

## Rancang Bangun Penerimaan Karyawan Berbasis Web Pada PT. Praisindo Teknologi Syamsul Bakhri

Program Studi Teknik Komputer, Akademi Manajemen Informatika dan Komputer BSI Jakarta.  
Email : [Syamsul.slb@bsi.ac.id](mailto:Syamsul.slb@bsi.ac.id)

**ABSTRACT** - PT. Praisindo Teknologi is a software development company that focuses on making investment management information systems, currently PT. Praisindo Teknologi has implemented application programs that they have on their clients such as banks and asset management companies both local and foreign. In running its business, PT. Praisindo Teknologi has the need for potential human resources and has the required qualifications quickly and precisely. From the results of the preliminary study, all this time the process of hiring employees has been carried out manually, this has caused the implementation to be less effective and efficient. The manual recruitment system that is currently running also causes the company to experience difficulties in managing the applicant file because it is still in the form of files and cannot be directly saved into a data-based storage system. As a solution to solve the problem of the above problems is to create a web-based employee acceptance information system that can be accessed online so that it makes it easier for companies to recruit employees and save costs that must be incurred either by companies or job applicants.

**Keywords:** information system, e-Recruitment, human resources

**ABSTRAKSI** - PT. Praisindo Teknologi adalah sebuah perusahaan pengembang perangkat lunak yang berfokus kepada pembuatan sistem informasi manajemen investasi, saat ini PT. Praisindo Teknologi telah mengimplementasikan program aplikasi yang mereka miliki pada klien-klien mereka seperti bank dan perusahaan manajemen aset baik lokal maupun asing. Dalam menjalankan bisnisnya, PT. Praisindo Teknologi memiliki kebutuhan akan sumber daya manusia yang potensial dan memiliki kualifikasi yang dibutuhkan dengan cepat dan tepat. Dari hasil studi pendahuluan, selama ini proses perekrutan karyawan masih dijalankan secara manual, hal ini menyebabkan pelaksanaannya menjadi kurang efektif dan efisien. Sistem perekrutan manual yang saat ini dijalankan juga menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mengelola berkas pelamar karena masih dalam bentuk file dan tidak bisa langsung di simpan kedalam sistem penyimpanan berbasis data. Sebagai solusi untuk memecahkan masalah masalah diatas adalah dengan membuat suatu sistem informasi penerimaan karyawan berbasis *web* yang dapat diakses secara *online* sehingga memudahkan perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan serta menghemat biaya yang harus dikeluarkan baik oleh perusahaan ataupun pelamar pekerjaan.

**Kata Kunci:** sistem informasi, *e-Recruitment*, sumber daya manusia

### 1. PENDAHULUAN

Rekrutmen adalah sebuah aktifitas yang penting bagi organisasi karena memiliki fungsi untuk menghimpun sumber daya manusia ke dalam suatu organisasi. Rekrutmen memiliki tujuan strategis yang berfokus pada kebutuhan untuk menarik orang-orang berkualitas tinggi supaya perusahaan bisa memperoleh keuntungan yang kompetitif. Oleh karena itu perusahaan perlu merekrut orang-orang dengan kemampuan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam rangka untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi yang lebih tinggi, perusahaan harus memulai dengan merekrut pelamar yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan (juga disebut kemampuan) untuk benar-benar melakukan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan. Merekrut orang dengan kompetensi dan keterampilan (kemampuan) yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan

dan selanjutnya sumber daya manusia di organisasi perusahaan tersebut, hal itu juga dapat memperlambat pertumbuhan perusahaan. Sebaliknya, perekrutan lebih efektif jika memungkinkan organisasi untuk menarik pelamar dengan kemampuan yang tepat, yang memenuhi harapan organisasi Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat, kebutuhan informasi dalam dunia bisnis menjadi sangat penting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Informasi yang dibutuhkan adalah informasi yang akurat, tepat waktu dan relevan. Oleh sebab itu, perusahaan memerlukan sebuah sistem informasi yang terkomputerisasi dan berbasis *database* untuk dapat memenuhi kebutuhan akan informasi tersebut, sistem informasi yang dapat diakses oleh siapa saja, dari mana saja dan kapan saja melalui jaringan *internet*. Berkas kemajuan teknologi yang saat ini sudah banyak kita rasakan dalam berbagai aspek kehidupan, penyediaan dan pengelolaan informasi menjadi

lebih efektif dan efisien, kemajuan teknologi ini lebih kita kenal dengan nama teknologi informasi yang menyebutkan semua informasi yang diperoleh dari komputer, sekaligus mencakup perangkat lunak komputer, peralatan komunikasi, kendali proses dan komputer itu sendiri.

Sistem perekrutan karyawan baru di perusahaan PT. Fast food Indonesia Region Pekanbaru. Dengan diterapkannya sistem perekrutan karyawan baru ini, maka bagi pihak yang akan melamar pekerjaan dapat dengan mudah mengkasas dan memberikan informasi tanpa harus datang langsung ke perusahaan. Selain itu, sistem perekrutan ini juga bisa memberikan kemudahan apabila pihak perusahaan membutuhkan informasi mengenai pelamar jika dibutuhkan karyawan untuk menempati posisi yang akan ditempati. Sistem yang dibuat menggunakan pendekatan SDLC dan bertujuan untuk mempermudah bagi pelamar pada saat mengajukan lamaran yang diinginkan dan staff HRD dalam melakukan seleksi lamaran yang masuk. Selain itu, penggunaan sistem ini dapat mengurangi tumpukan berkas berupa kertas yang dapat menghabiskan ruang. (Trisnawati dan Syafrizal, 2016).

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama bagi perusahaan atau instansi, karena mempunyai peran sebagai motor penggerak perusahaan. Ini merupakan suatu hal yang mendasar bagi perusahaan namun sangat penting bagi kemajuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu dibutuhkan SDM yang berpengetahuan, berkualitas, berkapasitas serta berdaya saing sehingga mampu mengembangkan ataupun mempertahankan posisinya dalam suatu lingkungan yang kompetitif. Jadi dapat dikatakan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor penting lain seperti modal.

Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang etis dan dapat dipertanggungjawabkan (Hariandja, 2007).

### 2.2. Rekrutmen

Menurut (Meiastoko, 2013) menjelaskan bahwa "rekrutmen adalah proses untuk

menemukan dan menarik pelamar yang *capable* untuk bekerja. Proses dimulai ketika calon pelamar mencari lowongan dan berakhir ketika lamaran mereka dikirim".

Menurut (Melati, 2015) "fungsi utama dari sistem dan prosedur rekrutmen dan seleksi adalah untuk memastikan bahwa mereka yang masuk dalam organisasi memiliki motivasi yang tinggi dan kapabilitas untuk memenuhi kebutuhan perusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang".

### 2.3. Unified Modelling Language (UML)

UML (*Unified Modelling Language*) menurut (Rosa dan Shalahuddin, 2013) adalah "salah standar bahasa yang banyak digunakan di dunia industri untuk mendefinisikan *requirement*, membuat analisis dan desain, serta menggambarkan arsitektur dalam pemrograman berorientasi objek".

Pada perkembangannya teknik pemrograman berorientasi objek, munculah sebuah standarisasi bahasa pemodelan untuk pembangunan perangkat lunak yang dibangun dengan menggunakan teknik pemrograman berorientasi objek, yaitu *Unified Modelling Language* (UML). UML muncul karena adanya kebutuhan pemodelan visual untuk menspesifikasikan, menggambarkan, membangun, dan dokumentasi dari sistem perangkat lunak. Secara fisik, UML adalah sekumpulan spesifikasi yang dikeluarkan oleh OMG (*Object Management Group*). UML terbaru adalah UML 2.3 yang terdiri dari 4 macam spesifikasi, yaitu *Diagram nInterchange Specification*, *UML Infrastructure*, *UML Superstructure*, dan *Object Constraint Language* (OCL).

### 2.4. Entity Relationship Diagram (ERD)

Menurut (Fathansyah, 2007) *Entity Relationship Diagram* (ERD) adalah model *Entity-Relationship* yang berisi komponen-komponen Himpunan Entitas dan Himpunan Relasi yang masing-masing dilengkapi dengan atribut-atribut yang merepresentasikan seluruh fakta dari '*dunia nyata*' yang kita tinjau, dapat digambarkan dengan lebih sistematis dengan menggunakan *Diagram Entity-Relationship* (Diagram E-R).

## 3. METODOLOGI

Dalam pencarian data untuk penulisan tugas akhir ini penulis menggunakan model pengembangan perangkat lunak dan pengumpulan data yang penulis gunakan adalah:

### A. Model Pengembangan Perangkat Lunak

Menurut (Rosa dan Shalahuddin,2013), Model SDLC air terjun (*waterfall*) sering juga disebut model sekuensial linear (*sequential linear*) atau alur hidup klasik (*classic life cycle*). Model air terjun menyediakan pendekatan alur hidup perangkat lunak secara sekuensial atau terurut dimulai dari analisis, desain, pengkodean, pengujian, dan tahap pendukung (*support*). Adapun tahapan pengembangan sistem menggunakan model *waterfall* ini terbagi menjadi beberapa proses, yaitu :

#### A. Analisa kebutuhan perangkat lunak

Menentukan perangkat lunak yang dibutuhkan dalam membangun sebuah aplikasi yang akan dibuat. Dalam hal ini penulis menggunakan beberapa *software* diantaranya adalah *macromedia dreamweaver*, *Mysql*, dan *adobe photoshop*.

#### B. Desain

Tahapan ini dilakukan sebelum melakukan *coding* dalam tahapan ini penulis membuat desain sistem. Desain tersebut meliputi desain tampilan *web*, desain *database* dan penggunaan bahasa pemrograman serta pemilihan *web hosting* yang sesuai dan keamanan data.

Pada tahapan ini penulis juga memodelkan semua proses seperti proses *input*, proses *update* dan proses *delete* sampai proses menampilkan dari *database*. Penulis menggunakan UML (*Unified Modelling Language*) dalam hal pemodelan sistem dan ERD (*Entity Relationship Diagram*) untuk memodelkan kebutuhan data serta LRS (*Logical Record Structure*) sebagai representasi dari struktur *record-record* pada tabel-tabel.

#### C. Pembuatan Kode Program (*Code Generation*)

*Code generation* adalah konstruksi *software* yang menghasilkan kode, merupakan sekumpulan kode yang menghasilkan kode. *Code generation* merupakan sebuah teknik yang umum digunakan dalam sebuah proyek pengembangan perangkat lunak. Untuk dapat dimengerti oleh mesin, dalam hal ini adalah komputer, maka desain tadi harus diubah terlebih dahulu bentuknya menjadi bentuk yang dapat dimengerti oleh mesin, yaitu ke dalam bahasa pemrograman melalui proses *coding*.

Dalam hal ini penulis menggunakan bahasa pemrograman HTML (*HyperText Markup Language*), Javascript, CSS (*Cascade Style*

*Sheets*) dan PHP yang digunakan sebagai *code* pembuatan *website*. Konsep dasar pemrograman yang dibuat termasuk pemrograman terstruktur suatu aktifitas pemrograman dengan memperhatikan urutan langkah-langkah perintah secara sistematis, logis, dan tersusun berdasarkan algoritma yang sederhana dan mudah dipahami.

#### D. Pengujian (*Testing*)

Sebelum aplikasi yang telah dibuat akan dipublikasikan secara umum, penulis melakukan *testing* terlebih dahulu untuk memastikan bebas dari *error* dan hasilnya harus benar sesuai dengan kebutuhan yang didefinisikan dengan yang sebelumnya, sehingga aplikasi yang dibuat pada PT Ugasan Berkat Jaya ini dapat diakses dan dapat membantu pihak Perusahaan mengenai sistem informasi penggajian.

Pada tahap *testing* ini Penulis menggunakan *Black Box Testing*, dimana pengujian yang dilakukan hanya mengamati hasil eksekusi melalui data uji dan memeriksa fungsional dari perangkat lunak. Pengujian *black box* mengevaluasi hanya dari tampilan luarnya (*interface*), fungsionalitasnya tanpa mengetahui apa sesungguhnya yang terjadi dalam proses detailnya, hanya mengetahui *input* dan *output* nya saja.

#### E. Pendukung (*support*) atau pemeliharaan (*maintenance*)

Agar aplikasi yang telah dibuat berjalan dengan baik maka diperlukan dukungan atau *support*. Seperti adanya *hardware* dan *software* yang memadai, koneksi *internet* yang cukup, *user* yang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan aplikasi yang telah dibuat agar tidak terjadi kesalahan. Pemeliharaan juga diperlukan termasuk di dalamnya adalah pengembangan, karena aplikasi yang dibuat tidak selamanya hanya seperti itu. Pengembangan diperlukan ketika adanya perubahan dari eksternal perusahaan seperti ketika ada pergantian sistem operasi, atau perangkat lainnya.

#### B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara yaitu:

##### 1. Metode Observasi

Dalam metode ini penulis mengadakan pengumpulan data secara langsung ke lapangan dengan melihat objek penelitian dalam jangka waktu yang bersamaan.

##### 2. Metode Wawancara

Penulis mengadakan wawancara tentang masalah terkait dengan Bapak Panito

sebagai HRGA Manager dari PT. Praisindo Teknologi dan beberapa orang dari tim rekrutmen. Untuk mendapatkan data yang akurat, maka proses ini tidak dapat dilakukan hanya satu kali akan tapi disesuaikan dengan kebutuhan.

3. Metode Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan rancang bangun sistem, pemograman web serta buku-buku yang mendukung topik yang akan dibahas dalam penyusunan jurnal ini. Adapun daftar buku yang menjadi referensi dalam penyusunan jurnal ini dapat dilihat pada daftar pustaka.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Kebutuhan

penulis melakukan analisa kebutuhan untuk memecahkan masalah tersebut. Berikut ini spesifikasi kebutuhan.

Halaman Pengunjung

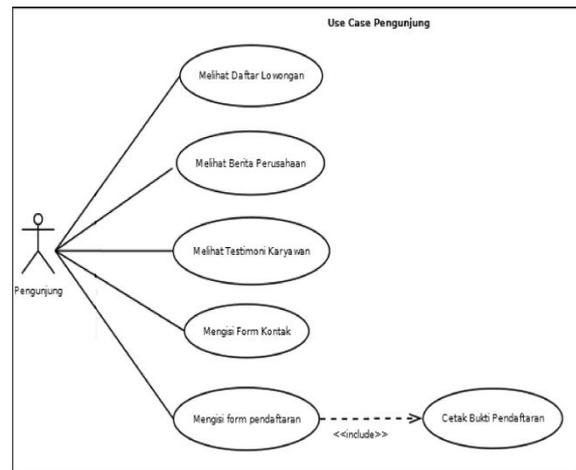
- a.1. Pengunjung dapat melihat daftar lowongan pekerjaan.
- a.2. Pengunjung dapat melihat berita perusahaan.
- a.3. Pengunjung dapat melihat testimoni karyawan.
- a.4. Pengunjung dapat mengisi form kontak.
- a.5. Pengunjung dapat melihat dan mencetak bukti pendaftaran.
- b. Halaman Member
  - b.1. Member dapat login dengan akun yang telah dibuat.
  - b.2. Member dapat melakukan apply pada info lowongan pekerjaan.
  - b.3. Member dapat memperbarui biodata diri.
  - b.4. Member dapat mengunggah curriculum vitae
  - b.5. Member dapat mengisi form jawaban ujian online.
  - b.6. Member dapat melihat dan mencetak undangan wawancara.
- c. Halaman Staf
  - c.1. Staf dapat login dengan akun yang telah dibuat.
  - c.2. Staf dapat membuat permintaan karyawan baru.
  - c.3. Staf dengan level jabatan yang lebih tinggi atau manager dapat memberikan persetujuan terhadap permintaan karyawan baru.
- d. Halaman HRD
  - d.1. HRD dapat login dengan akun yang telah dibuat.
  - d.2. HRD dapat melakukan posting terhadap

permintaan karyawan baru yang sudah disetujui.

- d.3. HRD dapat menyeleksi data pelamar yang masuk.
- d.4. HRD dapat mengunduh curriculum vitae pelamar.
- d.5. HRD dapat mengirimkan undangan wawancara kepada pelamar.
- d.6. HRD dapat melihat laporan pelamar yang diterima dan yang gugur.
- e. Halaman Admin
  - e.1. Admin dapat login dengan akun yang telah dibuat.
  - e.2. Admin dapat mengelola data pengguna.
  - e.3. Admin dapat mengelola data master.
  - e.4. Admin dapat mengelola soal untuk ujian online.

Use Case Diagram

1. Use Case Diagram Halaman Pengunjung



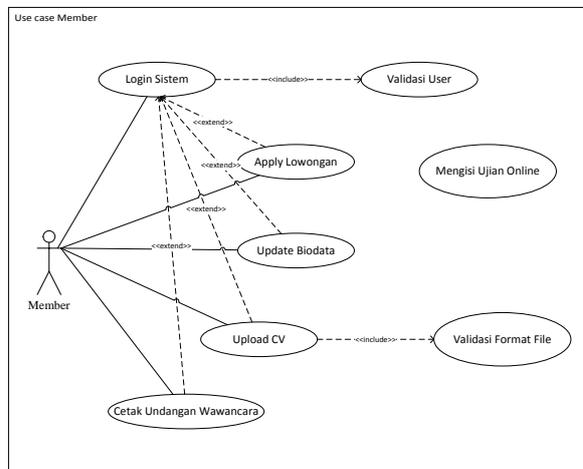
Gambar 4.1 Use Case Diagram Halaman Pengunjung

Tabel 4.1 Deskripsi Use Case Diagram Melihat Daftar Lowongan

Use Case Name	Melihat Daftar Lowongan
Requirements	a1
Goals	Pengunjung dapat melihat daftar lowongan pekerjaan yang tersec dan mengklik tombol apply
Pre-Conditions	Pengunjung masuk ke halaman utama website
Post-Conditions	Daftar lowongan pekerjaan tampil dan pengunjung dapat mengklik tombol apply
Failed End	Daftar lowongan pekerjaan

<i>Condition</i>	tidak tampil
<i>Primary Actors</i>	Pengunjung
<i>Main Flow / Basic Path</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengunjung membuka <i>website</i> melalui <i>browser</i></li> <li>2. Pengunjung mengklik menu lowongan</li> <li>3. Daftar lowongan pekerjaan tampil</li> <li>4. Pengunjung mengklik tombol <i>apply</i></li> </ol>
<i>Invariant</i>	-

2. Use Case Diagram Halaman Member



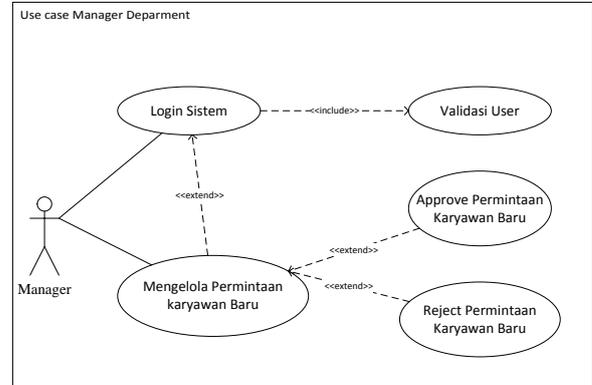
Gambar 4.2 Use Case Diagram Halaman Member

Tabel 4.2 Deskripsi Use Case Diagram Login Sistem

<i>Use Case Name</i>	Login sistem
<i>Requirements</i>	b1
<i>Goal</i>	Member dapat login kedalam sistem
<i>Pre-Conditions</i>	Member telah terdaftar sebagai pengguna sistem
<i>Post-Conditions</i>	Member dapat masuk ke halaman member
<i>Failed End Condition</i>	Member tidak dapat login
<i>Primary Actors</i>	Member
<i>Main Flow / Basic Path</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Member membuka halaman login</li> <li>2. Member mengisi form login</li> </ol>

	3. Member diarahkan ke halaman member
<i>Invariant</i>	-

3. Use Case Diagram Halaman Manager

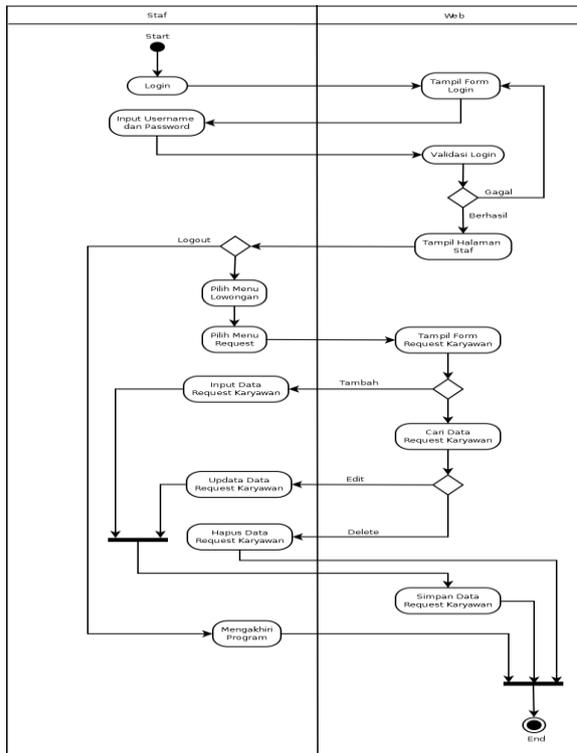


Gambar 4.3 Use Case Diagram Halaman Manager

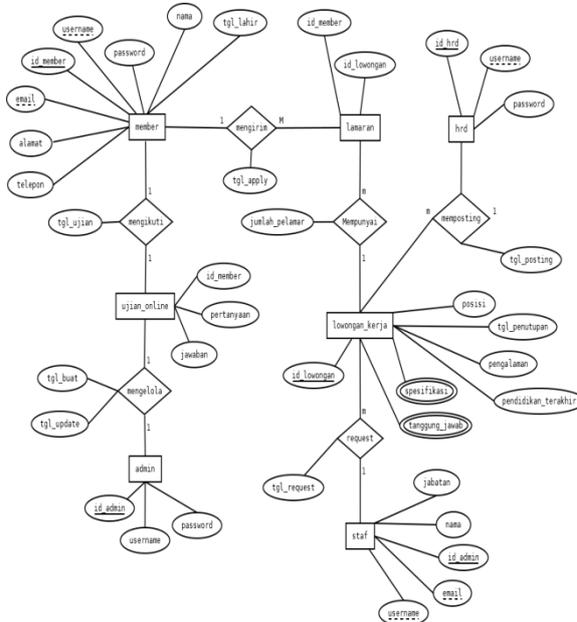
Tabel 4.3 Deskripsi Use Case Diagram Mengelola Permintaan Karyawan Baru

<i>Use Case Name</i>	Mengelola Permintaan Karyawan Baru
<i>Requirements</i>	c3
<i>Goal</i>	Manager dapat meng-approve atau me-reject permintaan karyawan baru yang diajukan oleh staf
<i>Pre-Conditions</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manager melakukan login terlebih dahulu</li> <li>2. Staf telah mengisi form permintaan karyawan baru</li> </ol>
<i>Post-Conditions</i>	Permintaan karyawan baru diterima HRD
<i>Failed End Condition</i>	Manager dapat membatalkan permintaan karyawan baru
<i>Primary Actors</i>	Manager
<i>Main Flow / Basic Path</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manager melihat daftar permintaan karyawan baru yang diajukan oleh staf</li> <li>2. Manager meng-approve permintaan karyawan baru tersebut</li> </ol>
<i>Invariant 1</i>	2a. Manager me-reject permintaan karyawan baru

2. Activity Diagram Permintaan/Request Karyawan Baru



B. Entity Relationship Diagram (ERD)



Gambar 4.4 Entity Relationship Diagram

C. Spesifikasi File

1. Spesifikasi File Tabel Admin

Nama Database : e-recruitment  
 Nama File : Tabel Admin  
 Akronim : admin  
 Tipe File : File Master  
 Akses File : Random  
 Panjang Record : 112 Byte  
 Kunci Field : id

Tabel 4.4 Spesifikasi File Tabel Admin

2. Spesifikasi File Tabel Ujian Online

Nama Database : e-recruitment  
 Nama File : Tabel Ujian Online  
 Akronim : ujian\_online  
 Tipe File : File Transaksi  
 Akses File : Random  
 Panjang Record : 530 Byte  
 Kunci Field : -

Tabel 4.5 Spesifikasi File Tabel Ujian Online

No	Elemen Data	Nama Field	Type	Size	Keterangan
1	ID	id_admin	Int	12	Primary Key
2	Username	username	Varchar	50	
3	Password	password	Varchar	50	

No	Elemen Data	Nama Field	Type	Size	Keterangan
1	Tanggal Ujian	tgl_ujian	Date	8	
2	Id Member	id_member	Int	12	Foreign Key
3	Id Soal	pertanyaan	Varchar	255	Foreign Key
4	Jawaban	jawaban	Varchar	255	0

3. Spesifikasi File Tabel Lamaran

Nama Database : e-recruitment  
 Nama File : Tabel Lamaran  
 Akronim : lamaran  
 Tipe File : File Transaksi

Akses File : Random  
 Panjang Record : 745 Byte  
 Kunci Field : -

Tabel 4.6 Spesifikasi File Tabel Lamaran

No	Elemen Data	Nama Field	Tipe	Size	Keterangan
1	Id Member	id_member	Int	12	Foreign Key
2	Id Lowongan	id_lowongan	Int	11	Foreign Key
3	Tanggal Kirim Aplikasi	tgl_apply	Date	8	

D. User Interface

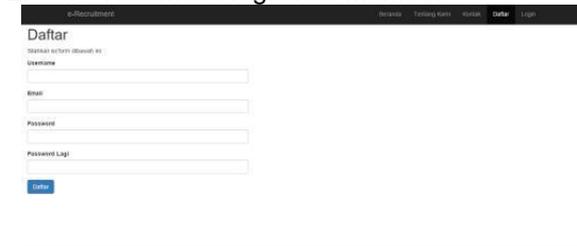
Beberapa design interface yang ada pada website ini antara lain:

1. Halaman Home



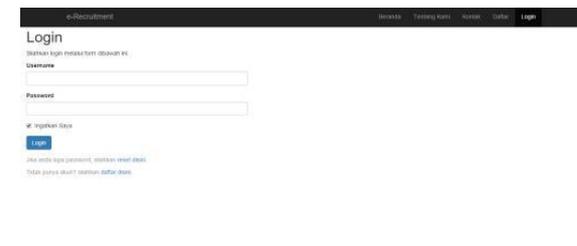
Gambar 4.5 Halaman Home

2. Halaman Registrasi Member



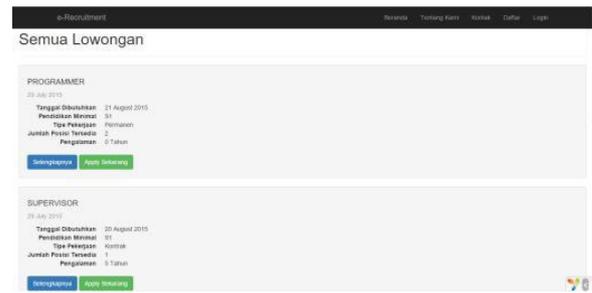
Gambar 4.6 Halaman Registrasi Member

3. Halaman Login Member



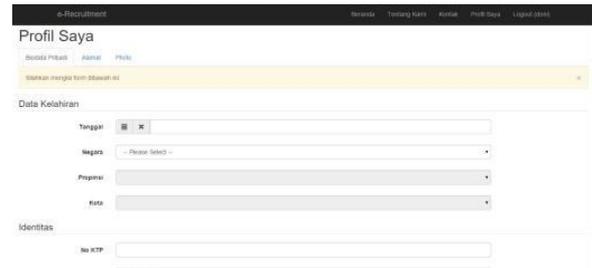
Gambar 4.7 Halaman Login Member

4. Halaman Daftar Lowongan Pekerjaan



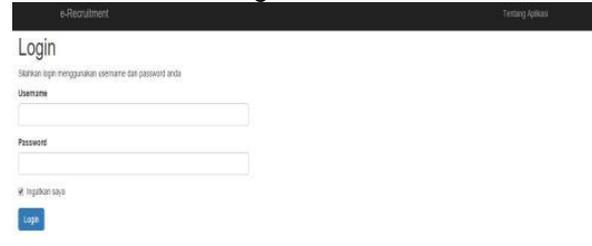
Gambar 4.8 Halaman Daftar Lowongan Pekerjaan

5. Halaman Profile Member



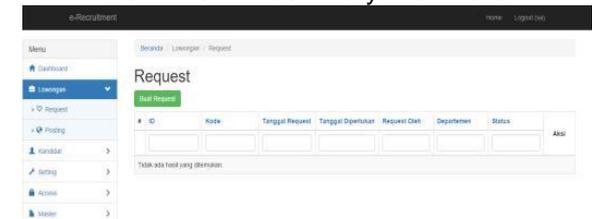
Gambar 4.9 Halaman Profile Member

6. Halaman Login Admin



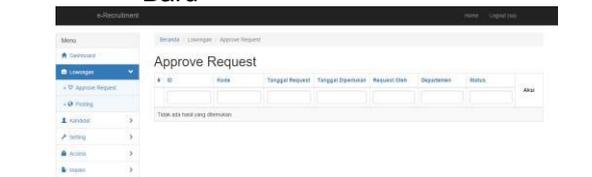
Gambar 4.10 Halaman Login Admin

7. Form Permintaan Karyawan Baru



Gambar 4.11 Form Permintaan Karyawan Baru

8. Form Approval Permintaan Karyawan Baru



Gambar 4.12 FoGrm Approval Permintaan Karyawan Baru

9. Form Posting Permintaan Karyawan Baru



Gambar 4.13 Form Posting Permintaan Karyawan Baru

10. Form Cetak Laporan Penerimaan Karyawan



Gambar 4.14 Form Cetak Laporan Penerimaan Karyawan

E. Testing

Pada tahapan ini dilakukan pengujian dengan menggunakan *black box testing* untuk memastikan sistem yang dibuat telah sesuai dengan desainnya dan semua fungsi dapat dipergunakan dengan baik. Berikut hasil pengujian dari beberapa form yang berhubungan dengan proses bisnis utama:

1. Form Registrasi Member

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Black Box Testing Form Registrasi Member

No	Skenario Pengujian	Test Case	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Pengujian	Kesimpulan
1	Mengosongkan semua isian data registrasi member pada form registrasi kemudian mengklik tombol Daftar	Username: (kosong) Email: (kosong) Password : (kosong) Password Lagi: (kosong)	Sistem akan menolak proses registrasi dan menampilkan pesan error "tidak boleh kosong" di setiap field yang tidak diisi	Sesuai harapan	Valid
2	Isi field email	Email: afrimadoni	Sistem akan	Sesuai	Valid

	tidak sesuai format standar email		menolak proses registrasi dan menampilkan pesan error "Email bukan alamat email yang valid"	harapan	
3	Melakukan registrasi member dengan menggunakan username yang sama	Username:doni	Sistem akan menolak proses registrasi dan menampilkan pesan error "Username sudah terdaftar"	Sesuai harapan	Valid
4	Mengisi field password dan field password lagi dengan isian yang berbeda	Password:123456 Password Lagi:abcdef	Sistem akan menolak proses registrasi dan menampilkan pesan error "Password lagi harus diulang sama persis"	Sesuai harapan	Valid
5	Mengisi semua isian form registrasi, mengisi field email dengan format yang benar dan mengisi field password sama	Username:doni Email: smuntis@gmail.com Password:123456 Password Lagi:123456	Sistem akan menerima proses registrasi dan menampilkan pesan "Pendaftaran Berhasil"	Sesuai harapan	Valid

persis dengan field password lagi				
-----------------------------------	--	--	--	--

2. Form Login Member

Tabel 4.8  
Hasil Pengujian Black Box Testing Form Login Member

No	Skenario Pengujian	Test Case	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Pengujian	Kesimpulan
1	Mengosongkan semua isian data login member pada form login kemudian mengklik tombol Login	Username:(kosong) Password:(kosong)	Sistem akan menolak akses login dan menampilkan pesan error "tidak boleh kosong" disetiap field yang tidak diisi	Sesuai harapan	Valid
2	Mengisi data username dan mengosongkan data password lalu mengklik tombol Login	Username: doni. Password: (kosong)	Sistem akan menolak akses login dan menampilkan pesan error "Username tidak boleh kosong"	Sesuai harapan	Valid
3	Mengisi data password dan mengosongkan data username lalu mengklik	Username: (kosong) Password: 123456	Sistem akan menolak akses login dan menampilkan pesan error "Password tidak	Sesuai harapan	Valid

	tombol Login		boleh kosong"		
4	Mengisi dengan kondisi salah satu data benar dan salah satu data salah lalu mengklik tombol Login	Username: doni [kondisi benar] Password: 123 [kondisi salah]	Sistem akan menolak akses login dan menampilkan pesan error "Username atau Password tidak valid"	Sesuai harapan	Valid
5	Mengisi form login dengan data yang benar lalu mengklik tombol Login	Username: doni Password: 123456	Sistem akan menerima akses login dan menampilkan halaman Member	Sesuai harapan	Valid

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil riset di lapangan dan proses pembuatan website penerimaan karyawan berbasis web yang penulis lakukan, maka penulis berkesimpulan beberapa hal sebagai berikut:

1. Website penerimaan karyawan secara online mempermudah PT. Praisindo Teknologi dalam merekrut sumber daya manusia terbaik yang ada di pasar tenaga kerja.
2. Website dapat diakses oleh semua kalangan selama terhubung dengan internet, hal ini membuat area jangkauan proses rekrutmen menjadi lebih luas.
3. Memberikan dampak penghematan yang cukup signifikan seperti biaya telepon, print hardcopy dan biaya iklan lowongan kerja.
4. Mudah digunakan oleh staf dan HRD sehingga dapat mempersingkat waktu yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen.

Saran-saran untuk memperbaiki sistem usulan di masa yang akan datang, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Menyediakan perangkat pendukung,

seperti komputer serta jaringan *internet* yang memadai.

2. Melakukan *maintenance* secara berkala serta rutin melakukan *backup database*.
3. Menambahkan layanan tambahan seperti *online interview* sehingga menjadi lebih mudah digunakan dan lebih interaktif.

Menyediakan beberapa model soal ujian *online* sehingga penilaian karyawan menjadi lebih objektif.

#### REEFERENSI

- [1] Bakhri, S. (2015). RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENJUALAN SEMBAKO MENGGUNAKAN MODEL WATERFALL (Studi Kasus: Koperasi Karyawan PT. Frisian Flags). *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(1).
- [2] Fathansyah. (2007). *Basis Data*. Bandung: Informatika
- [3] Harianja. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- [4] Ismail, Thohari. (2008). *Sistem Penggajian Berbasis Web di Dircomnet Yogyakarta*. Vol 1 No.1. Tegalombo: Jurnal Informatika. 2008: 1
- [5] Jogiyanto, HM. (2009). *Analisis dan Desain*. Yogyakarta : Andi Offset
- [6] .Jogiyanto, HM. (2010). *Sistem Teknologi Informasi Pendekatan Terintegrasi: Konsep Teknologi Aplikasi Pengembangan dan Pengolahan*. Yogyakarta : Andi
- [7] Meastoko, dkk. (2013). Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Rekrutmen Karyawan (Studi pada PT Aneka Jasa Grhadika). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 6 No. 2 Desember 2013
- [8] Melati. (2015) *Analisa Dan Perancangan Aplikasi Sistem Informasi Penggajian Karyawan Pada PT. Aditya Buana Inter Sungailiat Bangka*. *Jurnal SIMETRIS*, Vol 6 No 2 November 2015 ISSN: 2252-4983
- [9] Nuryamin, Y., Bakhri, S., Kuspriyono, T., & Fauzi, A. (2016). Penerapan Metode Waterfall Pada Sistem Informasi TK Angkasa 2 Jakarta. *Simnasiptek 2016*, 1(1), 73-78.
- [10] Rosa dan Salahuddin. (2013). *Rekayasa Perangkat Lunak*. Bandung: Informatika
- [11] Trisnawati dan Syafrizal. (2016). *Rancangan Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Web Pada PT. Fast Food Indonesia Region Pekanbaru*. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi UNIVRAB VOL. 1 No. 1, Januari 2016*