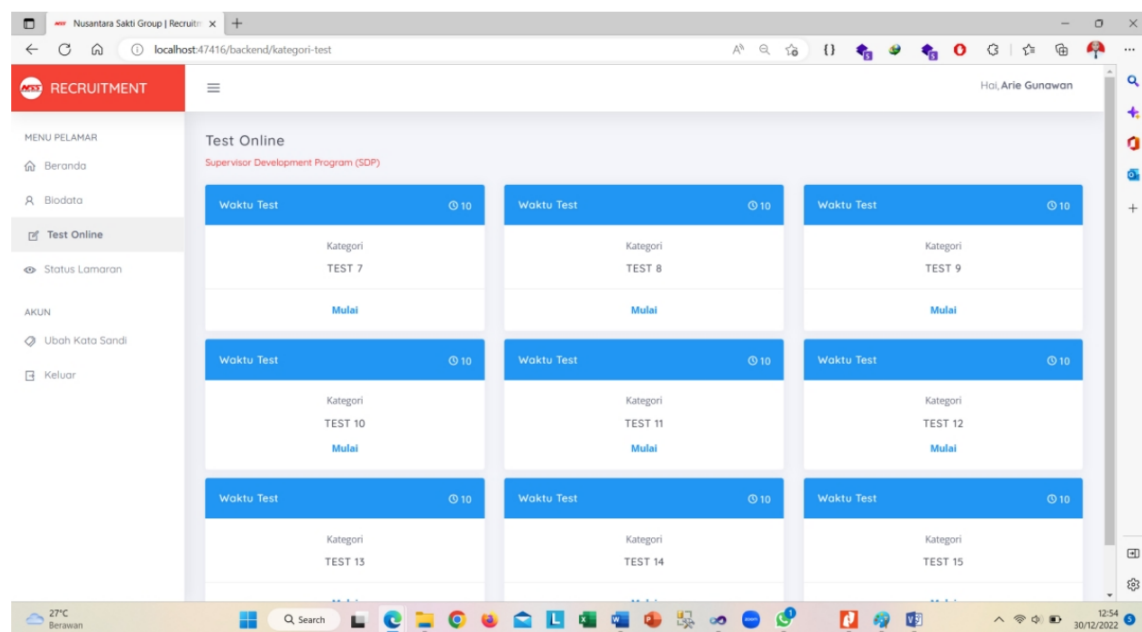


Gambar 8: Halaman beranda





Gambar 9: Halaman Biodata



Gambar 10: Halaman Test Online

## Tahap Testing

Program diuji atau dicoba setelah tahap desain dan pengkodean selesai untuk melihat apakah memenuhi persyaratan dalam hal input yang dihasilkan dan output, apakah program masih mengandung kesalahan sehingga aplikasi ini dapat diimplementasikan.

Selama tahap pengujian, pengujian dilakukan dengan menggunakan metodologi pengujian black box pada berbagai modul yang terdapat pada sistem informasi rekrutmen. Fase ini melibatkan pengujian sistem dari sudut pandang logis dan fungsional, memastikan semua modul telah diuji un-

tuk mengurangi kesalahan, dan memastikan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil dari pengujian sistem yang telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 12 untuk akses pelamar dan Tabel 13 untuk akses admin.

## Tahap Maintenance

Tahap ini melibatkan evaluasi sistem yang baru diimplementasikan untuk mengidentifikasi kekurangan atau kelemahan yang tersisa sebagai bagian dari pemeliharaan sistem rutin. Satu minggu setelah sistem ditayangkan, pemeliharaan dilakukan

untuk memeriksa potensi pembaruan dan pengembangan sistem.

Tabel 12: Pengujian blackbox pada sistem pelamar

No	Nama Uji	Hasil	Kesimpulan
1	Beranda	Tampil halaman beranda	Sesuai
2	Biodata	Tampil halaman biodata	Sesuai
3	Test Online	Tampil halaman test online	Sesuai
4	Status Lamaran	Tampil halaman status lamaran	Sesuai
5	Ubah Kata Sandi	Tampil halaman ubah kata sandi	Sesuai

Tabel 13: Pengujian blackbox pada sistem admin

No	Nama Uji	Hasil	Kesimpulan
1	Dashboard	Tampil halaman dashboard	Sesuai
2	Daftar Pelamar	Tampil halaman daftar pelamar	Sesuai
3	Lowongan Pekerjaan	Tampil halaman lowongan pekerjaan	Sesuai
4	Hak Akses Lowongan	Tampil halaman hak akses lowongan	Sesuai
5	Laporan	Tampil halaman laporan	Sesuai
6	Ubah Kata Sandi	Tampil halaman ubah kata sandi	Sesuai

## Penutup

Dari hasil pembuatan sistem informasi rekrutmen karyawan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan adanya sistem informasi rekrutmen karyawan, diharapkan dapat mempercepat proses rekrutmen karyawan yang awalnya masih manual menjadi terkomputerisasi.
2. Akan memudahkan divisi Sumber Daya Manusia dalam melakukan rekrutmen calon karyawan dalam menyeleksi calon karyawan sehingga sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan jika sistemnya sudah terbentuk.
3. Akan memudahkan calon karyawan dalam melamar pekerjaan jika sistemnya sudah terbentuk karena dilakukan secara online dari mulai penginputan data pribadi calon karyawan, riwayat pekerjaan jika sudah pernah bekerja hingga mengerjakan test sehingga bisa langsung muncul hasilnya apakah calon karyawan yang bersangkutan berhak mengikuti test wawancara atau tidak.

Saran yang dapat diajukan penulis yaitu bahwa sistem informasi rekrutmen karyawan ini masih bisa dikembangkan untuk kebutuhan yang lebih luas tidak hanya sebagai penerimaan karyawan tetapi juga bisa digunakan untuk rekrutmen calon asisten laboratorium dalam sebuah perguruan tinggi.

## Daftar Pustaka

- [1] A. D. Wahyudi, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode Profile Matching", *J. Teknoinfo*, vol. 10, no. 2, p. 44, 2016, doi: 10.33365/jti.v10i2.13.
- [2] A. V. Putri dan I. K. Ardana, "Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar", *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 5, no. 11, pp. 7272–7299, 2016.
- [3] N. Syadrina, D. S. Rusdianto dan F. Amalia, "Pembangunan Sistem Rekrutmen Kampus Studi Kasus Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya", *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer (J-PTIHK)*, vol. 3, no. 9, 2019.
- [4] T. F. Pradipti, "Perancangan Sistem E-Recruitment Berbasis Web Pada Pt . Agung Podomoro Land Tbk Jakarta", *SNIPTEK*, pp. 141–146, 2016.
- [5] D. Sunarsi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya: Sebuah Tinjauan", *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 2, no. 3, pp. 178–194, 2018.
- [6] S. Nanda dan D. Kukuh, "Efektifitas Penerapan Metode Rekrutmen Online (E-Recruitment) (Studi Pada PT Industri Kereta Api (INKA) – Jawa Timur)", *Skripsi, Universitas Brawijaya*, 2017.
- [7] A. Sidik dan A. Retno, "Perancangan Sistem Informasi E- Recruitment Guru Studi Kasus di SMK Kusuma Bangsa", *Sisfotek Glob*, vol. 8, no. 1, pp. 69–74, 2018.
- [8] R. Jannahdan Lusiana, "Aplikasi Penerimaan Karyawan dengan Metode Multi Attribute Utility Theory", *SATIN – Sains dan Teknol. Inf.*, vol. 1, no. 2, 2015.
- [9] T. Triyono, R. Safitri dan T. Gunawan, "Perancangan Sistem Informasi Absensi Guru Dan Staff Pada Smk Pancakarya Tangerang Berbasis Web", *J. Sensi*, vol. 4, no. 2, pp. 153–167, 2018.
- [10] W. D. Puspitasari dan D. K. Ilmi, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Berprestasi Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp)", *ANTIVIRUS J. Ilm. Tek. Inform.*, vol. 10, no. 2, pp. 56–68, 2016, doi: 10.30957/antivirus.v10i2.163.
- [11] Sukamto dan M. Shalahuddin, "Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur Dan Berorientasi Objek", Bandung: Informatika, 2013.

- [12] Roger S. Pressman, "Software Engineering: A Practitioner's Approach", 7th ed. New York: Mc Grow Hill, 2010.
- [13] T. Kurniawan, "Sistem Informasi Akuntansi Dengan Pendekatan Simulasi", CV. Budi Utama, 2020..
- [14] Supriyanta dan Suparlan, "Perancangan Sistem Informasi Penjualan Pakaian Pada Alea Zahra Shop Yogyakarta", J. Bianglala Inform., vol. 5, no. 1, pp. 32-36, 2017.
- [15] Dhewiberta Handoyo dan A. Nugroho, "Rekayasa Perangkat Lunak : Pendekatan Praktis", Terjemahan Roger S. Pressman, Buku 1. Yogyakarta: ANDI, 2012.
- [16] R. Syabaniah dan A. Riyanto, "Pemanfaatan aplikasi tabungan siswa berbasis web pada pendidikan anak usia dini (paud)", Syntax, vol. 8, no. 2, pp. 101-109, 2019.

Halaman ini sengaja dikosongkan.