

Sistem Informasi Pengelolaan Data Rekrutmen Karyawan Berbasis Web

Hidayanti Murtina ^{1,*}

¹ Teknik Informatika; STMIK Nusa Mandiri Jakarta; Jl. Damai No. 8 Warung Jati Barat (Margasatwa) Jakarta Selatan 12540, telp (021) 78839513 fax (021) 78839421; e-mail: hidayantimurtina@gmail.com

* Korespondensi: e-mail: hidayantimurtina@gmail.com

Diterima: 12 Mei 2019; Review: 14 Mei 2019; Disetujui: 04 Juni 2019

Murtina H. 2019. Sistem Informasi Pengelolaan Data Rekrutmen Karyawan Berbasis Web. Information Management For Educators And Professionals. 3 (2): 119 - 128.

Abstrak: Proses perekrutan karyawan baru tentu saja sesuatu yang sangat lazim dilakukan oleh perusahaan, proses ini dilakukan untuk mengimbangi tingkat permintaan akan produk yang perusahaan hasilkan atau hanya sekedar menggantikan karyawan yang telah keluar terutama perusahaan-perusahaan yang menerapkan sistem kontrak. Proses yang cukup panjang tidak jarang menghabiskan waktu dan biaya untuk dapat menemukan karyawan yang tepat, mulai dari pemasangan famplet atau iklan di situs-situs lowongan pekerjaan, penumpukan berkas lamaran yang harus di periksa satu per satu, menghubungi satu per satu calon pelamar untuk sekedar hadir saat test atau untuk memberitahukan hasil test yang belum tentu semua nomor yang tercantum dapat dihubungi. Untuk itu dibutuhkan sebuah website yang tidak hanya mampu memperkenalkan perusahaan ke khalayak banyak tetapi juga dapat dimanfaatkan untuk melakukan melakukan rekrutmen karyawan dan pengelolaan data calon karyawan yang melamar untuk posisi-posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan, memberikan informasi hasil seleksi sampai dengan dihasilkannya laporan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Kata kunci: Perekrutan Karyawan, Sistem Informasi, Berbasis Web

Abstract: The process of recruiting new employees is of course something that is very commonly done by companies, this process is carried out to compensate for the level of demand for the products that the company produces or simply replace employees who have come out, especially companies that apply the contract system. The process is quite long, not infrequently spending time and money to be able to find the right employee, starting from the installation of famplets or advertisements on job vacancy sites, stacking application files that must be checked one by one, contacting one by one prospective applicants to just attend when the test or to notify the results of the test which is not necessarily all the numbers listed can be contacted. For that we need a website that is not only able to introduce the company to many audiences but can also be used to receive job applications and data management of prospective employees who apply for positions needed by the company, provide information on the results of the selection to produce reports needed by company.

Keywords: Employee Recruitment, Information Systems, Web-Based

1. Pendahuluan

Maraknya penggunaan teknologi informasi di dunia usaha dinilai dapat meningkatkan produktivitas usaha dan banyak memberikan banyak nilai positif bagi usaha tersebut, teknologi informasi tidak hanya dimanfaatkan oleh pelaku usaha tetapi juga pemerintahan, organisasi,

sampai dengan sekolah, baik itu berbasis desktop, website maupun aplikasi mobile. Berbagai aplikasi pun muncul mulai dari *e-commerce*, *e-government*, *e-library*, *e-filling*, *e-learning* dan sebagainya sesuai dengan fokus informasi yang dibutuhkan. Mulai dari yang hanya menyampaikan informasi sampai dengan mengelolah data hingga menjadi informasi yang dibutuhkan.

"Teknologi informasi dan komputer sebagai aspek kehidupan karena dapat memudahkan pekerjaan terutama yang terkait dengan pengolahan data." Prakoso dan Herlawati dalam [Lestari et al., 2018]

"Dengan digunakan dan dimaksimalkannya penggunaan teknologi informasi dengan membangun sebuah sistem informasi maka pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, tepat dan akurat. Penyimpanan data dapat lebih tertata rapih sehingga memudahkan pula dalam hal pencarian datanya dan kemungkinan akan kehilangan dan kerusakan data dapat diminimalisir." [Murtina, 2018]

Alasan-alasan tersebut yang membuat banyak sekali pelaku bisnis lebih dasar teknologi dan memaksimalkan penggunaan teknologi dalam proses bisnisnya, baik hanya untuk sekedar memberikan informasi kepada masyarakat dan kolega tentang keberadaan bisnis yang dikelolanya sampai dengan memanfaatkannya untuk proses bisnisnya sendiri maupun manajemen bisnisnya.

"Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang juga harus dikelola dengan baik. Usaha yang efektif dan efisien mengandung arti bahwa output yang dihasilkan oleh setiap karyawan memenuhi apa yang ditargetkan oleh organisasi." Menurut Windry Novera dalam [Hijriani et al., 2013]

Sedangkan menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson dalam [Taufiq, 2014], "Rekrutmen meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada."

Pendapat lain tentang rekrutmen menurut [Harsono, 2018] "Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapat calon karyawan yang diinginkan atau kualitatif sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, yang mana pada hakikatnya rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan"

Begitu pentingnya keberadaan karyawan di perusahaan membuat pihak perusahaan harus jeli dalam merekrut karyawan, sedangkan penerapan teknologi informasi dalam melakukan perekrutan karyawan dapat membuat bagian sumber daya manusia di perusahaan dengan mudah memilah dan memilih calon karyawan yang tepat dibidangnya dan juga dapat dengan mudah mendapatkan informasi untuk menempatkan karyawan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan perusahaan.

Beberapa perusahaan sudah menerapkan e-recruitment, dengan memanfaatkan teknologi perusahaan dapat memangkas banyak sekali biaya yang harus dikeluarkan baik itu untuk iklan Koran, media, pamphlet dan yang lainnya. Perusahaan juga dapat memangkas biaya telephone yang biasa digunakan untuk menghubungi calon karyawan yang lulus seleksi. Belum lagi waktu yang terbuang hanya untuk menghubungi calon karyawan satu per satu seperti yang dilakukan PT. Surya Sejahtera Metalindo Lestari.

PT. Surya Sejahtera Metalindo Lestari masih hanya memanfaatkan situs-situs pencari pekerjaan yang ada dan menerima berkas lamaran secara offline, sehingga bagian HRD harus memeriksa lamaran yang masuk dari pintu ke pintu. Kemungkinan lamaran ganda pun tidak menutup kemungkinan terjadi, setelah dilakukan seleksi berkaspun pihak HRD harus menghubungi satu per satu baik melalui telephone maupun mengirimkan email ke email pelamar.

2. Metode Penelitian

Metode pengumpulan data yang penulis lakukan meliputi pertama penulis melakukan observasi di PT. Surya Sejahtera Metalindo Lestari pada bagian HRD, dimana perekrutan karyawan dilakukan. Penulis melakukan observasi mulai dari proses permintaan karyawan yang dilakukan oleh divisi yang membutuhkan, penyebaran informasi lowongan pekerjaan, proses seleksi dan test sampai dengan didapatkannya karyawan sesuai dengan kebutuhan.

Untuk memperkuat hasil analisis penulis, maka penulis melakukan Tanya jawab langsung kepada Bapak Abid Fattah selaku Manager HRD mengenai setiap proses yang dilakukan untuk merekrut karyawan baru.

Sedangkan metode pengembangan perangkat lunak yang penulis gunakan adalah model SDLC (*Software Development Life Circle*) dengan menerapkan metode Waterfall didalamnya. Beberapa tahapan yang dilakukan antara lain:

Pertama hasil dari Requirements Definition penulis yaitu dibutuhkannya suatu system atau perangkat lunak yang dapat merekam data lowongan yang dibutuhkan, data-data serta dokumen-dokumen lamaran dari calon karyawan serta dapat memproses setiap data yang masuk hingga mendapatkan dan memberikan informasi mengenai hasil proses perekrutan sampai dengan dapat dihasilkannya laporan perekrutan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pimpinan perusahaan.

Kedua System and Software Design, dari hasil tahapan pertama maka dibutuhkan antar muka untuk melakukan penginputan lowongan pekerjaan yang dibutuhkan, penginputan tanggal-tanggal penting, penginputan data-data serta dokumen-dokumen pendukung calon pelamar, penginputan hasil test, pemrosesan hasil lamaran, tampilan untuk mencetak hasil sampaidengan pencetakan laporan.

Pada tahapan Ketiga yaitu Implementation and Unit Testing, setelah System dan Software Design dirancang secara jelas maka selanjutnya barulah system dapat dibangun menggunakan bahasa pemrograman PHP, HTML, Java Script, dan SQL.

Keempat Integration and System Testing dilakukan jika system sudah siap untuk ditempatkan dilapangan untuk diterapkan dengan mengintegrasikan antara software dan hardware yang dibutuhkandan melakukan testing ulang sesuai dengan kondisi dilapangan.

Kelima atau yang terakhir Operation and Maintenance dilakukan jika dipertengahan jalan terdapat kendala terhadap user saat menggunakan system dan melakukan maintenance jika dibutuhkan agar system berjalan sesuai dengan kebutuhan dilapangan.

3. Hasil dan Pembahasan

Proses ini hanya menjelaskan bagaimana HRD memberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan, masuknya lamaran, seleksi berkas, input hasil test tertulis dan wawancara sampai dengan didapatkannya karyawan lulus seleksi seperti yang akan dibahas pada poin 3.1.

3.1. Proses Rekrutmen Karyawan

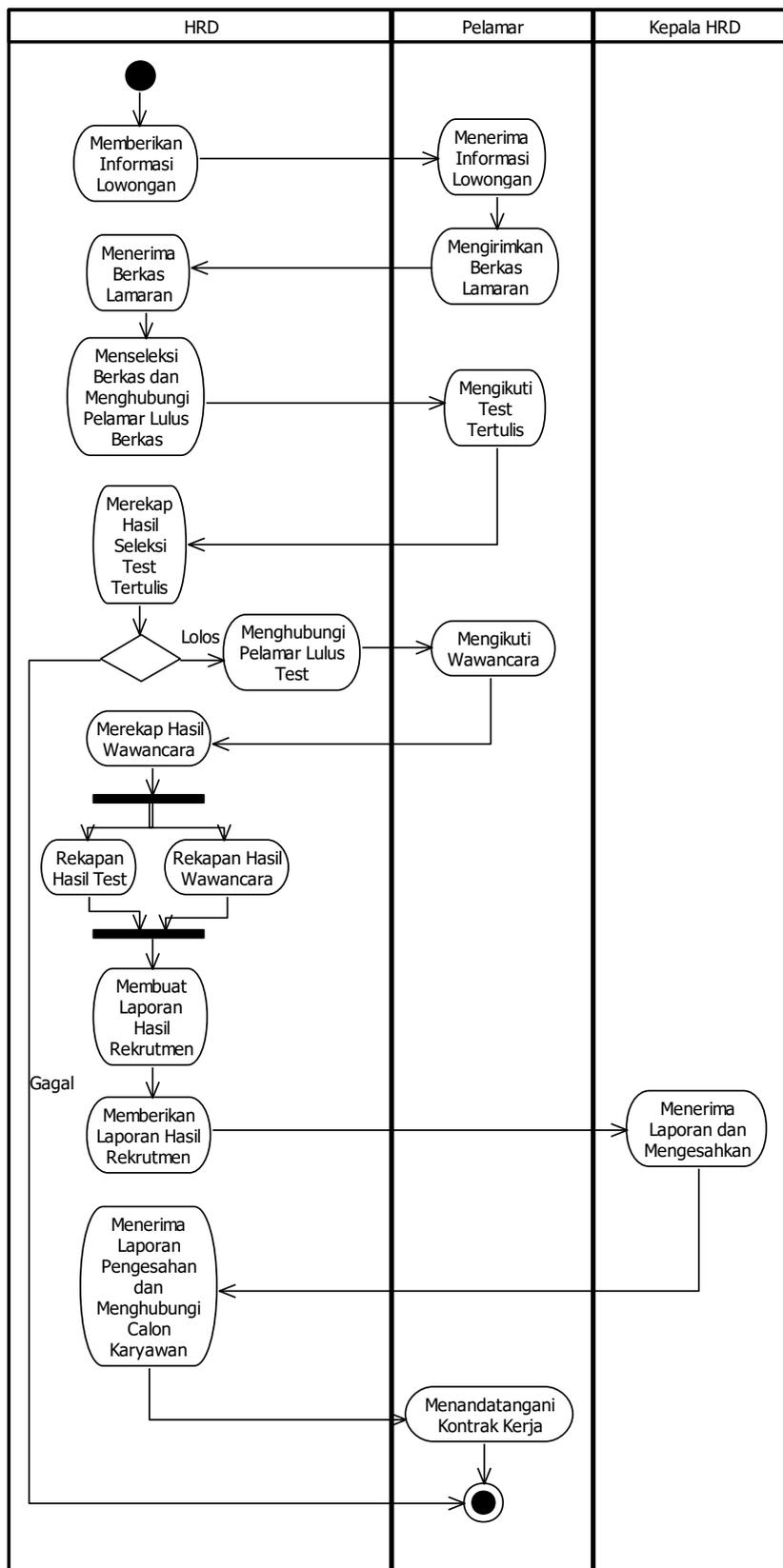
Sebelum akhirnya perusahaan menemukan karyawan baru yang dibutuhkan, proses pertama yang dilakukan setelah HRD menerima permintaan karyawan adalah memberikan informasi lowongan pekerjaan ke masyarakat, setelah mendapatkan feed back dari calon karyawan berupa diterima nya berkas-berkas lamaran pekerjaan maka HRD akan mensortir berkas sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Calon karyawan yang lolos seleksi berkas akan mendapatkan informasi mengenai test selanjutnya yaitu test tertulis yang harus dihadiri secara langsung, hasil dari test tertulis akan kembali di sortir dan diambil yang memiliki nilai tinggi sesuai dengan kebutuhan. Setelah hasil diketahui maka selanjutnya calon karyawan yang lolos test tertulis akan dihubungi untuk melakukan wawancara langsung.

Wawancara langsung ini merupakan test terakhir yang dilakukan, setelah didapatkan hasil dari test wawancara maka hasil dari keseluruhan akan proses akan dilaporkan ke kepala HRD guna mengetahui dan menyetujui hasil dari rekrutmen karyawan yang telah dilakukan. Jika sudah divalidasi oleh kepala HRD maka calon karyawan akan diinformasikan kembali untuk melakukan kontrak kerja dengan perusahaan dan menjalani masa training terlebih dahulu.

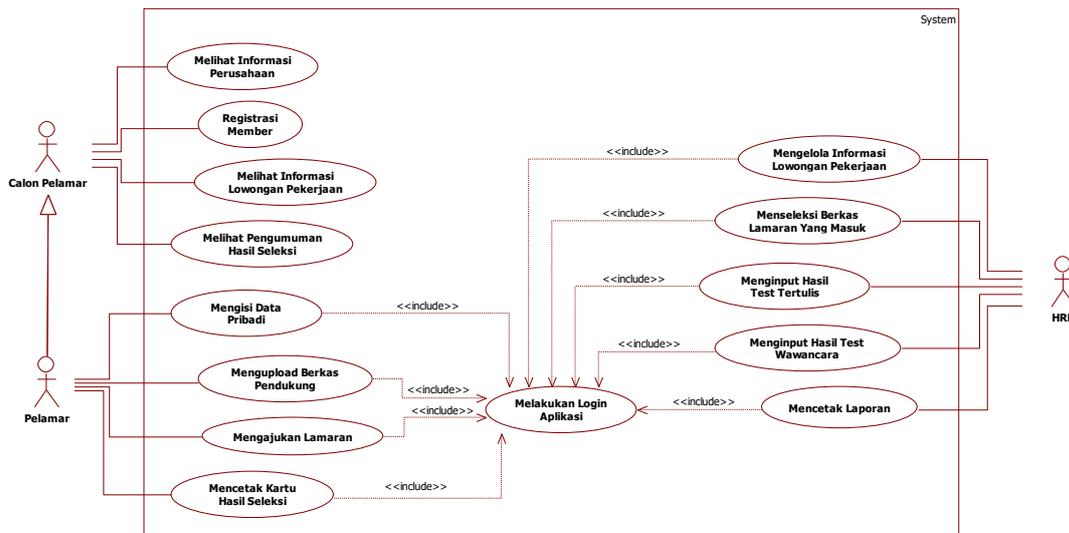
Pada Gambar 1. Menjelaskan tentang bagaimana system perekrutan karyawan yang berjalan di PT. Surya Sejahtera Metalindo Lestari. Dimana setiap proses yang terjadi dilakukan secara manual, baik pencatatan menggunakan kertas atau hanya sebatas penggunaan aplikasi excel untuk perekaman datanya.

Penyebaran informasi yang dilakukan pun masih menggunakan media telephone yang dapat mengakibatkan pengeluaran biaya yang cukup besar, ditambah banyaknya waktu karyawan yang terbuang untuk mendapatkan jawaban dari calon karyawan. Hal tersebutlah yang menjadi alasan kuat mengapa PT. Surya Sejahtera Metalindo Lestari memerlukan adanya perubahan system dalam melakukan perekrutan karyawan.



Sumber : Hasil Penelitian (2019)

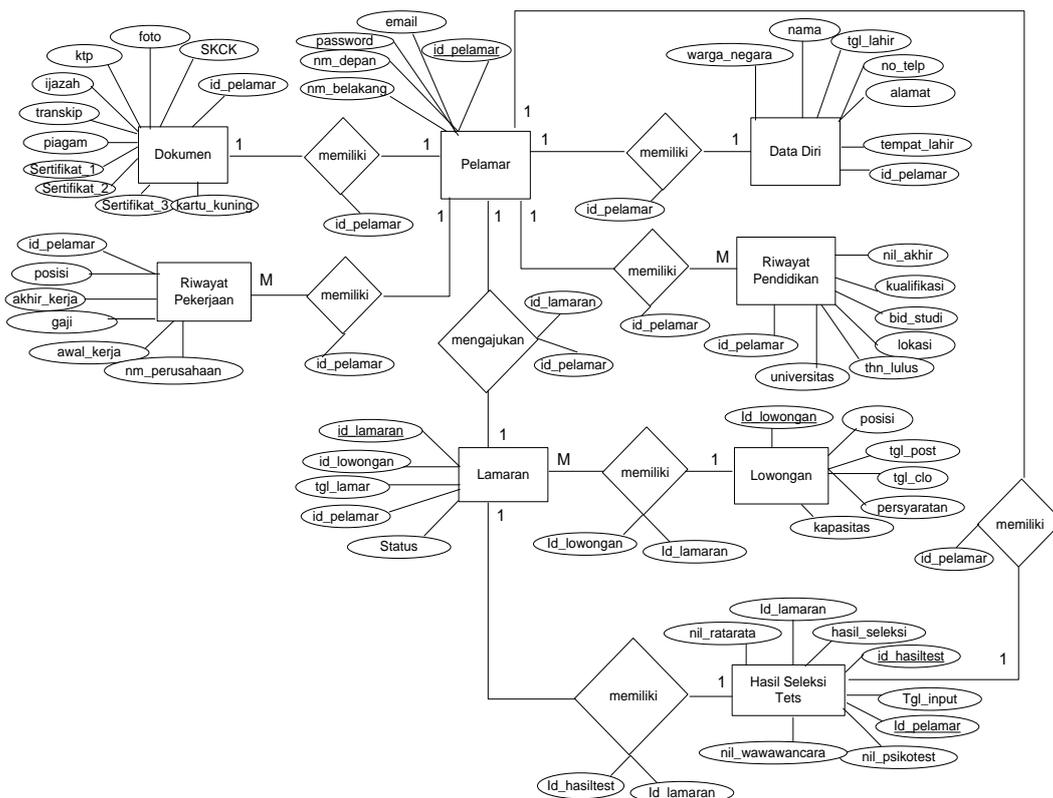
Gambar 1. Activity Diagram Berjalan Perekrutan Karyawan



Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Gambar 2. Use Case Diagram Website E-Recruitment

Gambar 2. Menggambarkan system E-recruitment yang akan dibangun sesuai dengan kebutuhan user. System ini memungkinkan perputaran data dilakukan hanya dari satu pintu saja, dan semua data yang ada sudah terintegrasi menjadi satu bagian sehingga penggunaan data atau pencarian data yang dibutuhkan akan lebih dengan mudah didapatkan.



Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Gambar 3. Rancangan Database Rekrutmen Karyawan

Gambar 3. Merupakan rancangan database dari aplikasi e-recruitment karyawan, semua data yang dibutuhkan akan terekam disatu wadah sehingga memudahkan dalam pencarian dan pengelolahan datanya.

File-file atau table-table dari database rekrutmen karyawan pada PT. Surya Sejahtera Metalindo Lestari antara lain: Pertama untuk menyimpan data pribadi calon karyawan dapat terlihat pada tabel 1. Spesifikasi File Data Pribadi, Nama file: File Data Pribadi, Akronim: tb_data_pribadi.myd, Fungsi: Untuk menyimpan data pribadi calon karyawan, Kunci file: Software: XAMPP ver. 5.6.3.

Tabel 1. Spesifikasi File Transaksi Pemesanan

No	Elemen Data	Akronim	Tipe	Panjang	Keterangan
1	No. Id Pelamar	id_pelamar	INT	5	<i>Foreign Key</i>
2	Nama Pelamar	Nama	Varchar	30	
3	Tempat Lahir	tempat_lahir	Varchar	30	
4	Tanggal Lahir	tgl_lahir	Date		
5	Nomer Telepon	no_telp	Varchar	15	
6	Alamat	Alamat	Text		
7	Warga Negara	warga_negara	Varchar	30	

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Kedua untuk menyimpan data riwayat pendidikan calon karyawan dapat terlihat pada tabel 2. Spesifikasi File Riwayat Pendidikan, Nama file: File Riwayat Pendidikan, Akronim: tb_riw_pendidikan.myd, Fungsi: Untuk menyimpan riwayat pendidikan calon karyawan, Kunci file: Software: XAMPP ver. 5.6.3.

Tabel 2. Spesifikasi File Riwayat Pendidikan

No	Elemen Data	Akronim	Tipe	Panjang	Keterangan
1	No. Id Pelamar	id_pelamar	INT	5	<i>Foreign Key</i>
2	Tingkat Sekolah	tingkat_sekolah	Varchar	50	
3	Tahun Lulus	thn_lulus	Date		
4	Nama Sekolah	Nama Sekolah	Varchar	30	
5	Bidang Studi	bid_studi	Varchar	30	
6	Kualifikasi	Kualifikasi	Varchar	10	
7	Nilai Akhir	nil_akhir	Varchar	5	

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Ketiga untuk menyimpan data riwayat pekerjaan calon karyawan dapat terlihat pada tabel 3. Spesifikasi File Riwayat Pekerjaan, Nama file: File Riwayat Pekerjaan, Akronim: tb_riw_pekerjaan.myd, Fungsi: Untuk menyimpan riwayat pekerjaan calon karyawan, Kunci file: Software: XAMPP ver. 5.6.3.

Tabel 3. Spesifikasi File Riwayat Pekerjaan

No	Elemen Data	Akronim	Tipe	Panjang	Keterangan
1	No. Id Pelamar	id_pelamar	INT	5	<i>Foreign Key</i>
2	Posisi	Posisi	Varchar	30	
3	Nama Perusahaan	nm_perusahaan	Varchar	50	
4	Awal Kerja	awal_kerja	Date		
5	Akhir Kerja	akhir_kerja	Date		
6	Gaji	Gaji	Varchar	30	

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Keempat untuk menyimpan data dokumen pendukung calon karyawan dapat terlihat pada tabel 4. Spesifikasi File Dokumen, Nama file: File Dokumen, Akronim: tb_dokumen.myd, Fungsi: Untuk menyimpan dokumen pendukung calon karyawan, Kunci file: Software: XAMPP ver. 5.6.3.

Tabel 4. Spesifikasi File Dokumen

No	Elemen Data	Akronim	Tipe	Panjang	Keterangan
1	No. Id Pelamar	id_pelamar	INT	5	<i>Foreign Key</i>
2	Foto	Foto	Varchar	50	
3	KTP	Ktp	Varchar	50	
4	Ijazah	Ijazah	Varchar	50	

5	Transkip	Transkip	Varchar	50
6	Piagam	Piagam	Varchar	50
7	Sertifikat 1	sertifikat_1	Varchar	50
8	Sertifikat 2	sertifikat_2	Varchar	50
9	Sertifikat2	sertifikat_3	Varchar	50
10	Kartu Kuning	kartu_kuning	Varchar	50
11	SKCK	Skck	Varchar	50

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Kelima untuk menyimpan data hasil test calon karyawan dapat terlihat pada tabel 5. Spesifikasi File Hasil Test, Nama file: File Hasil Test, Akronim: tb_hasil_test.myd, Fungsi: Untuk menyimpan hasil test calon karyawan. Kunci file: Software: XAMPP ver. 5.6.3.

Tabel 5. Spesifikasi File Hasil Test

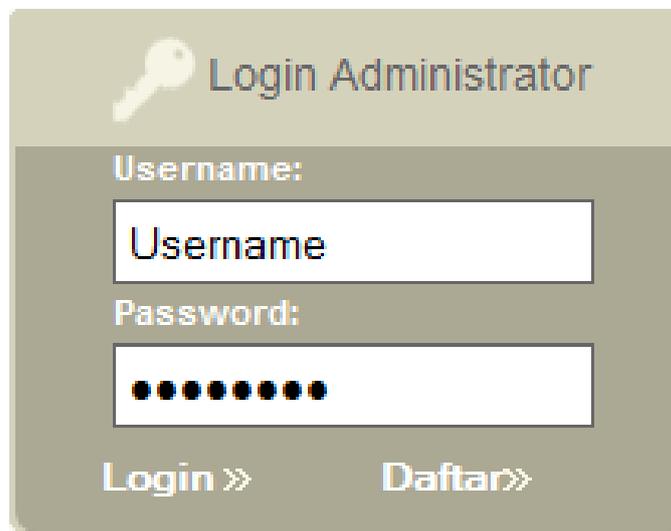
No	Elemen Data	Akronim	Tipe	Panjang	Keterangan
1	No. Id Hasil Seleksi Test	id_hasiltest	INT	11	Primary Key
2	No. Id lamaran	id_lamaran	INT	6	Foreign Key
3	No. Id Pelamar	id_pelamar	INT	5	Foreign Key
4	Nilai Psikotes	nil_psi	Varchar	3	
5	Nilai Wawancara	nil_wa	Varchar	3	
6	Nilai Rata-rata	nil_rata	Varchar	3	
7	Hasil Seleksi	hasil_seleksi	Varchar	15	

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

3.2. Implementasi Program Rekrutmen

Setelah kebutuhan user dan database di deskripsikan secara jelas, maka tahapan selanjutnya adalah mengimplementasikannya menjadi sebuah aplikasi utuh dengan merancang interface yang dibutuhkan agar mempermudah user dalam menggunakannya. Beberapa interface dari implementasi yang telah dilakukan antara lain:

Pertama adalah form login untuk administrator atau bagian HRD selaku administrator.



Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Gambar 4. Interface Login Administrator

Form login administrator ini berfungsi sebagai system keamanan pertama yang dilakukan untuk dapat mengakses kedalam program, user yang diberikan akses hanyalah karyawan bagian HRD tertentu yang memproses rekrutment karyawan pada PT Surya Sejahtera Metalindo Lestari. Hal ini dilakukan tentunya untuk meminimalisir penyalahgunaan program dan setiap kegiatan yang dilakukan oleh user dapat terekam oleh program sehingga jika terjadi sesuatu maka user yang mengakseslah yang akan bertanggungjawab.

Lowongan Pekerjaan

Input Lowongan Pekerjaan

ID Lowongan:

Posisi:

Persyaratan:

Kapasitas:

Tanggal Posting:

Tanggal Close:

Data Lowongan Pekerjaan

No	ID Lowongan	Posisi	Persyaratan	Kapasitas	Tanggal Posting	Tanggal Close	Aksi
1	OPP	Operator Produksi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pria ▪ Usia 18 th - 23 th ▪ Pendidikan SMK Sederajat ▪ Tinggi min 165cm ▪ Diutamakan Fresh Graduated 	20	14/07/2017	20/07/2017	<input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="Hapus"/>

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Gambar 5. Interface Seleksi Berkas

Kedua adalah interface dari form lowongan pekerjaan seperti yang Nampak pada gambar 5. Interface ini digunakan untuk mempermudah bagian HRD dalam membuka dan meninformasikan lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Bagian HRD dapat menginformasikan sedetail mungkin informasi yang dibutuhkan, menentukan jumlah karyawan yang akan diterima sebagai acuan dalam hasil program nanti dan menentukan tanggal buka tutup lowongan di website.

Hasil Seleksi Berkas

Data Hasil Seleksi Berkas -Staff Accounting-

No. Lamaran	Nama	Pendidikan	Tanggal Lamar	Detail	Status
LM0134	Hilda Aryanti	D3	10-Mei-2017	<input type="button" value="Lihat Detail"/>	Lulus Seleksi Berkas
LM0334	Candra Gunawan	S1	12-Mei-2017	<input type="button" value="Lihat Detail"/>	Lulus Seleksi Berkas
LM0455	Rizky Agustianto	S1	13-Mei-2017	<input type="button" value="Lihat Detail"/>	Lulus Seleksi Berkas
LM0732	Selly Putri Wulandari	D3	16-Mei-2017	<input type="button" value="Lihat Detail"/>	Lulus Seleksi Berkas

Keterangan :

* Pelamar yang dinyatakan lulus, WAJIB mencetak hasil seleksi untuk bukti mengikuti tahap selanjutnya.

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Gambar 6. Interface Seleksi Berkas

Ketiga adalah interface dari form seleksi berkas seperti pada gambar 6, disini karyawan HRD dapat mensortir dan melihat detail data dari calon karyawan beserta dengan dokumen-dokumen pendukung yang telah di masukan sebelumnya oleh calon karyawan dan memproses atau mengubah status jika berkas calon karyawan sudah di periksa apakah yang bersangkutan lulus atau tidak lulus dalam menjalani test seleksi berkas.

Hasil Seleksi Test

Input Hasil Seleksi Test

No. Pendaftaran: PM0113
 Nama: Selly Putri Wulandari
 Nilai Psikotest: 75
 Nilai Wawancara: 85
 Nilai Rata-rata: 80
 Hasil Seleksi: LULUS

Simpan

Data Hasil Seleksi Test

No Pendaftaran	Nama	Nilai Psikotest	Nilai Wawancara	Nilai Rata-rata	Hasil Seleksi	Aksi
P0078	Candra Gunawan	85	85	85	LULUS	Edit Hapus

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Gambar 7. Interface Hasil Test

Keempat adalah form input hasil test, dimana bagian HRD dapat mengelolah nilai hasil test calon karyawan seperti yang terlihat pada gambar 7. Pada tahapan ini system akan dengan sendirinya mengelolah nilai yang telah diinput, sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kelima adalah interface data pelamar seperti yang tampak pada gambar 8. Disini bagian HRD dapat melihat secara keseluruhan daftar pelamar beserta hasil dari proses seleksi.

Data Pelamar

Data Pelamar -Staff Accounting-

No. Pendaftaran	Nama	Pendidikan	Status	Detail	Aksi
P0011	Hilda Aryanti	D3	Baru	Lihat Detail	Lulus
P0078	Candra Gunawan	S1	Baru	Lihat Detail	Lulus
P0085	Mulihana Nurbahri	D3	Baru	Lihat Detail	Tidak Lulus
P0098	Rizky Agustianto	S1	Baru	Lihat Detail	Lulus
P0113	Selly Putri Wulandari	D3	Baru	Lihat Detail	Lulus
P0123	Wawan Hendriawan	D3	Baru	Lihat Detail	Tidak Lulus

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Gambar 7. Interface Hasil Test

4. Kesimpulan

Dari permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka PT Surya Sejahtera Metalindo Lestari perlu melakukan perubahan system yang sebelumnya manual menjadi terkomputerisasi dan yang sebelumnya tidak terstruktur penyebaran informasinya menjadi terstruktur. Sehingga dibutuhkan sebuah aplikasi yang dirancang secara khusus berbasis web yang terfokus pada

rekrutmen karyawan mulai dari penyebaran informasi lowongan, penerimaan berkas, pengolahan hasil test, penyebaran informasi hasil seleksi sampai dengan dihasilkannya laporan yang dibutuhkan. Sehingga penulis menarik kesimpulan dari pembahasan diatas antara lain pertama dengan dibuatkannya sebuah aplikasi e-recruitment untuk PT Surya Sejahtera Metalindo Lestari dapat meningkatkan efektifitas kinerja HRD dikarenakan data-data yang dibutuhkan lebih mudah didapatkan, kedua dengan adanya system ini maka perusahaan dapat memangkas biaya untuk telephone yang biasa digunakan untuk menghubungi calon karyawan. Ketiga dengan adanya system ini maka perusahaan akan dengan mudah mendapatkan informasi mengenai calon karyawan guna mempercepat karyawan dalam merekrut karyawan baru. Pada setiap penelitian pastilah terdapat beberapa kekurangan penulis dalam penyampaian dan pemecahan masalah yang penulis lakukan, untuk itu perlu adanya atau dilakukannya pengembangan terhadap penelitian yang penulis lakukan. Beberapa kekurangan dari penelitian yang penulis lakukan antara lain system yang penulis bangun belum terintegrasi dengan system pengujian untuk melakukan testertulis dengan menggunakan aplikasi, kedua system yang dibangun masih masih berdisi secara independent dan hanya terfokus pada proses rekrutment karyawan dan ketiga perlu dilakukan pengembangan system yang dapat memenuhi kebutuhan user dilapangan.

Referensi

- Harsono B. 2018. Analisis proses rekrutmen karyawan pada direktorat sumber daya manusia (sdm) informasi dan umum di fungsi hr operations pt pertamina (persero). *Public Adm. J.* 2: 232–252.
- Hijriani A, Candra A, Hardiansyah N, Andrian TR. 2013. Analisa Dan Perancangan Perekrutan Karyawan Dengan Metode Ahp Pada Sistem Berorientasi Service Studi Kasus Usaha Jasa Service Kendaraan. In: *Seminar Nasional Sains & Teknologi V Lembaga Penelitian Universitas Lampung.*, p 84–95.
- Lestari LP, Rofiah S, Mufadhol M. 2018. Sistem Informasi Pembayaran Biaya Pendidikan Pada SMK Sumber Daya Bekasi. *Inf. Manag. Educ. Prof.* 2: 189–198.
- Murtina H. 2018. Sistem Informasi Pengelolaan Data Persediaan Obat Menggunakan Metode Waterfall. *Inf. Manag. Educ. Prof.* 3: 1–10.
- Taufiq G. 2014. Logika Fuzzy Tahani Untuk Pendukung Keputusan Perekrutan Perekrutan Karyawan Tetap. In: *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST 2014).*, p 99–106.