

**PERANCANGAN SISTEM INFORMASI SELEKSI DAN PEREKRUTAN CALON KARYAWAN**

**Ratna Herlina Wati<sup>1</sup>, Arief Saptono<sup>2</sup>, Jefri Rivaldi Nainggolan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Sistem Informasi, STMIK Raharja

Jl. Jendral Sudirman No. 40, Tangerang

Email: ratnaherlina@raharaja.info<sup>1</sup>, arief.saptono@raharaja.info<sup>2</sup>, jefri.rivaldi@raharaja.info<sup>3</sup>

**Abstrak**

Penentuan calon karyawan berkualitas harus dilakukan dengan pengambilan keputusan yang tepat, yaitu memenuhi kualifikasi dan memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaan yang sesuai dengan posisi pekerjaan yang ditawarkan oleh sebuah perusahaan. Calon karyawan yang melamar akan diseleksi, dimana dalam menentukan calon karyawan baru dilakukan oleh pihak *Human Resources Development* (HRD). Kesulitan yang umumnya ditemui yaitu dalam proses penyeleksian dan perekrutan calon karyawan, selain itu beberapa kesulitan lain yang sering terjadi adalah proses pemasangan iklan lowongan pekerjaan yang membutuhkan biaya cukup mahal, waktu ujian, proses administrasi dan *delay decision*. Untuk mengurangi atau menghindari hal tersebut maka dibutuhkan model sistem perekrutan yang lebih baik, yaitu sistem terkomputerisasi yang dapat melakukan proses perekrutan karyawan secara *online*. Diharapkan adanya sistem ini dapat berguna untuk membantu HRD dalam proses penyeleksian dan perekrutan calon karyawan secara umum, seperti test tertulis, test lisan, wawancara dan *psikotest* dengan *output* informasi hasil *test*. Sistem informasi yang dirancang dapat menyimpan data-data *curriculum vitae* dan surat lamaran kerja karyawan untuk menjaga pihak yang tidak berhak agar tidak dapat mengakses dokumen-dokumen tersebut. Serta memiliki data statistik mengenai jumlah calon karyawan baru, sebelumnya dan juga karyawan yang telah bekerja. Dimana data-data tersebut dibutuhkan pada saat melakukan perbandingan kualitas calon karyawan disetiap waktu yang dibutuhkan.

**Kata kunci :** *Seleksi, Perekrutan, Karyawan, HRD*

**1. PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Calon karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan disetiap perusahaan untuk menunjang perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan, maka HRD harus lebih selektif dalam memilih para calon karyawan. Jika sebuah perusahaan salah dalam melakukan pemilihan karyawan, maka hal tersebut dapat menyebabkan perusahaan rugi dalam hal waktu, biaya, dan tenaga. Hal tersebut dikarenakan proses perekrutan karyawan membutuhkan waktu dan biaya yang cukup banyak.

Setiap perusahaan tak jarang memasang iklan lowongan pekerjaan untuk mencari calon karyawan baru. Pemasangan iklan juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit, seperti contoh pemasangan iklan di koran, dan pemasangan iklan di website. Kemudian calon karyawan yang melihat lowongan pekerjaan yang diiklankan, dan ingin mendapatkan posisi yang dibutuhkan di perusahaan tersebut harus datang keperusahaan untuk proses melamar serta melakukan serangkaian test dan wawancara. Sebagai contoh perbandingan yang telah dijelaskan diatas, dibawah ini adalah Tabel perbandingan dari *online recruitment* dan *classic recruitment*

**Tabel 1.** Perbandingan model sistem *online recruitment* VS *classic recruitment*

ISSUE	Online Recruitment	Classic Recruitment
WAKTU	Fleksibilitas waktu.	Waktu terbatas.
BIAYA	Biaya relatif terjangkau, perkiraan biaya tersebut adalah (Rp. 2.000.000,-) pertahun.	Biaya di koran atau majalah lebih besar.
JANGKAUAN	Nasional (lebih luas).	Jangkauan terbatas
TENAGA	Hanya mengandalkan komputer yang telah terkoneksi dengan jaringan	Lebih menguras tenaga, karena penyebaran informasi

	internet.	membutuhkan tenaga manusia.
KONTEN	Detail rekrutmen yang lebih jelas dan spesifik, sehingga bisa menampilkan informasi yang lebih banyak.	Terbatas, karena berhubungan dengan faktor biaya ( <i>cost</i> ) dan juga keterbatasan waktu penyampaian iklan lowongan kerja.

*Test* dalam bentuk lisan maupun tertulis merupakan salah satu cara yang digunakan untuk menyeleksi calon karyawan di setiap perusahaan. Dimana baik test tertulis, test lisan, *psikotest* dan wawancara tersebut memerlukan banyak hal yang harus diperhatikan dengan teliti oleh calon karyawan maupun HRD di perusahaan tersebut. Tidak hanya itu, penggunaan media kertas yang dibutuhkan pun akan meningkat, Hal tersebut akan berdampak pada lingkungan dan juga penumpukan kertas yang sangat banyak sehingga menimbulkan terjadinya pemborosan penggunaan kertas dan juga menambah ruang penyimpanan untuk berkas-berkas tersebut. Proses perekrutan dan seleksi calon karyawan belum tercatat secara baik dan dilakukan secara manual yaitu menyeleksi satu per satu berkas calon karyawan yang memakan waktu yang relatif lebih lama.

Proses tahapan wawancara yang diterapkan memerlukan penyusunan jadwal wawancara, penyesuaian antara calon karyawan satu dengan calon karyawan yang lain. Sehingga membuat pihak perusahaan membutuhkan waktu yang relatif lama untuk hasil keputusan penerimaan calon karyawan, dimana hal tersebut akan membuat para calon karyawan menunggu lebih lama dalam hal kepastian status penerimaan calon karyawan. Selain itu, pihak HRD yang telah mengeluarkan keputusan perekrutan karyawan harus melakukan pemindahan pencatatan serta rekap dari data-data calon karyawan yang bersumber dari dokumen kertas ke perangkat lunak (*software*) yaitu menggunakan *Microsoft Excel*.

Masalah lain yang juga perlu diperhatikan adalah data calon karyawan baru atau sebelumnya dan karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut. Arsip data yang banyak dari setiap tahunnya memerlukan tempat atau ruang penyimpanan, *filig cabinet* yang tersedia kurang menampung semua berkas yang ada, pemindahan berkas data tersebut akan selalu terjadi dari setiap tahunnya. Pencarian data akan sulit dilakukan jika masalah seperti ini tidak ditangani dengan baik.

Sistem baru yang akan dibangun untuk mengurangi masalah yang telah dijelaskan diatas, diharapkan dapat membantu pemrosesan penyeleksian dan perekrutan calon karyawan. Sistem baru tersebut adalah sistem terkomputerisasi, dimana dengan penggunaan sistem rekrutmen secara *online* dapat membantu para staf HRD dalam hal penyusunan data berkas lamaran, data cv, dan dokumen pendukung lainnya menjadi lebih teratur dan rapih. Proses pengolahan dimana proses penyeleksian dan perekrutan calon karyawan yang di lakukan secara terkomputerisasi ini, dapat menentukan hasil *test* dengan baik dan akurat. Sehingga keputusan perekrutan calon karyawan yang diperoleh dapat menghemat waktu, biaya dengan hasil yang berkualitas.

Data statistik calon karyawan baru dan sebelumnya serta karyawan yang sudah bekerja akan tersimpan di dalam *database*, data tersebut akan mempermudah dalam pencarian data karyawan membantu disetiap proses penyeleksian, dan perekrutan calon karyawan yang sedang berjalan. Perusahaan dapat menentukan jumlah perbandingan kualitas calon karwan baru dengan calon karyawan sebelumnya. sehingga dapat memberikan hasil perekrutan karyawan yang berkualitas dan menjadi lebih optimal.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Model Analisa Sistem

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian analisis deskriptif dan dikombinasikan dengan model analisa sistem dengan metode SWOT sebagai metode penyelesaian masalah dalam menganalisis sistem yang sudah ada.

## 2.2 Pengertian SWOT

Analisis SWOT pada dasarnya membantu bisnis untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi bisnis. Berdasarkan faktor-faktor yang diidentifikasi dengan melakukan analisis SWOT, organisasi dapat merencanakan strategi untuk mencapai tujuan mereka. SWOT adalah singkatan dari *Strengths*(kekuatan), *Opportunities*(peluang), *Weakness* (kelemahan) dan *Threats*(ancaman). Kekuatan dan Kelemahan dianggap sebagai faktor internal untuk bisnis. Peluang dan Ancaman dianggap sebagai faktor eksternal.( Chirstabel Victoria D'Silva, 2016).



**Gambar 1.** SWOT Analysis

Penerapan SWOT pada suatu perusahaan bertujuan untuk memberikan suatu panduan agar perusahaan menjadi lebih fokus, sehingga dengan penempatan analisa SWOT tersebut nantinya dapat dijadikan sebagai perbandingan pemikiran dari berbagai sudut pandang, baik dari segi kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang mungkin bisa terjadi di masa-masa yang akan datang.

Dari latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah teknik atau cara yang digunakan dalam hal proses penyeleksian dan juga perekrutan karyawan, sehingga dapat memilih SDM yang berkualitas dan tepat untuk mengisi posisi yang ada diperusahaan ?
2. Bagaimana model sistem yang diusulkan agar dapat menghemat waktu terutama dalam hal proses pemilihan calon karyawan ?.
3. Bagaimana proses sistem yang baru untuk mempermudah pihak HRD melakukan perekrutan karyawan baru dan mengetahui jumlah ataupun data para pelamar yang masuk, berapa jumlah pelamar yang diterima kerja ?.
4. Bagaimana menentukan perbandingan kualitas dari setiap calon karyawan yang melamar diperusahaan?.
5. Bagaimana merancang dan membangun sistem informasi perekrutan dan penempatan kerja karyawan ?.

Setiap perusahaan tidak terlepas dari proses merekrut karyawan untuk mengisi posisi yang kosong atau yang sedang dibutuhkan di perusahaan. Proses perekrutan orang-orang untuk mengisi kekosongan di suatu perusahaan disebut dengan rekrutmen. Untuk dapat memahami lebih lanjut tentang rekrutmen, penulis akan menjelaskan teori khusus yang berkaitan dengan topik penelitian.

## 2.3. Landasan Teori Rekrutmen

### 1. Rekrutmen

Definisi rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Meiastoko, 2013).

### 2. Model Sistem Rekrutmen

Calon tenaga kerja yang akan direkrut dapat diambil dari dalam organisasi (internal) maupun dari luar organisasi (*eksternal*). Dibawah ini adalah sumber-sumber rekrutmen yang terdiri dari :

**A. Perekrutan dari dalam perusahaan (internal)**

Proses perekrutan dari dalam organisasi biasanya dikarenakan adanya promosi jabatan, rotasi karyawan, pengkaryaan karyawan kembali, dan kelompok pekerja sementara (*temporer*).

**B. Perekrutan dari luar perusahaan (eksternal)**

Metode perekrutan karyawan dengan sumber dari luar perusahaan, dapat dilakukan melalui iklan di media massa (radio, TV, koran, internet), *open house*, dan menyewa konsultan perekrutan.

**2.4 Contoh Soal Tes Umum (Psikotes)**

Psikotes merupakan salah satu tahapan dalam suatu sistem seleksi penerimaan karyawan baru di sebuah perusahaan dan memiliki arti penting. Tes Psikotes merupakan perangkat untuk menangkap kecenderungan para pelamar, yang meliputi kemampuan intelektual atau kepribadian.

Untuk soal nomor 1 sampai dengan nomor 2, pilihlah pasangan kata paling tepat pada alternatif jawaban (A, B, C, D, E) yang memiliki jenis hubungan setara.

**Contoh:**  
GUDANG : BARANG = ... : ...  
A. lama : baru  
B. buku : perpustakaan  
C. tertutup : terbuka  
D. bank : deposit  
E. bangunan : antik  
Jawab:  
Jawaban yang paling tepat adalah pasangan kata yang sesuai dengan GUDANG : BARANG adalah jawaban D.

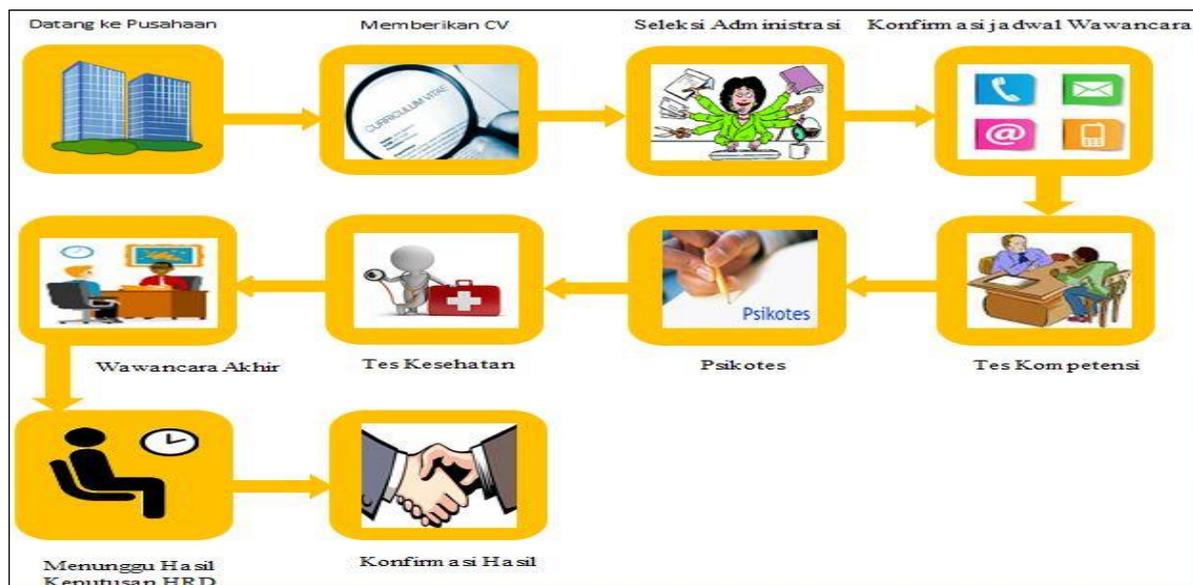
1. BURUH : PABRIK = ... : ...  
A. penari : studio  
B. pedagang : pasar  
C. nelayan : pesisir  
D. pemahat : candi  
E. petani : sungai

2. KERING : LEMBAB = ... : ...  
A. gelap : remang-remang  
B. cahaya : terang  
C. panas : basah  
D. matahari : gunung  
E. siang : malam

**Gambar 2.** Contoh Soal *Psikotest*

**2.5 Model Sistem Manual Rekrutmen**

Pada metode ini penulis membuat perbandingan alur atau proses seleksi dan perekrutan calon karyawan secara manual dan *online*. Perbandingan ini dapat dijadikan acuan dan dasar untuk membangun Sistem *Rekrutmen* secara terkomputerisasi (*Online*).



Gambar 3. Model Sistem Manual Rekrutmen

### 2.6 Model Sistem Online Rekrutmen

Pada Gambar 4 atau contoh alur manual rekrutmen, menjelaskan bahwa membutuhkan waktu yang relatif lebih lama, biaya yang dikeluarkan lebih besar, serta alur yang lebih panjang. Sebagai contoh gambaran proses *online* rekrutmen dibawah ini, dapat dilihat bahwa perekrutan yang dilakukan secara *online* dapat menentukan hasil *test* dengan baik dan lebih akurat. Sehingga keputusan perekrutan calon karyawan yang diperoleh dapat menghemat waktu, biaya dengan hasil yang lebih berkualitas.



Gambar 4. Proses Online Rekrutmen

### 2.7 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka masalah yang dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Apakah sistem perekrutan karyawan baru yang berjalan saat ini sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditentukan ?.
2. Bagaimana cara penilaian hasil test calon karyawan secara *online* dapat dilakukan ?.
3. Bagaimana pihak HRD dalam hal melakukan proses seleksi dan perekrutan calon karyawan?.
4. Bagaimana calon karyawan mengetahui tata cara atau prosedur perekrutan yang ada pada perusahaan tersebut?.

## 2.8 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, untuk lebih meningkatkan fokus penelitian maka rumusan masalah untuk penelitian ini dibatasi menjadi poin-poin berikut :

1. Penyeleksian dan perekrutan calon karyawan.
2. Sistem informasi yang ditampilkan meliputi pendaftaran administrasi secara *online*, tes umum dan *psikotest (offline)*.
3. Penentuan penilaian kualitas calon karyawan berdasarkan pada hasil peringkat test seleksi yang telah dilakukan oleh masing-masing calon karyawan.
4. Laporan yang dihasilkan berisikan data calon perorangan masing-masing karyawan, kemudian informasi hasil *interview* dan juga informasi dari hasil *test* berupa penilaian dalam bentuk grade. Dimana laporan-laporan tersebut ditampilkan dalam bentuk grafik batang.
5. Menggunakan teknik analisa SWOT dalam menganalisis sistem yang sudah ada, yaitu pada bagian pengolahan data-data calon karyawan dan juga proses seleksi yang selama ini sudah berlangsung.

## 3. Literature Review

Studi pustaka perlu dilakukan sebagai bahan perbandingan dengan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, dimana penelitian-penelitian tersebut memiliki keterkaitan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti sekarang. Beberapa studi pustaka yang dikaji berkaitan dengan judul penelitian mengenai seleksi dan perekrutan karyawan secara *online* adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Liza Trisnawati, Evi Syafrizal yang berjudul “Rancangan Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Web Pada PT Fast Food Indonesia Region Pekanbaru”, 2016. Staff HRD membutuhkan waktu yang lama dalam mengumpulkan informasi-informasi tentang pelamar yang masuk, sehingga proses penyeleksian pun tidak benar-benar memiliki objektivitas yang tinggi karena waktu dan tenaga menjadi terbuang pada saat pengumpulan informasi. Dengan menggunakan sistem konvensional, yaitu menyerahkan berkas melalui pos atau langsung ke perusahaan akan memakan waktu, biaya dan menghasilkan tumpukan berkas yang banyak. Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah sistem perekrutan karyawan secara online, sistem yang dibuat menggunakan pendekatan SDLC dan bertujuan untuk mempermudah bagi calon karyawan pada saat mengajukan lamaran yang diinginkan dan staff HRD dalam melakukan seleksi lamaran yang masuk. Sehingga dapat memudahkan HRD dalam melakukan perekrutan tenaga kerja baru, selain itu penggunaan sistem ini dapat mengurangi tumpukan berkas berupa kertas yang dapat menghabiskan ruang penyimpanan atau *filling cabinet*. (Liza Trisnawati, Evi Syafrizal, 2016)
2. Penelitian yang dilakukan oleh Juliana, Mardiani, Fransiska Prihatini Sihotang berjudul “Sistem Informasi Rekrutmen Berbasis Web Pada Bank Syariah Mandiri Palembang” tahun 2014. Penelitian ini adalah, untuk memberikan dan mengupayakan solusi pada sistem yang sedang berjalan di Bank Syariah Mandiri Palembang (BSM) terhadap kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mengelola data pelamar pekerjaan, merekapitulasi data pelamar, memudahkan staf MSDM memilih secara sistematis pelamar yang memiliki kriteria sesuai kebutuhan perusahaan serta memberikan informasi laporan jumlah pelamar yang masuk secara berkala untuk ditinjau oleh manajer. Penelitian yang dilakukan oleh Juliana, Mardiani, Fransiska Prihatini Sihotang adalah membuat sebuah sistem informasi rekrutmen yang terkomputerisasi dengan metodologi yang dipakai yaitu metodologi *Rational Unified Process (RUP)*. Dengan adanya sistem informasi rekrutmen yang terkomputerisasi, dapat membantu MSDM mengelola data pelamar yang masuk secara lebih cepat dan mudah, pencarian data pelamar sesuai dengan kebutuhan perusahaan menjadi lebih cepat, staf HRD dapat melakukan penilaian pelamar yang mengikuti tes penerimaan karyawan baru di BSM, kemudian menyediakan laporan data pelamar bagi pihak manajer sebagai bahan pertimbangan dalam memilih dan memutuskan calon pelamara yang layak untuk diterima menjadi karyawan. (Juliana, dkk, 2014)

3. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurochmah yang berjudul “Perancangan Sistem Informasi untuk *Online Recruitment* Pada PT Yuasa Battery Indonesia” tahun 2014. Pada perusahaan PT Yuasa Battery Indonesia yang masih menggunakan sistem manual dalam perekrutan karyawan, dimana setiap calon karyawan baru harus datang ke perusahaan membawa lamaran untuk mengikuti tes dan wawancara secara langsung, kemudian harus menunggu hasil tes seleksi yang akan diberitahukan oleh perusahaan tersebut melalui telepon ataupun menggunakan media komunikasi lain. Akibat dari sistem ini bagian personalia harus mencari data-data calon karyawan yang sudah masuk ke perusahaan, sehingga mengakibatkan data-data tersebut mudah hilang dan tidak terdokumentasi dengan baik. Maka dari itu penulis melakukan usulan perancangan sistem rekrutmen karyawan terkomputerisasi secara *online* dengan menggunakan metodologi analisa SWOT. Dari sistem usulan tersebut dapat memberikan kemudahan pada bagian personalia untuk mendapatkan data karyawan baru melalui media online, tanpa harus mencari calon karyawan melalui telepon ataupun media lainnya, memudahkan dalam hal proses penelusuran informasi mengenai dari calon karyawan untuk menyeleksi dan memberikan informasi bagicalon karyawan dan memberikan kemudahan kepada calon karyawan untuk etahui hasil tes secara *online*, tanpa perlu menunggu konfirmasi dari pihak perusahaan melalui telepon. (Siti Nurochmah, 2014)
4. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa yang berjudul “Perancangan Sistem Informasi *E-Recruitment* Karyawan Pada PT SOS Indonesia Jakarta Barat” tahun 2015. Pada penelitian tersebut masalah yang dihadapi adalah proses perekrutan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang dapat menghambat laju berkembangnya perusahaan itu sendiri. Demikian pula yang terjadi pada bidang jasa alih daya PT SOS Indonesia, banyaknya permintaan karyawan dari setiap divisi sehingga membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan profesional dalam perkerjaannya. *E-recruitment* dapat dijadikan alternatif pemecahan masalah ini, untuk memenuhi kebutuhan dalam proses perekrutan karyawan dan mendapatkan tenaga kerja sesuai kriteria perusahaan. Metode analisa yang digunakan adalah SWOT. Dengan adanya sistem informasi perekrutan calon karyawan secara online dapat menghasilkan informasi lebih cepat dan tersedianya *database* yang mengintegrasikan seluruh file yang terkait, sehingga pengontrolan relatif mudah, tertata rapih dan dapat memperkecil terjadinya kesalahan seperti kerangkapan data. (Annisa, 2015)

Dari ke-4 penelitian yang digunakan sebagai referensi dan juga yang sudah dilakukan diatas, masing-masing proses seleksi dan perekrutan calon karyawan masih terdapat sejumlah masalah klasik yaitu dalam hal pendataan, proses seleksi dan juga pemilihan karyawan. Oleh karena itu penulis membuat sistem seleksi dan perekerutan calon karyawan secara *Online* yang bertujuan untuk mempermudah bagian HRD dalam mengambil keputusan perekrutan calon karyawan yang lebih berkualitas dan juga dapat diperoleh dengan waktu yang lebih cepat, hasil *test* dengan baik dan akurat serta meminimalkan biaya untuk mendapatkan hasil yang optimal.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mempermudah sebuah pembuatan desain *website* perekrutan dan seleksi karyawan, maka dilakukan proses perancangan desain untuk tampilan dari *website* seleksi dan perekrutan calon karyawan. Berikut ini adalah beberapa rancangan *prototype* yang penulis buat.

#### 4.1. Rancangan Prototype Halaman Registrasi Pelamar



Gambar 5. *Prototype* Form Registrasi

Halaman registrasi ini digunakan untuk pendaftaran pelamar, setiap calon karyawan yang melamar wajib melakukan pendaftaran terlebih dahulu untuk mendapatkan akun, sebelum dapat mengisi form-form yang dibutuhkan dalam proses melamar. Didalam halaman ini diwajibkan mengisi komponen-komponen yang tersedia yaitu data *username*, e-mail dan *password* untuk akun masing-masing pelamar. Pada halaman registrasi ini terdapat dua fungsi yaitu:

1. Tombol register untuk menyimpan data registrasi.
2. Tombol batal untuk membatalkan proses input register.

#### 4.2. Rancangan Prototype Halaman Lowongan Kerja



Gambar 6. *Prototype* Form Lowongan Kerja

Halaman lowongan kerja ini berisikan mengenai info lowongan kerja yang didalamnya terdiri dari satu atau lebih posisi atau formasi jabatan yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan. Pada halaman ini terdapat fungsi *Apply* yang berfungsi untuk mengajukan lamaran bagi pelamar yang telah terdaftar. Dimana masing-masing pelamar hanya bisa melamar untuk 1 jenis lowongan kerja yang ditawarkan.

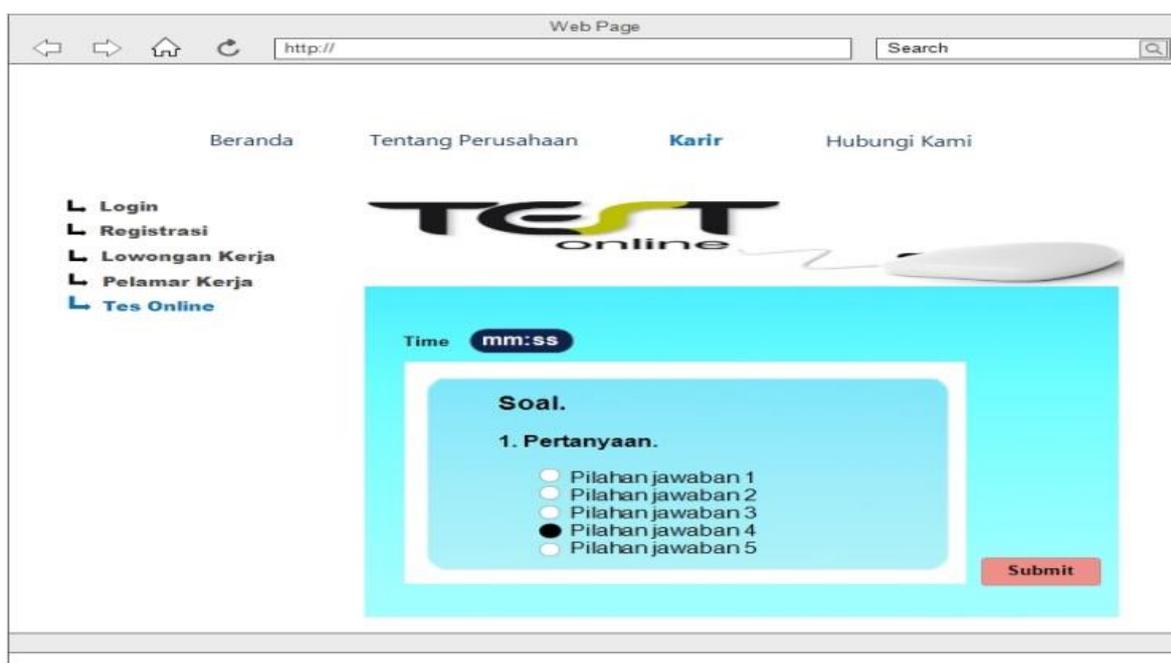
#### 4.3. Rancangan Prototype Form Lowongan Kerja



Gambar 7. Prototype Form Upload Dokumen Pendukung Lamaran

Halaman lowongan kerja ini berisikan dokumen-dokumen yang dibutuhkan seperti *overing letter* dan cv dalam format PDF. Pada form ini terdapat fungsi *upload* (untuk *offering letter* dan cv pelamar yang sudah pelamar miliki yang akan dimasukan ke web), *create* (untuk pelamar membuat *offering letter* dan cv) dan *apply* (bagi pelamar yang pernah memasukan data-data nya di website tersebut).

#### 4.4. Rancangan Prototype Halaman Test Online



Gambar 8. Prototype Form Test Online

Halaman ini digunakan untuk menampilkan soal-soal yang harus dijawab oleh pelamar, dimana setiap soal diberikan durasi waktu untuk dapat melanjutkan ke soal berikutnya. Pada halaman ini terdapat fungsi “*Submit*” yang digunakan untuk menyimpan pilihan jawaban yang telah dipilih oleh pelamar.

### 3. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan terhadap perancangan sistem informasi seleksi dan perekrutan calon karyawan. Maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Teknik yang digunakan yaitu penyeleksian karyawan melalui *website* secara *online* dengan adanya *test online* untuk menghasilkan calon karyawan yang lebih berkualitas karena penilaian yang lebih obyektif.
2. Sistem *online* rekrutmen secara terkomputerisasi yang dapat menghemat waktu dan biaya karena dalam proses penyimpanan data-data ke dalam *database* secara otomatis, dan juga menjadi lebih teratur dan rapih.
3. Sistem rekrutmen secara *online* dapat membantu para staf HRD dalam hal penyusunan data-data pelamar yang bisa dikelompokkan melalui perhitungan jumlah pelamar yang masuk dan yang lulus dalam *test online*.
4. Hasil *test* dapat ditampilkan langsung secara terkomputerisasi berupa data grafik dan hasil yang didapat lebih akurat, dan adanya statistik data dari setiap pelamar.
5. Perancangan sistem *online* rekrutmen dengan menggunakan desain *prototype*.

### 4. SARAN

Adapun saran-saran yang dapat menjadi masukan yang berharga untuk pengembangan sistem informasi seleksi dan perekrutan karyawan di masa yang akan datang dan juga untuk penelitian-penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bentuk soal dalam tes *online* ditampilkan sesuai dengan posisi lowongan kerja yang ditawarkan.
2. Jadwal tes masing-masing peserta ditampilkan dalam *website* (akun masing-masing).
3. Mengintegrasikan *website* dengan penggunaan sosial media, sehingga informasi lowongan bisa lebih tersebar dengan cepat dan menjangkau pelamar lebih luas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Annisa. 2015. *Perancangan Sistem Informasi E-Recruitment Karyawan Pada PT. SOS Indonesia Jakarta Barat*, Skripsi, Program Sarjana Ilmu komputer, STMIK Raharja, Tangerang.
- Chirstabel Victoria.D, Lidwin K.M. 2016 *Achieving Process Excellence in the Marketing Department of a Startup through Data Analysis*. The International Journal Of Business and Management Vol.4 ISSUE.4-April 2016
- Mardiani,. Juliana and Sihotang, P, F. 2014. *Sistem Informasi Rekrutmen Berbasis Web Pada Bank Syariah Mandiri Palembang*. Jurnal STMIK GI MDP, Palembang.
- Meiastoko & dody. 2013. *Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dalam, Kegiatan Rekrutmen Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.6 No.2-September 2013.
- Nurochmah, S. 2014. *Perancangan Sistem Informasi untuk Online Recruitment Pada PT.Yuasa Battery Indonesia*, Skripsi, Program Sarjana Ilmu komputer, STMIK Raharja, Tangerang.
- Syafrizal, E and Trisnawati, L. 2016. *Rancangan Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Web Pada PT Fast Food Indonesia Region Pekanbaru*. Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi, Vol. 1, No. 1.