

Implementasi Registrasi *Online* Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Pada PT Lion Parcel

Dwi Rosmawati¹, Dedi Martono², Afrida Nurhayati^{*3}

^{1,3}Program Studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Raharja, ²Program Studi Teknik Informatika Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Raharja
E-mail: ¹rosmawati.dwi@raharja.info, ²dedi@raharja.info, ^{*3}afrida@raharja.info

Abstrak

Penggunaan teknologi dalam sebuah sistem saat ini dapat mempercepat proses kerja, termasuk dalam sistem perekrutan karyawan baru. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan sistem rekrutmen karyawan baru dan mengevaluasi proses rekrutmen karyawan baru yang diterapkan oleh PT Lion Express (Lion Parcel). Cara yang diterapkan dalam pengumpulan data adalah dengan wawancara dan melihat langsung terhadap proses rekrutmen karyawan baru di PT Lion Express (Lion Parcel). Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat disimpulkan proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh departemen personalia sudah memiliki tahapan sistematis. Dalam proses rekrutmen masih ada beberapa permasalahan yang menghambat selama proses itu dapat menjadi evaluasi perusahaan untuk masa depan. Hambatan yang dihadapi antara lain, proses pendaftaran calon karyawan untuk pelaksanaan tes psikologis dirasa kurang efektif karena masih berdasarkan email yang diterima dan pengumuman kelengkapan data pelamar masih dilakukan melalui email satu persatu kepada pendaftar sehingga memakan waktu kerja personil departemen HR. Oleh karena itu, diperlukan sistem Smart berbasis web yang dapat memfasilitasi pendaftaran dan pengumuman kurangnya kelengkapan data secara online. Agar perusahaan dapat memaksimalkan proses perekrutan karyawan baru, disarankan agar pemilihan karyawan baru menggunakan sistem yang dapat mengakomodir hambatan yang sering terjadi dalam proses perekrutan karyawan baru. Perancangan sistem menggunakan UML diagram dan bahasa pemrograman PHP.

Kata Kunci—Sistem, Perekrutan, Karyawan, Berbasisweb, UML

Abstract

The use of technology in a current system can speed up the work process, including in the new employee recruitment system. This research is intended to describe the new employee recruitment system and evaluate the new employee recruitment process implemented by PT Lion Express (Lion Parcel). The method applied in data collection is by interviewing and seeing firsthand the process of recruiting new employees at PT Lion Express (Lion Parcel). In accordance with the results of research that has been done by the author, it can be concluded that the employee recruitment process carried out by the personnel department already has a systematic stage. In the recruitment process there are still several problems that hamper as long as the process can be an evaluation of the company for the future. Obstacles encountered include the process of registering prospective employees for the implementation of psychological tests which are considered ineffective because they are still based on emails received and announcements of applicant data completeness are still done one-by-one by e-mail to applicants, thus consuming the work of HR department personnel. Therefore, a web-based Smart system is needed that can facilitate registration and announcement of lack of data completeness online. So that companies can maximize the process of hiring new employees, it is recommended that the selection of new employees use a system that can accommodate the obstacles that often occur in the process of hiring new employees. The system design uses UML diagrams and PHP programming languages.

Keywords—System, Recruitment, Employees, Webbased, UML

1. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan, untuk itu kemampuan pegawai sangat berpengaruh terhadap kemampuan saing perusahaan untuk maju dan berkembang. Pegawai menjadi modal bagi perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang. Memiliki pegawai yang berkemampuan yang baik dari segi kecerdasan sosial dan psikologis bukanlah hal yang mudah. Selain dari sisi individu keberhasilan karyawan di dalam perusahaan juga didukung dari budaya dan lingkungan perusahaan itu sendiri.

Proses perekrutan calon karyawan baru merupakan pintu utama perusahaan dalam memperoleh karyawan yang baik dan mampu bersaing. Yang dibutuhkan perusahaan adalah melakukan perekrutan sesuai dengan kebutuhan PT Lion Express (Lion Parcel). Beberapa faktor yang mempengaruhi proses perekrutan karyawan adalah faktor ketersediaan posisi atau jabatan yang ada di Perusahaan. Rekrutmen merupakan cara perusahaan mencari karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan yang dimiliki perusahaan. Selain itu, rekrutmen bertujuan untuk melakukan seleksi calon karyawan untuk memperoleh profil karyawan yang tepat yang dibutuhkan oleh posisi yang kosong di perusahaan. Perusahaan juga harus memberikan informasi yang menarik calon karyawan agar mereka mengirimkan datanya sehingga perusahaan memiliki banyak pilihan dalam proses rekrutmen itu sendiri.

Penggunaan teknologi dalam sebuah sistem saat ini dapat mempercepat proses kerja, termasuk dalam sistem perekrutan karyawan baru. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan sistem rekrutmen karyawan baru dan mengevaluasi proses rekrutmen karyawan baru yang diterapkan oleh PT Lion Express (Lion Parcel). Saat ini PT. Lion Parcel menggunakan *google doc* untuk membantu personil departemen HR dalam perekrutan karyawan baru. Hal ini bertujuan untuk mempermudah calon karyawan untuk melamar sesuai dengan posisi yang diminati tanpa perlu datang jauh jauh ke kantor PT. Lion Parcel. Karena calon karyawan dapat mengisi data pada *google doc* untuk posisi yang kosong di perusahaan.

Proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh departemen personalia sudah memiliki tahapan sistematis. Namun, dalam proses rekrutmen masih ada beberapa permasalahan yang menghambat selama proses, itu dapat menjadi evaluasi perusahaan untuk masa depan. Hambatan yang dihadapi antara lain, proses pendaftaran calon karyawan untuk pelaksanaan tes psikologis dirasa kurang efektif karena masih berdasarkan email yang diterima dan pengumuman kelengkapan data pelamar masih dilakukan melalui email satu persatu kepada pendaftar sehingga memakan waktu kerja personil departemen HR.

1.1. Pengacuan Pustaka

Daftar *literature review* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Diyan Agus Permana, Rizki Yudhi Dewantara (2018) dengan judul penelitian “Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web (Studi Pada Pt Sumber Abadi Bersama, Gondanglegi, Kabupaten Malang)” telah terbit di “Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 56 No. 1 Maret 2018”. Penelitian ini membahas tentang pengembangan sistem berupa rancangan sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web. 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.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Yasni Djainin, Herlinda De Christin (2015) dengan judul penelitian “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Baru Pt.Pln (Persero) Kantor Pusat Dengan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (Saw)” telah terbit di “Jurnal Teknik Informatika Vol. 8 No. 1 April 2015”. Penelitian ini membahas tentang menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi

alternatif terbaik. Penelitian dilakukan dengan mencari nilai bobot untuk setiap kriteria, dan kemudian membuat proses peringkat yang akan menentukan alternatif yang optimal adalah pelamar terbaik.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Heru Soesanto (2015) dengan judul penelitian “Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Pt. Berkat Sejati Jaya” telah terbit di “Agora Vol. 3, No. 2, (2015)”. Pada penelitian ini membahas tentang mendeskripsikan kinerja dan proses perekrutan dan seleksi sumber daya manusia yang dilakukan di pt. Berkat sejati jaya dan faktor-faktor yang menjadi kunci keberhasilan dalam rekrutmen serta kendala yang terjadi di tengah proses
4. Penelitian yang dilakukan oleh Yessica Siagian (2018) dengan judul penelitian “Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Topsis” telah terbit di “Jurnal Mantik Penusa Vol. 2, No. 1 Juni 2018, Pp.65-70”. Pada penelitian ini membahas tentang cara memecahkan permasalahan tersebut diperlukan teknik analisis yang dapat membantu manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan karyawan baru di pt. Indah jaya. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode topsis (*technique for order preference by similarity to ideal solution*) yang merupakan salah satu metode pada sistem pendukung keputusan (spk). Melalui penerapan metode ini, peneliti dapat membandingkan setiap calon karyawan berdasarkan kriteria yang menentukan calon karyawan dianggap memenuhi kualifikasi. Seperti kriteria pendidikan, pengalaman bekerja, skill/kemampuan, usia, karakter dan kriteria lainnya.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Mihaela-Irina Enăchescu (2016) dengan judul penelitian “A Prototype For An E-Recruitment Platform Using Semantic Web Technologies” Telah Terbit Di “Informatica Economică Vol. 20, No. 4/2016”. Pada penelitian ini membahas tentang “Mengembangkan ontologi yang menawarkan semua sarana yang diperlukan untuk menerapkan sistem pemberi kerja, yang dirancang untuk menghubungkan orang dengan peluang kerja dan mundur. Arsitektur berbasis java untuk mengimplementasikan platform e-recruitment. Untuk mengkonversi input pengguna menjadi deskripsi rdf, rdf 2 go dan rdf beans apis digunakan. Menyimpan dan mengambil data menggunakan jena framework, yang menyediakan antarmuka khusus untuk mengakses server fuseki2 melalui http”.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyah, Rachmat Hidayat, Haryanto(2019) dengan judul penelitian “Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Web Pada PT.Sinar Sosro Tangerang”. Pada penelitian ini membahas tentang pengembangan sistem informasi berbasis web untuk penerimaan karyawan yang dapat mengakomodir hambatan yang dihadapi bagian personalia dalam proses penerimaan karyawan baru yang masih manual. Dengan sistem yang dibangun memudahkan mulai dari proses pengisian data pelamar dimana pelamar dapat mengisi secara *online* kemudian personalia dapat melakukan seleksi data pelamar yang masuk tersebut didalam sistem. Pengembangan sistem menggunakan *UML Diagram*, metode pengembangan modular, dan bahasa pemrograman *PHP*.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Rabiatul Adwiya, Muhammad Nasihin (2019) dengan judul penelitian “Perancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Pada PT.Sintang Raya”. Pada penelitian ini membahas tentang pengembangan sistem informasi penerimaan karyawan berbasis web yang menyediakan fasilitas pendaftaran calon karyawan, ujian seleksi sampai dengan pengumuman hasil seleksi. Tim seleksi dapat mengolah soal, kunci jawaban, mengoreksi dan menentukan hasil kelulusan wawancara. Penelitian menggunakan metode deskriptif dan dalam pengembangan sistem menggunakan metode *Waterfall*. Akses sistem dibedakan menjadi level Pelamar, level HRD, dan level tim seleksi.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Heru Setiyo Prayogo (2017) dengan judul penelitian “Membangun Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Baru Pada Lingkungan PT.Megasapta Mitra Lestari Samarinda Berbasis Web”. Pada penelitian ini

membahas tentang sistem informasi penerimaan karyawan berbasis web yang dirancang menggunakan database *MySQL* dan bahasa pemrograman *PHP* dengan *CSS*. Pembuatan sistem ini bertujuan untuk memudahkan pelamar dalam melakukan pendaftaran secara online dan memudahkan personalia dalam melakukan seleksi data pelamar yang masuk. Sistem informasi ini juga menyediakan fitur informasi lowongan kerja dan notifikasi melalui *email* dan *sms gateway*.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Hapsari, Purwatiningtyas (2017) dengan judul penelitian “Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Web pada BRT Trans Semarang”. Pada penelitian ini membahas tentang pengembangan perangkat lunak yang mengakomodir penerimaan karyawan baru yang menyediakan fitur pendaftaran pelamar, tes pengetahuan umum, tes psikologi, dan pengumuman hasil tes. Termasuk kedalam penelitian *Research and Development*. Dengan menggunakan metode pengembangan perangkat lunak *Waterfall*, metode wawancara untuk pengumpulan data dan menggunakan *black-box* dan *white-box* untuk pengujian. Menggunakan bahasa pemrograman *PHP* dan database *SQL* sehingga mampu mengelola pelaksanaan proses penerimaan karyawan baru dan layak dari segi *correctness*, *reliability*, dan *integrity*.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Herlina Wati, Arief Saptono, Jefri Rivaldi Nainggolan (2017) dengan judul penelitian “Perancangan Sistem Informasi Seleksi dan Perekrutan Calon Karyawan”. Penelitian ini membahas tentang pengembangan sistem informasi untuk mengakomodir proses perekrutan karyawan secara *online*. Menggunakan analisa *SWOT* dan mengembangkan sistem dengan metode *Prototype*. Rancangan proses perekrutan dalam sistem berbasis web ini meliputi tahap pendaftaran pelamar, tes dan seleksi pelamar, dan pengumuman hasil tes dan seleksi.

Hasil dari peninjauan literatur yang ada, terdapat banyak penelitian yang dilakukan yang membahas mengenai sistem rekrutmen yang menggunakan aplikasi berbasis web untuk proses perekrutan karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.1. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan atau memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menggunakan 3 pendekatan yaitu:

1. Metode Observasi atau Pengamatan Langsung (*Observation Research*)
Dengan melakukan pengamatan langsung peneliti melakukan analisa masalah yang ada dengan mengamati sumber informasi yaitu pada departemen *Human Resource* yang melingkupi proses pengumpulan dan pengolahan data yang berhubungan dengan proses rekrutmen.
2. Metode Wawancara (*Interview Research*)
Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyusun pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan proses rekrutmen karyawan dan melakukan wawancara dengan *stakeholder* yaitu Ibu Ayu Oktaviani. Wawancara dilakukan terkait dengan prosedur rekrutmen yang berjalan dan proses pengolahan data dan berkas yang dimiliki oleh departemen *Human Resource*.
3. Studi Pustaka (*Library Research*)
Studi kepustakaan dilakukan peneliti untuk melengkapi metode pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya. Pengumpulan data diperoleh dengan

cara mempelajari literatur pustaka berupa buku-buku maupun literatur yang tersedia di internet terkait dengan teori yang menjadi pembahasan di dalam jurnal ini.

2.2. Metode Perancangan

Pendekatan yang digunakan adalah perancangan berorientasi objek dengan menggunakan UML (*Unified Modelling Language*) sebagai alat modelling yang terdiri atas *Use Case Diagram* dan *Activity Diagram*. Pendekatan analisis yang digunakan dengan menggambarkan alur aktivitas yang terjadi pada sistem berjalan saat ini untuk menemukan kekurangan yang ada.

2.3. Metode Analisis

Proses analisis yang dilakukan, antara lain:

- 1 Analisa Masalah
Melakukan analisa penggunaan aplikasi web untuk memperoleh tingkat efektifitas dan efisiensi dari proses kerja dan hasil dari proses kerja dari aplikasi web tersebut.
- 2 Definisi Masalah
Melakukan pengamatan langsung pada aplikasi untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi dan memperoleh cara untuk mengatasi permasalahan tersebut.
- 3 Perawatan
Perawatan aplikasi dilakukan untuk menjaga dan megembangkan aplikasi agar tetap baik hasil prosesnya dan *up to date*.

2.4. Metode Analisa SWOT

Analisa SWOT merupakan metode strategis yang digunakan untuk mengevaluasi faktor lingkungan internal maupun eksternal yaitu kekuatan (*strenght*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*).

Berikut merupakan tabel analisa SWOT pada sistem Implementasi Registrasi Online Seleksi Penerimaan Karyawan Baru pada PT.Lion Parcel

Tabel 1. Analisa SWOT Sistem Berjalan

Strenght (Kekuatan)	Weaknesss (Kelemahan)
1. Dapat terorganisir dengan baik dalam kelengkapan dokumen karyawan baru	1. Prosedur penerimaan calon karyawan baru yang relatif cukup panjang
2. Calon karyawan dapat menempatkan keahlian nya pada posisi yang diharapkan	2. Membutuhkan biaya yang cukup besar dalam pengadaan sistem
Opportunity (Peluang)	Threat (Ancaman)
1. Adanya pelamar calon kerja secara online memudahkan menjaring calon karyawan dberbagai wilayah secara efektif dan efisien	1. Banyaknya lamaran calon karyawan baru yang masuk dapat menyebabkan proses seleksi lebih ketat
2. Semakin meingkatnya kebutuhan pada pekerja maka dibutuhkan juga calon karyawan baru yang berkompeten	2. Sering terjadinya penipuan lowongan kerja sehingga dapat merugikan bagi pelamar calon karyawan baru

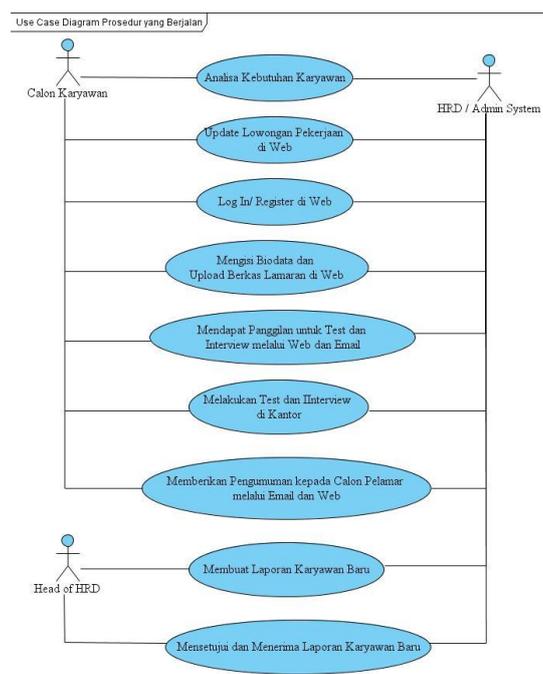
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Permasalahan

Pesatnya perkembangan teknologi saat ini menghadirkan penemuan baru terkait teknologi. Sebagai contoh adalah teknologi dalam bidang telekomunikasi antara lain telepon seluler atau saat ini yang sering kita sapa dengan istilah ponsel pintar atau *smartphone*. *Smartphone* merupakan pengembangan telepon genggam yang telah dilengkapi dengan kemampuan tinggi, dalam mendukung aktivitas manusia sehingga mempermudah penggunaannya dalam hal telekomunikasi jarak jauh, layanan telepon berbasis video, membuka perambah (*browser*) internet untuk mencari atau memberikan informasi, atau berselancar melalui media sosialnya, bahkan fungsinya terkadang didesain menyerupai komputer. Oleh karena itu, *smartphone* saat ini menjadi bagian yang tak terpisahkan dari manusia dalam kehidupannya. Ini karena *smartphone* dapat menjalankan lebih dari 1 aplikasi atau fungsi secara bersamaan.

Proses perekrutan karyawan baru adalah salah satu tahapan penting dalam mencari kandidat terbaik yang mampu memenuhi ekspektasi untuk mendukung perkembangan perusahaan. Di dalam proses perekrutan karyawan baru, dibutuhkan sebuah alat bantu untuk mengorganisasikan tahap-tahap administrasi yang cukup memakan waktu kerja departemen HRD terutama subbagian rekrutmen karyawan. Selama ini pencatatan data calon karyawan atau kandidat karyawan masih menggunakan *Microsoft Excel* dimana ini cukup menyita waktu karena tim rekrutmen harus menginput data kandidat ke dalam file *Microsoft Excel* tersebut satu persatu menyalin dari berkas *hardcover* yang diterima dari kandidat sebelum proses tes kandidat dilakukan. Selain proses penginputan data calon karyawan, tim rekrutmen juga harus melakukan pemanggilan kandidat untuk mengikuti tes dan menginformasikan hasil tes kepada kandidat secara manual satu persatu sesuai hasil tes masing-masing kandidat. Hal ini juga sangat menyita waktu tim perekrutan sehingga meungkinkan terjadinya keterlambatan pengiriman pemanggilan kandidat ataupun hasil tes kandidat. Untuk mengakomodasi kebutuhan tim rekrutmen agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik bagi perusahaan diperlukan sebuah sistem informasi yang terintegrasi dengan baik.

3.2. Use Case Diagram Prosedur yang Berjalan

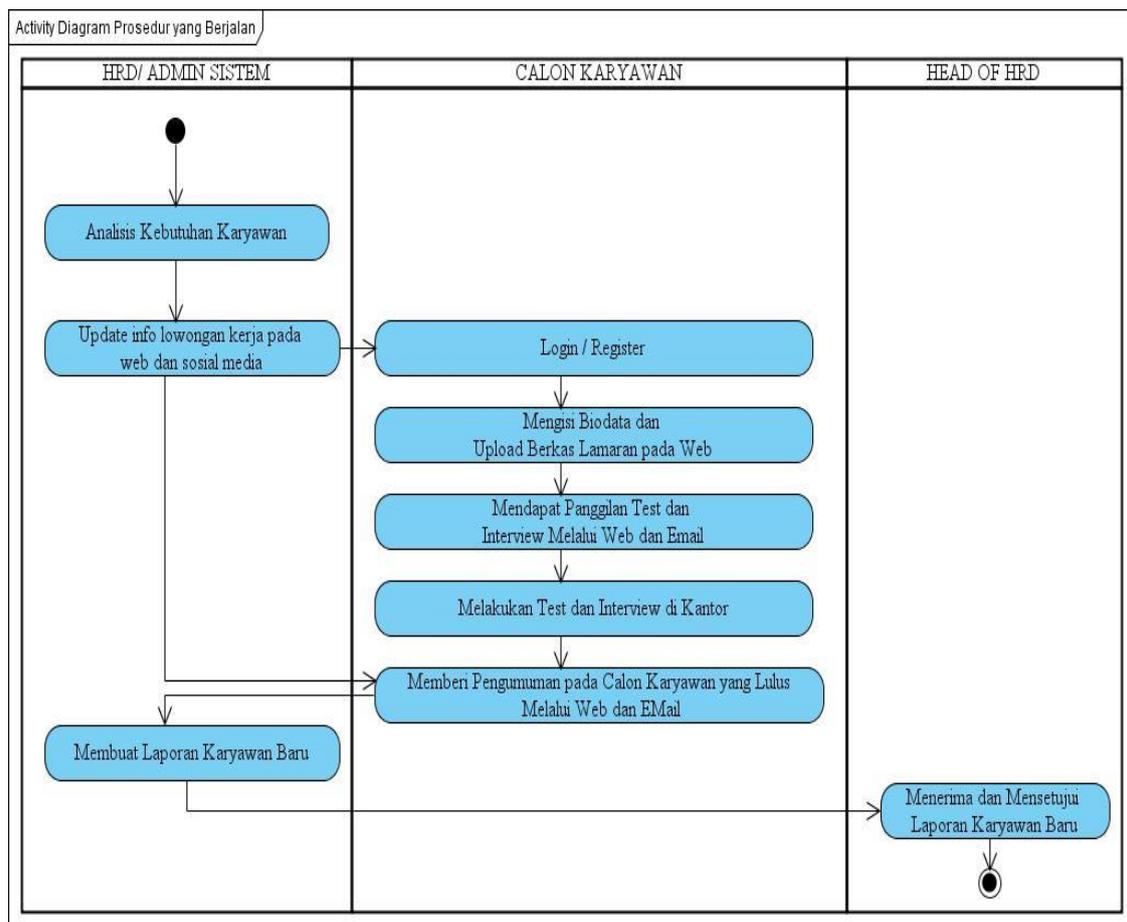


Gambar 1. Use Case Diagram Perekrutan Karyawan Baru

Berdasarkan Gambar 1 diatas terdapat :

1. 1 Sistem yang berjalan
2. 3 actor, yaitu Calon Karyawan, HRD dan Head Off HRD
3. 9 Use Case yang dilakukan oleh actor yaitu : Analisa kebutuhan karyawan, upload info lowongan kerja di sosial media dan web, mengirim lamaran kerja pada email yang tertera pada info lowongan, mendapatkan jadwal *test* dan *interview* melalui telepon, sampai kantor calon karyawan mengisi biodata melalui *google doc*, calon karyawan melakukan *Test* dan *interview* dengan HRD, Memberi Pengumuman Pada calon karyawan yang lulus *test*, membuat laporan karyawan baru untuk Head Off HRD dan Menerima dan menyetujui laporan Karyawan baru.

3.3. Activity Diagram Prosedur yang Berjalan

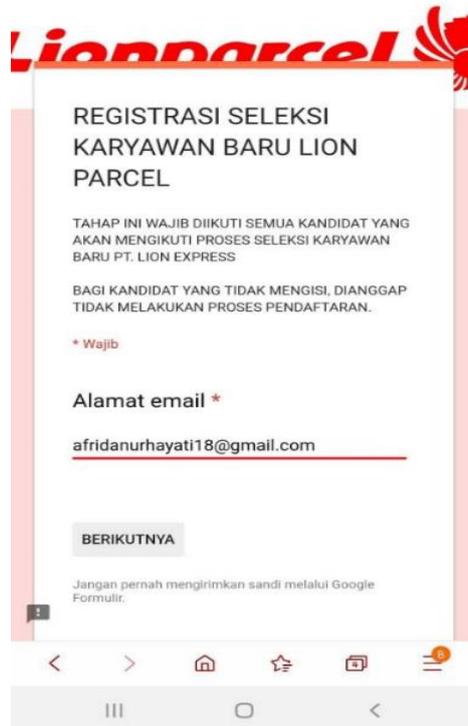


Gambar 2. Activity Diagram Perekrutan Karyawan Baru

Dari gambar *activity diagram* perekrutan karyawan baru dapat dijabarkan di bawah ini:

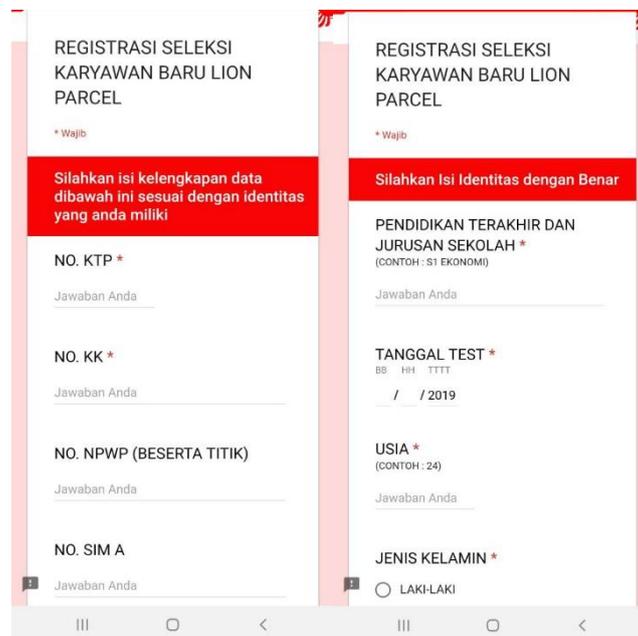
1. 1 *initial node* digunakan untuk awal kegiatan.
2. 3 (Tiga) actor yang melakukan kegiatan diantaranya : Pimpinan Terkait, HR Training Dan Personalia dan Calon Karyawan
3. 9 (Sembilan) *Life Line* antarmuka yaitu mengajukan permohonan tambahan karyawan, Analisa kebutuhan karyawan, perekrutan karyawan, *test* dan *interview*, penerimaan karyawan, membuat laporan penerimaan karyawan baru, menerima laporan baru, memberikan hasil rekrutmen karyawan baru dan menerima karyawan baru.
4. 1 (satu) *Final State*, objek yang diakhir

3.4. Implementasi



Gambar 3. Tampilan Registrasi Seleksi Karyawan Baru PT. Lion Parcel

Gambar diatas merupakan tampilan registrasi bagi calon karyawan baru PT. Lion Parcel. Padamenu utama dari registrasi ini pada tahap ini merupakan bagian dasar untuk semua kandidat yang akan mengikuti proses seleksi, apabila lolos tahap awal kandidat akan di beritahu proses lebih lanjut untuk tahap psikotes selanjutnya.



Gambar 4. Tampilan Data Untuk Seleksi Karyawan Baru PT. Lion Parcel

Tampilan diatas merupakan kelengkapan data yang wajib diisi sesuai dengan identitas yang dimiliki oleh calon pelamar, antara lain:

1. Nomor KTP
2. No. Kartu Keluarga
3. No. NPWP
4. No. Sim A
5. Pendidikan Terakhir dan Jurusan Sekolah
6. Tanggal *Test*
7. Usia
8. Jenis Kelamin

Gambar 5. Tampilan Data Untuk Seleksi Karyawan Baru PT. Lion Parcel

Tampilan diatas merupakan kelengkapan data yang wajib diisi sesuai dengan identitas yang dimiliki oleh calon pelamar, antara lain:

1. Tanggal Lahir
2. Domisili
3. Institusi Pendidikan
4. Pilihan Posisi yang dilamar

Gambar 6. Tampilan Data Untuk Seleksi Karyawan Baru PT. Lion Parcel

Tampilan diatas merupakan kelengkapan data yang wajib diisi sesuai dengan identitas yang dimiliki oleh calon pelamar, antara lain:

1. Nomor Antrian
2. Nomor Whatsapp
3. Pendidikan Terakhir
4. Tanggal *Test*
5. Usia

4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang dilakukan pada sistem informasi manajemen sumber daya manusia pada PT. Lion Parcel, diperoleh kesimpulan yaitu: Sistem perekrutan karyawan yang belum terintegrasi oleh sistem dengan baik dikarenakan proses yang saat ini berjalan masih menggunakan manual seperti calon karyawan harus bertemu langsung dengan HRD dari awal proses rekrutmen karyawan sampai pengumuman akhir karyawan baru, serta tidak efektifnya pengelolaan waktu dan berkas-berkas calon karyawan baru menjadi berantakan dan akan sangat mudah berkas-berkas tersebut menjadi hilang

5. SARAN

Dari pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, penulis memberikan saran sebagai berikut: Diperlukan pengembangan dan penambahan fitur yang dapat melengkapi sistem ini sehingga manfaat dan fungsi sistem ini dapat lebih mempermudah penggunaannya baik dari sisi perusahaan dalam melakukan pengawasan dan mengolah data maupun dari sisi pelamar dalam hal melakukan pendaftaran. Meminimalisir kekurangan masukan data yang masuk kedalam sistem. Menyediakan database dengan kapasitas dan integrasi data yang baik agar memudahkan dalam pengelolaan data sehingga mengurangi terjadinya kesalahan data.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Permana, D. A., & Dewantara, R. Y. (2018). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web (Studi pada PT Sumber Abadi Bersama, Gondanglegi, Kabupaten Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 56(1), 20-28.
- [2] Djamain, Y. (2015). Sistem pendukung keputusan penerimaan pegawai baru pt. pln (persero) kantor pusat dengan menggunakan metode simple additive weighting (saw). *Jurnal Teknik Informatika*, 8(1).
- [3] Soesanto, H. (2015). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya. *Agora*, 3(2), 479-482.
- [4] Siagian, Y. (2018). Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Topsis. *Jurnal Mantik Penusa*, 2(1).
- [5] Enăchescu, M. I. (2016). A Prototype for an e-Recruitment Platform using Semantic Web Technologies. *Journal: Informatica Economică*, 20(4).
- [6] Sulistiyah, S., Hidayat, R., & Haryanto, H. (2019). Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Web Pada Pt. Sinar Sosrotangerang. *Jurnal Akrab Juara*, 4(1), 33-40.

- [7] Adwiya, R., & Nasihin, M. (2019). Perancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Pada PT. Sintang Raya. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika*, 5(1).
- [8] Prayogo, H. S. (2017). *Membangun Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Baru Pada Lingkungan Pt. Megasapta Mitralestari Samarinda Berbasis Web* (Doctoral dissertation, Manajemen Informatika).
- [9] Hapsari, P., & Purwatiningtyas, P. (2017). *Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Web Pada Brt Trans Semarang*.
- [10] Wati, R. H., Saptono, A., & Nainggolan, J. R. (2017). *Perancangan Sistem Informasi Seleksi dan Perekrutan Calon Karyawan*. Sistem Informasi, STMIK Raharja.