

Rancang Bangun Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web Pada PT Megah Perkasa Teknologi

(*Designing Web-Based Employee Recruitment Information Systems at PT Megah Perkasa Teknologi*)

Martini^{[1]*}, Agustiena Merdekawati^[2]

^{[1],[2]} Sistem Informasi, Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: ^[1]martini.mtn@bsi.ac.id, ^[2]agustiena.atd@bsi.ac.id

KEYWORDS:

Employee Recruitment, File Selection, Apply for One Position

ABSTRACT

Admission of new employees is undoubtedly one of the programs for the company to get human resources who have the potential and qualifications according to company needs. The purpose of this study is to design an employee recruitment system at PT Megah Perkasa Teknologi that still utilizes social media and verbal communication from one person to another so that only a few are aware of the recruitment needs. HRD still records and selects incoming files both obtained via e-mail and sent through the delivery service. Therefore we need a web-based employee recruitment system that can provide more comprehensive information to the public, especially those who are looking for work. The system designed using the Unified Modeling Language, and software developers use the Waterfall model with the PHP and MySQL programming languages. The results of this study indicate that employee recruitment information disseminated to the community and its requirements. Applicants can only apply for one position in the employee recruitment period with the ease of filling out applications. Also, file selection becomes more accessible and faster because the applicant is only required to apply according to the desired application position. So with this web-based recruitment system, the HRD team's performance is expected to be more productive and efficient at every stage from file receipt, written test, interview test, to decision making.

KATA KUNCI:

Rekrutmen Karyawan, Seleksi Berkas, Apply Lamaran

ABSTRAK

Penerimaan karyawan baru tentunya menjadi salah satu program bagi perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk merancang sistem rekrutmen karyawan pada PT Megah Perkasa Teknologi yang masih memanfaatkan media sosial dan komunikasi secara verbal dari satu orang ke orang lainnya sehingga hanya sedikit yang mengetahui akan kebutuhan rekrutmen tersebut. HRD masih mencatat dan menyeleksi berkas yang masuk baik yang diperoleh melalui email maupun yang dikirim melalui jasa pengiriman. Oleh karena itu diperlukan sistem rekrutmen karyawan berbasis web yang dapat memberikan informasi yang lebih luas kepada masyarakat khususnya yang benar-benar mencari pekerjaan. Sistem dirancang menggunakan Unified Modeling Language, dan pengembangan perangkat lunak menggunakan model Waterfall dengan bahasa pemrograman PHP dan MySQL. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa informasi rekrutmen karyawan dapat disebarluaskan kepada masyarakat berikut persyaratannya. Pelamar hanya dapat melamar untuk satu posisi pada periode rekrutmen karyawan dengan kemudahan pengisian lamaran. Selain itu seleksi berkas menjadi lebih mudah dan cepat, karena Pelamar cukup melakukan apply lamaran sesuai dengan posisi lamaran yang diinginkan. Sehingga dengan sistem rekrutmen berbasis web ini diharapkan kinerja tim HRD menjadi lebih efektif dan efisien pada setiap tahap mulai dari penerimaan berkas, tes tertulis, tes wawancara, hingga pengambilan keputusan.

I. PENDAHULUAN

Rekrutment tenaga kerja adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian untuk posisi terbuka pemberi

kerja. Langkah-langkah dalam perekrutan karyawan diantaranya penentuan jabatan yang kosong, penentuan pesyaratan jabatan, dan penentuan sumber dan metode perekrutan[1].

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 12 menyatakan bahwa pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

PT Megah Perkasa Teknologi adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang IT solution yang menyediakan berbagai produk dan servis serta maintenance untuk infrastruktur perusahaan. Masalah yang dihadapi pada saat rekrutmen karyawan adalah sulitnya mencari sumber daya manusia yang handal dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Informasi mengenai rekrutmen karyawan pada PT Megah Perkasa Teknologi yang tidak meluas menjadi hambatan bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki potensi sesuai kebutuhan perusahaan. Walaupun perusahaan sudah memiliki web, tetapi selama ini informasi mengenai rekrutmen karyawan hanya dari media sosial dan dari mulut ke mulut saja. Berkas lamaran yang diterima akan disimpan yang sebelumnya dikelompokkan terlebih dahulu. Hal ini bisa saja beberapa lembar berkas akan tercecer atau rusak, juga akan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan informasi data pelamar.

Dalam dunia kerja kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang professional terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training dan development, calon tenaga kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan perusahaan adalah tidak mudah perlu strategi khusus dalam rekrutmen karyawan untuk mendapatkan SDM yang unggul proses rekrutmen mempunyai peranan yang sangat penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen dapat menunjukkan kemajuan perusahaan[2].

Penelitian lain bertujuan untuk menganalisis Sistem Informasi Perekrutan Karyawan baru di PT Ria Indah Mandiri yang masih manual dan belum terkomputerisasi, dimana sistem perekrutan karyawan yang berjalan saat itu menyebabkan kurang efektifnya dalam proses penyeleksian dan terjadinya penumpukan arsip lamaran kerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut dibangunlah Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web[3]. Hal tersebut menjadi dasar untuk

memudahkan calon pelamar dalam melakukan pengiriman berkas lamaran dan mengikuti tes penerimaan masuk ke perusahaan secara *online* serta dapat langsung mengetahui hasil dari lamaran yang telah dikirim [4].

Berdasar penelitian yang telah dilakukan, sistem informasi rekrutmen karyawan yang diterapkan pada PT Sumber Abadi Bersama masih menggunakan cara manual sehingga menyebabkan beberapa permasalahan. Permasalahan tersebut diantaranya penyeleksian berkas lamaran membutuhkan waktu yang lama; hilangnya berkas lamaran; banyaknya pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Rancangan sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web dapat diimplementasikan PT Sumber Abadi Bersama guna memberikan alternatif solusi bagi masalah yang saat ini terjadi pada proses rekrutmen karyawan [5].

Masalah rekrutmen karyawan yang sedang berjalan pada PT Megah Perkasa Teknologi butuh waktu yang cukup lama untuk penyeleksian berkas yang diperoleh dari pengiriman melalui email maupun dari dokumen *hardcopy*. Oleh karenanya perusahaan membutuhkan sebuah sistem rekrutmen berbasis web agar informasinya lebih meluas kepada masyarakat. Selain itu juga diinformasikan kualifikasi kebutuhan karyawan sehingga Pelamar dapat menempatkan lamaran sesuai posisi yang diinginkan. Dengan sistem ini diharapkan kinerja HRD akan lebih efisien karena sudah tidak mengelompokkan lamaran berdasarkan posisi lamaran sehingga penyeleksian berkas akan lebih cepat. Selain itu HRD juga tidak lagi menemukan ada Pelamar yang melamar lebih dari satu posisi lamaran karena Pelamar hanya dapat melakukan *apply* lamaran pada satu posisi saja.

II. METODOLOGI

A. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan pemahaman sistem dan alur sistem yang jelas dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu:

1) Observasi

Penelitian dilakukan dengan mengamati langsung ke PT Megah Perkasa Teknologi Jakarta guna mendapatkan gambaran mengenai penerimaan karyawan pada perusahaan.

2) Wawancara

Melakukan tanya jawab secara langsung kepada perwakilan dari HRD, guna mendapatkan informasi yang berkaitan dengan rekrutmen karyawan yang selama ini dilakukan oleh perusahaan.

3) Studi Pustaka

Studi kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan informasi tambahan dari buku referensi yang berkaitan dengan tema penelitian, jurnal yang membahas tentang rekrutmen karyawan, dan informasi lainnya melalui internet.

B. Pengembangan Perangkat Lunak

Website merupakan kumpulan halaman yang menampilkan informasi data teks, data gambar diam atau gerak, data animasi, suara, video, dan atau gabungan dari semuanya, baik yang bersifat statis maupun dinamis yang membentuk satu rangkaian bangunan yang saling terkait di mana masing-masing dihubungkan dengan jaringan-jaringan halaman (*hyperlink*) [6].

Dalam merancang sistem rekrutmen ini pengembangan perangkat lunak menggunakan Model *Waterfall*[7] dengan tahapan-tahapan berikut:

1) Requirements Analysis and Definition

Kebutuhan sistem diuraikan menjadi kebutuhan fungsional yang merupakan layanan yang harus disediakan sistem dan kebutuhan non-fungsional yang merupakan batasan pada layanan atau fungsi yang ditawarkan oleh sistem.

2) System and Software Design

Tahap ini membuat desain *database*, desain *interface* dan perancangan sistem menggunakan *UML*.

3) Implementation and Unit Testing

Bahasa pemrograman dalam pembuatan program berbasis web ini menggunakan *PHP*, sedangkan untuk databasenya menggunakan *MySQL*.

4) Integration and System Testing

Tahap pengujian sistem menggunakan *black box testing* yang diuji pada setiap data *input* kemudian melakukan pengecekan pada data *output* yang dihasilkan apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan.

5) Operation and Maintenance

C. Dasar Teori

Desain sistem rekrutmen menggunakan Use Case Diagram dan Activity Diagram yang merupakan diagram dalam *Unified Modeling Language* (UML). UML adalah salah satu standar bahasa yang banyak digunakan di dunia industri untuk mendefinisikan requirement, membuat analisis dan desain, serta menggambarkan arsitektur dalam pemrograman berorientasi objek. Activity Diagram menggambarkan workflow (aliran kerja) atau aktivitas dari sebuah sistem atau proses bisnis atau menu yang ada pada perangkat lunak. Sedangkan *Use Case Diagram* merupakan pemodelan untuk kelakuan (*behavior*) sistem informasi yang akan dibuat. Use case mendeskripsikan sebuah interaksi antara satu atau lebih aktor dengan sistem informasi yang akan dibuat[8].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengembangan perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini, pembahasan mengikuti tahapan-tahapan dalam Model *Waterfall*[7].

A. Kebutuhan Sistem

Pada pembahasan ini kebutuhan diuraikan menjadi kebutuhan fungsional sistem dan kebutuhan non-fungsional sistem yang sesuai dengan kebutuhan rekrutmen karyawan. Untuk kebutuhan fungsional sistem rekrutmen karyawan adalah:

- a. Sistem dapat menampilkan informasi rekrutmen karyawan
- b. Sistem dapat melakukan registrasi untuk Pelamar
- c. Sistem dapat melakukan input data Pelamar dan menyimpan berkas persyaratannya pada menu Personal Information
- d. Sistem menyediakan fitur untuk meng-*update* data Pelamar
- e. Sistem menyediakan fitur untuk melakukan *Apply* Lamaran
- f. Sistem dapat menampilkan informasi tentang hasil ujian di tiap tahapannya

Sedangkan kebutuhan Non-Fungsional Sistem rekrutmen karyawan adalah:

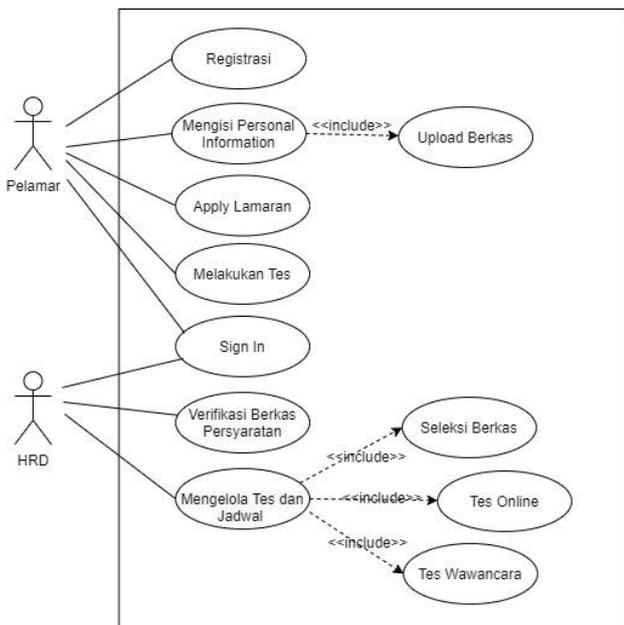
- a. Sistem harus dapat memastikan bahwa Pelamar mendaftar pada periode rekrutmen yang telah ditentukan

- b. Sistem membatasi besarnya berkas yang dapat diupload sesuai ketentuan perusahaan dengan format yang sesuai
- c. Sistem harus dapat menjamin keamanan data Pelamar dengan autentikasi pada saat Sign In
- d. Sistem dapat dijalankan dengan web browser Google Chrome, Mozilla, dan IE.

Periode rekrutmen karyawan akan dibuka sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada periode tertentu. Untuk menghindari kerangkapan data Pelamar maka disediakan form Personal Information yang hanya diisi sekali saja namun datanya dapat diupdate sesuai perubahan data Pelamar. Jika pada sistem yang sedang berjalan, kerangkapan data mungkin saja terjadi karena pelamar dapat mengirimkan lamaran dengan posisi jabatan yang berbeda.

B. Desain Sistem

Seperti dijelaskan di atas bahwa perancangan sistem ini menggunakan UML untuk menggambarkan sistem. Diagram yang digunakan adalah Use Case Diagram untuk menggambarkan proses bisnis utama dan Activity Diagram yang menjelaskan detail aktifitas dari beberapa use case.

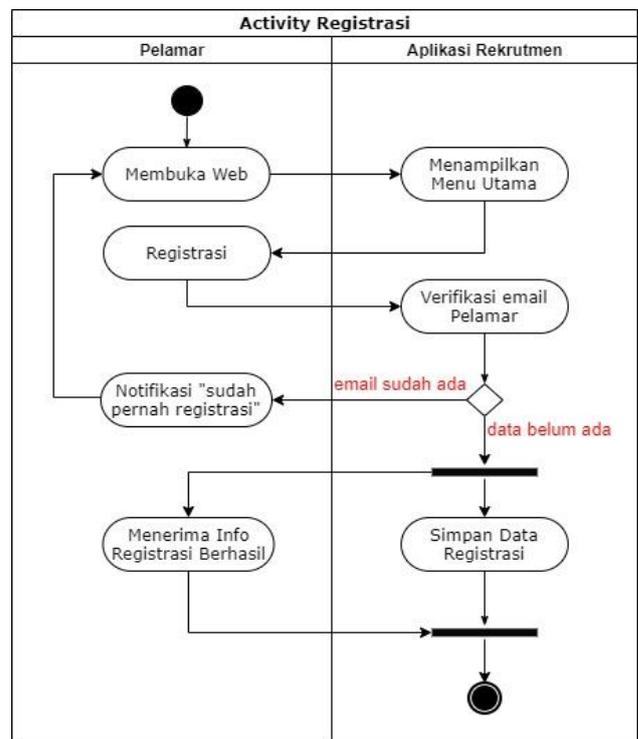


Gbr 1. Use Case Diagram Rekrutmen Karyawan

Gambar 1 menjelaskan tentang aktor yang terlibat dalam rekrutmen karyawan dengan beberapa use case yang menjelaskan bisnis proses sistem rekrutmen. Dimulai dari Pelamar melakukan Registrasi guna mendapatkan akun yang akan

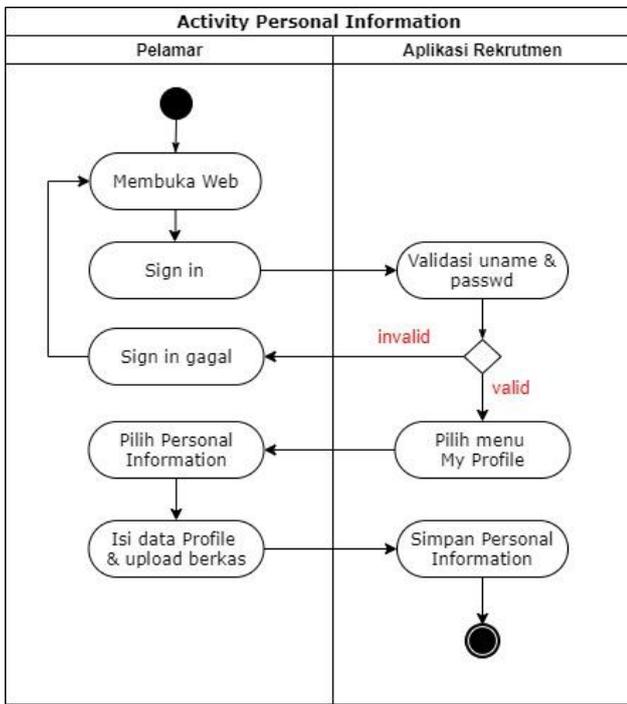
digunakan untuk Sign In ke sistem. Pelamar dapat melakukan input data pada menu Personal Information sesuai data item yang diminta berikut meng-upload berkas persyaratan berupa CV, Ijazah, KTP, pas foto, dan sertifikat jika ada. Karena data Pelamar sudah ada, maka untuk melamar pekerjaan cukup dengan melakukan Apply online sesuai posisi yang diinginkan. HRD akan mengelola tes yang terdiri dari seleksi berkas, tes ujian tertulis dan tes wawancara. Untuk tes tertulis akan dibuatkan Link terlebih dahulu yang akan dikirimkan kepada Pelamar berikut jadwal ujiannya.

Untuk menghindari kerangkapan data lamaran, maka dibuat aturan bahwa Pelamar harus melakukan Registrasi untuk mendapatkan akun dengan email sebagai user name. Verifikasi terhadap email akan dilakukan untuk menghindari duplikasi data Pelamar seperti yang digambarkan pada Gambar 2.



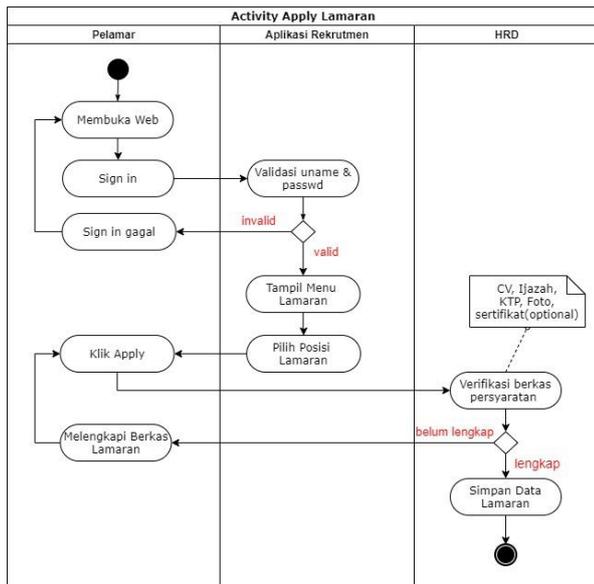
Gbr 2. Activity Diagram Registrasi

Gambar 3. menjelaskan pengisian data Pelamar melalui menu My Profile. Pelamar yang telah berhasil masuk ke sistem (Sign In) dapat mengisi data pribadi dan mengupload berkas yang diminta. Data Pelamar dan berkasnya dapat diupdate sesuai dengan perubahan data terkini. Dengan menu ini maka Pelamar cukup memasukkan data sekali saja dan dapat digunakan untuk melamar kembali pada periode berikutnya.

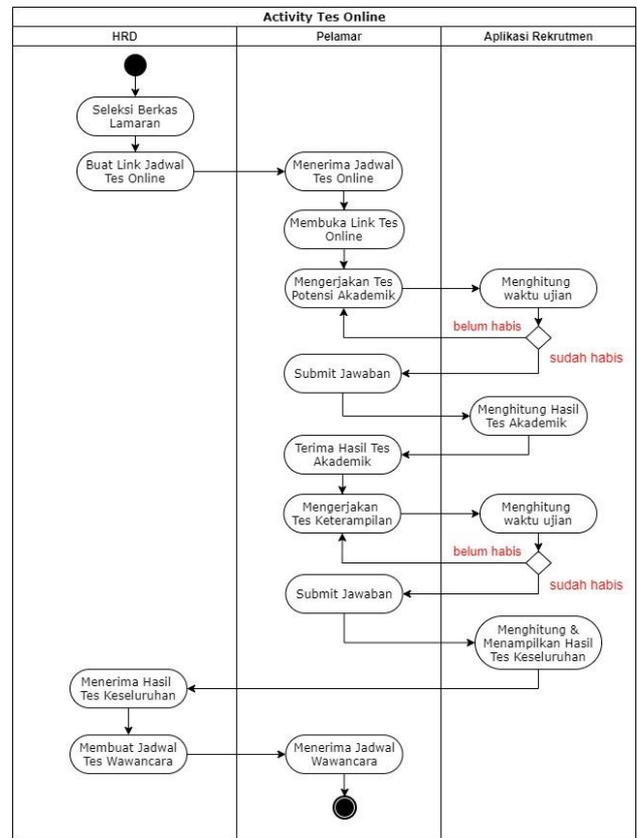


Gbr 3. Activity Diagram Personal Information

Karena data Pelamar sudah ada pada database, maka pada prosedur melamar pekerjaan cukup dengan memilih posisi pekerjaan yang diinginkan untuk selanjutnya melakukan *Apply* lamaran seperti dijelaskan pada Gambar 4.



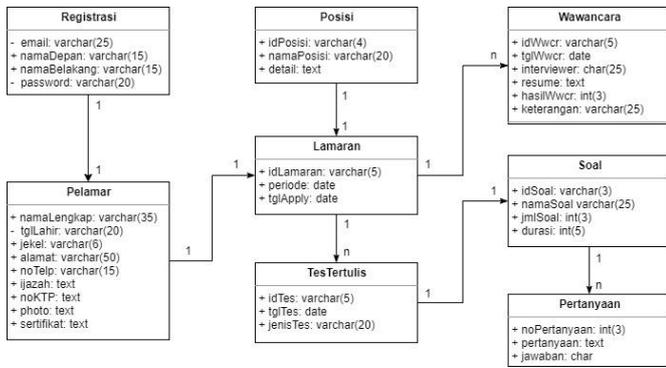
Gbr 4. Activity Diagram Apply Lamaran



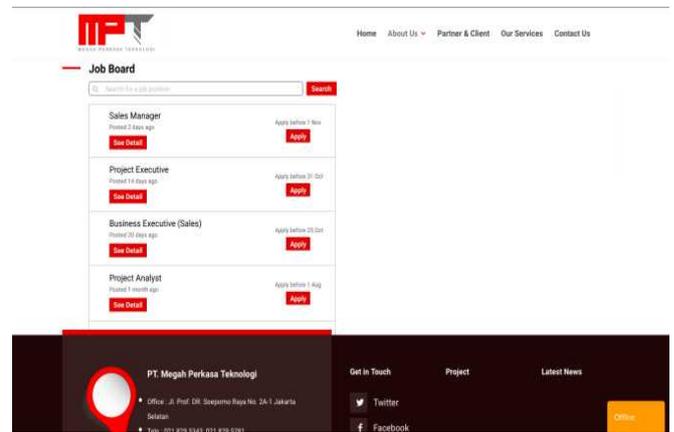
Gbr 5. Activity Diagram Tes Online

Gambar 5 menjelaskan tentang data lamaran dan berkas yang sudah tersimpan pada database, diseleksi oleh HRD mengenai kelayakan dan kualifikasi Pelamar. HRD akan membuat jadwal tes tertulis (*online test*) yang terbagi menjadi dua yaitu Tes Potensi Akademik dan Tes Keterampilan. HRD akan membuat *Link* untuk mengikuti tes tertulis yang dikirimkan kepada Pelamar. Prosedur tes dimulai dengan Tes Potensi Akademik terlebih dahulu dilanjutkan dengan Tes Keterampilan dengan durasi waktu yang sudah ditentukan. Jika tahapan ini berhasil maka Pelamar akan mengikuti tes wawancara secara tatap muka dengan Tim HRD dan perwakilan dari departemen terkait, yang waktunya akan diatur kemudian oleh HRD.

Desain sistem dibuat untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai alur data yang dapat didesain menjadi database. Tabel-tabel dalam database digambarkan menjadi *class diagram* pada Gambar 6.



Gambar 6. LRS pada Sistem Rekrutmen Karyawan



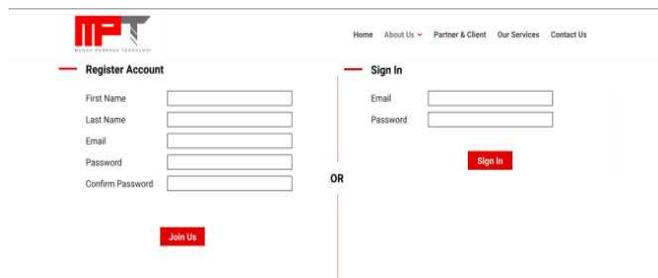
Gbr 9. Tampilan Posisi Lamaran Pelamar

C. Implementasi

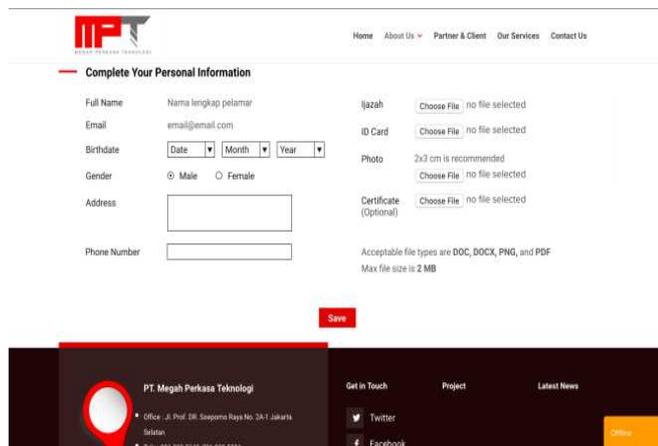
Seperti penjelasan yang diuraikan pada Use Case Diagram dan Activity Diagram, menghasilkan tampilan berikut ini:

D. Pengujian

Pengujian dilakukan untuk memastikan bahwa input data sudah benar yang dilakukan pada semua data yang dimasukkan Pelamar. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa pengujian menggunakan Black Box Testing.



Gbr 7. Tampilan Menu Registrasi dan Sign In



Gbr 8. Tampilan Form Personal Information

TABEL I

HASIL PENGUJIAN PADA FORM REGISTRASI

No	Test Case	Hasil yang diharapkan	Hasil yang diperoleh	Ket
1.	Pelamar tidak mengisi data pada semua <i>textbox</i> registrasi	Sistem akan menampilkan pesan agar Pelamar mengisi data pada <i>textbox</i> registrasi	Sistem menampilkan pesan "Data harus diisi" dan menampilkan kesalahan pada semua <i>textbox</i>	Berhasil
2.	Pelamar mengisi <i>email</i> tanpa tanda @	Sistem akan menampilkan pesan agar Pelamar mengisi <i>email</i> dengan lengkap	Sistem menampilkan pesan "Alamat email anda salah atau tidak lengkap"	Berhasil
3.	Pelamar mengisi <i>email</i> yang sudah terdaftar	Sistem akan menampilkan pesan bahwa <i>email</i> sudah ada	Sistem menampilkan pesan kesalahan "Email anda sudah terdaftar"	Berhasil
4.	Pelamar mengisi confirm password tidak sama dengan password	Sistem akan menampilkan pesan untuk mengisi confirm password sesuai dengan password	Sistem menampilkan pesan kesalahan "Data confirm password tidak sama dengan password"	Berhasil
5.	Pelamar mengisi password kurang dari 6 karakter	Sistem akan menampilkan pesan agar Pelamar mengisi password paling sedikit 6 karakter	Sistem menampilkan pesan kesalahan "Password minimal 6 karakter"	Berhasil
6.	Pelamar mengisi semua data dengan benar	Sistem akan menerima dan menampilkan pesan Berhasil	Sistem menampilkan pesan "Registrasi Berhasil"	Berhasil

TABEL II
HASIL PENGUJIAN PADA HALAMAN SIGN IN

No	Test Case	Hasil yang diharapkan	Hasil yang diperoleh	Ket
1.	Pelamar tidak mengisi email atau <i>password</i> atau keduanya	Pelamar tidak diperkenankan masuk ke dalam sistem	Sistem menampilkan pesan "Email atau Password Anda Salah"	Berhasil
2.	Pelamar mengisi email saja atau <i>password</i> saja	Pelamar tidak diperkenankan masuk ke dalam sistem	Sistem menampilkan pesan "Email atau Password Anda Salah"	Berhasil
3.	Pelamar salah menuliskan <i>email</i>	Pelamar tidak diperkenankan masuk ke dalam sistem	Sistem menampilkan pesan "Email atau Password Anda Salah"	Berhasil
4.	Pelamar salah menuliskan <i>password</i>	Pelamar tidak diperkenankan masuk ke dalam sistem	Sistem menampilkan pesan "Email atau Password Anda Salah"	Berhasil
5.	Pelamar mengisi email dan <i>password</i> dengan benar	Sistem akan menerima dan langsung mengarahkan ke menu rekrutmen	Sistem menampilkan pesan "Selamat Datang kepada Pelamar" dan menampilkan menu My Profile	Berhasil

TABEL III
HASIL PENGUJIAN PADA PERSONAL INFORMATION

No	Test Case	Hasil yang diharapkan	Hasil yang diperoleh	Ket
1.	Pelamar mengosongkan semua <i>textbox</i>	Sistem akan menampilkan pesan agar Pelamar mengisi data pada <i>textbox</i>	Sistem menampilkan pesan kesalahan "Data harus diisi" dan <i>error</i> pada <i>textbox</i>	Berhasil
2.	Pelamar tidak mengisi salah satu <i>textbox</i>	Sistem akan menampilkan pesan agar Pelamar mengisi data pada <i>textbox</i>	Sistem menampilkan pesan kesalahan "Data harus diisi" dan <i>error</i> pada <i>textbox</i>	Berhasil
3.	Pelamar mengisi <i>textbox</i> phone number dengan alfabet	Sistem akan menampilkan pesan agar nomor telepon diisi dengan angka	Sistem menampilkan pesan kesalahan "Nomor Telepon Anda salah"	Berhasil
4.	Pelamar tidak meng- <i>upload</i> ijazah atau Id Card, atau Photo, atau salah satunya	Sistem akan menampilkan pesan agar mengupload Ijazah, Id Card, dan Photo	Sistem menampilkan pesan "Anda tidak mengupload berkas dengan benar, silahkan upload kembali"	Berhasil
5.	Pelamar meng- <i>upload</i> berkas dengan ukuran file yang besar	Sistem akan menampilkan pesan agar mengupload berkas dengan ukuran yang tidak terlalu besar	Sistem menampilkan pesan kesalahan "Ukuran file terlalu besar, silahkan upload kembali"	Berhasil
6.	Pelamar mengisi semua data dengan benar	Sistem akan menerima dan menampilkan pesan berhasil	Sistem menampilkan pesan "Data Anda berhasil tersimpan"	Berhasil

Hasil rancangan di atas, memperlihatkan bahwa sistem rekrutmen berbasis web ini dapat memberikan kemudahan khususnya bagi HRD dalam pengelolaan lamaran. Proses penyeleksian menjadi lebih mudah dan cepat karena HRD tidak perlu lagi mengelompokkan sesuai posisi lamaran dan sudah tidak menemukan lagi lamaran yang lebih dari satu posisi. Proses penyeleksian juga menjadi lebih mudah untuk menentukan kesesuaian antara kualifikasi yang dibutuhkan dengan data Pelamar untuk memutuskan ke tahap selanjutnya. Bagi Pelamar mudah dalam memberikan data lamaran dengan mengisi *textbox* yang telah disediakan berikut meng-*upload* berkas persyaratan lamaran, dan untuk selanjutnya melakukan *apply* lamaran. Sistem ini juga dirancang untuk menyimpan data Pelamar yang nantinya dapat digunakan kembali pada rekrutmen selanjutnya dengan cara *sign in* ke sistem dan melakukan *apply* lamaran pada posisi yang diinginkan

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, diperoleh beberapa kesimpulan berikut:

- Dengan dibuatnya rekrutmen karyawan berbasis web, informasi mengenai rekrutmen karyawan dapat dijangkau dan diketahui oleh masyarakat luas, dan informasi mengenai pelamar dapat dengan mudah diperoleh.
- Pelamar hanya memasukkan data sekali saja untuk selanjutnya data pelamar akan tersimpan pada *Personal Information* dan dapat digunakan kembali pada periode lamaran selanjutnya jika belum diterima. Pelamar hanya dapat melamar satu posisi lamaran pada satu periode lamaran saja sehingga memudahkan tim HRD untuk menyusun jadwal tes dan wawancara
- Berkas lamaran sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan sehingga mempermudah penyeleksian berkas yang telah tersimpan di database sehingga pengambilan keputusan dapat optimal untuk menentukan karyawan yang tepat pada posisi yang sesuai.
- Dari data yang tersimpan dalam *Personal Information* dapat memudahkan pencarian informasi mengenai kebutuhan karyawan jika memerlukan karyawan baru dalam waktu yang mendesak.

- e. Dari hasil penelitian dan observasi langsung alangkah baiknya untuk rekrutmen karyawan tidak dilakukan dalam waktu yang mendesak sehingga pengambilan keputusan dapat optimal untuk menentukan karyawan yang tepat pada posisi yang sesuai.
- f. Untuk tahapan proses tes online sebaiknya jangan terlalu lama waktunya ke tahap selanjutnya, dan Pelamar diberikan informasi status apakah proses lamarannya masih berlanjut atau sudah selesai tanpa harus menunggu periode rekrutmen berakhir.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penulisan ini, sangat tepat kiranya Penulis mengucapkan terima kasih kepada Team Sekawan yang telah memberikan kesempatan untuk penerbitan makalah ini, dan kepada reviewer yang telah meluangkan waktunya untuk mengoreksi dan memberikan masukan yang sangat baik kepada Penulis.

REFERENSI

- [1] H. Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- [2] S. Lena and L. Sangita, "Aplikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web Menggunakan Framework Laravel."
- [3] A. A. Rizky and I. Ramdhani, "Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web Menggunakan PHP dan MySQL DI PT. Ria Indah Mandiri," *J. Manaj. Inform.*, vol. 9, no. 1, pp. 49–57, 2019, doi: 10.34010/jamika.v9i1.1651.
- [4] Syahriani and J. Satria, "Rancangan Aplikasi E-Recruitment Karyawan Dengan Metode Waterfall," *J. Swabumi*, vol. 5, no. 2, pp. 137–141, 2017, [Online]. Available: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/view/2576>.
- [5] D. A. Permana, "KARYAWAN BERBASIS WEB (Studi pada PT Sumber Abadi Bersama , Gondanglegi , Kabupaten Malang)," vol. 56, no. 1, pp. 20–28.
- [6] Fathurrahman, *Membuat Website Mudah dan Praktis dengan Weebly*, 1st ed. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2014.
- [7] I. Sommerville, *Software engineering (10th edition)*. 2016.
- [8] R. A. M. S. Sukanto, *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*, Revisi. Bandung: Informatika, 2018.