

## Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web (PT. Transdata Satkomindo Medan)

Chairul Rizal<sup>1</sup>, Supiyandi<sup>2</sup>, Dian Sanjaya<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sistem Komputer, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

E-mail: <sup>1</sup>napsterzal@gmail.com, <sup>2</sup>supiyandi@dosen.pancabudi.ac.id, <sup>3</sup>diansanjaya.fikom@gmail.com

---

### Article Info

#### Article history:

Received Desember 03 2021

Revised Desember 07 2021

Accepted April 12 2022

---

#### Kata Kunci:

Sistem Informasi  
e-Rekrutmen  
SDLC  
Waterfall  
Web

#### Keywords:

Information System  
E-Recruitment  
SDLC  
Waterfall  
Web

---

### ABSTRAK

Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web atau *e-Recruitment* dapat dijadikan solusi dalam menangani proses penerimaan karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web atau *e-recruitment* perusahaan dapat dengan sendiri memilih karyawan yang tepat untuk perusahaannya. Selain itu, perusahaan juga dapat mengolah data pelamar didalam *database* sehingga data pelamar tidak menumpuk dalam *filing cabinet*. Pada penelitian ini, penulis membahas mengenai bagaimana merancang sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web. Adapun metodologi pengembangan sistem yang digunakan adalah *System Development Life Cycle* (SDLC) model *waterfall* yang meliputi tahapan perencanaan sistem, analisis sistem, perancangan sistem dan implementasi sistem. Sistem dibangun dengan menggunakan Bahasa pemrograman PHP, *database server* dengan MySQL. Hasil yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web diharapkan dapat membantu bagian HRD perusahaan dalam proses penerimaa karyawan serta memudahkan *manager* melihat laporan penerimaan karyawan.

**ABSTRACT:** *Web-Based Employee Recruitment Information System or e-Recruitment can be used as a solution in handling the employee recruitment process in a company. With a web-based employee recruitment information system or e-recruitment, companies can choose the right employees for their company. In addition, the company can also process address data in the database so that applicant data does not accumulate in the filing cabinet. In this study, the author discusses how to design a web-based employee recruitment information system. The system development methodology used is the System Development Life Cycle (SDLC) waterfall model which includes the stages of system planning, system analysis, system design and system implementation. The system is built using the PHP programming language, database server with MySQL. The result to be achieved from this research is that a web-based employee recruitment information system is expected to assist the company's HRD in the employee recruitment process and make it easier for managers to view employee acceptance reports.*

---

### Corresponding Author:

Chairul Rizal,  
Sistem Komputer,  
Universitas Pembangunan Panca Budi,  
Jalan Jend.Gatot Subroto Km 6,5, Medan, Indonesia.  
Email: napsterzal@mail.com

## 1. PENDAHULUAN

Bagi suatu perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang paling penting. Kontribusi yang diberikan setiap karyawan, berdampak langsung pada suksesnya perusahaan. Maka dari itu langkah awal dari suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan adalah proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi. Maka dari itu, proses rekrutmen dalam prosesnya harus dikerjakan secara maksimal, karena pada tahap ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang [1].

Sumber Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Sistem Intergrator (SI) perangkat akses jaringan telekomunikasi, PT. Transdata Satkomindo menyediakan tenaga kerja dalam beberapa posisi, antara lain: sales promotion, manager pemasaran, staff keuangan, staff admin, teknisi, office boy, security, driver, dll. Dengan besarnya angkatan kerja saat ini, maka berbanding lurus dengan besarnya lamaran kerja yang masuk pada PT. Transdata Satkomindo, yang selalu meningkat tiap bulannya. Dimana pada prosesnya masih menggunakan sistem perekrutan konvensional

Sistem perekrutan karyawan baru, selama ini masih bersifat konvensional dimana calon karyawan yang akan melamar pekerjaan harus mendatangi langsung ke perusahaan untuk menyerahkan berkas tertulis, sehingga kendala yang dihadapi perusahaan yaitu mengelola ruang penyimpanan berkas, yang mengakibatkan hilangnya berkas atau lamaran tersebut sering terjadi. Selain itu calon karyawan dapat mengirimkan berkas lamaran melalui email, proses dengan cara mengirimkan melalui email juga dinilai masih kurang efektif, karena pesan masuk dengan jumlah yang banyak akan menimbulkan spam dan membutuhkan waktu yang lama untuk memilah-milah.

Perusahaan dapat mengatasi hambatan dan batasan dari metode perekrutan konvensional dengan menggunakan *e-recruitment*. Penggunaan sistem *e-recruitment* merupakan suatu metode baru yang telah digunakan secara luas oleh banyak perusahaan dan memberikan banyak keuntungan bagi suatu perusahaan.

*E-recruitment* adalah penggunaan teknologi internet untuk menarik karyawan yang potensial ke dalam suatu organisasi, termasuk didalamnya adalah penggunaan dari situs perusahaan itu sendiri, organisasi dan penggunaan papan pengumuman lowongan pekerjaan secara komersial secara *online* [2]. *E-recruitment* memudahkan perusahaan untuk melakukan penyebaran informasi mengenai lowongan kerja, dan juga proses seleksi dari lowongan kerja pada posisi-posisi yang dibutuhkan. Melalui sistem ini pencari kerjapun mendapat keuntungan dalam hal biaya, waktu, informasi penerimaan serta pilihan lowongan pekerjaan yang tersedia dan informasi pengumuman hasil seleksi yang dikirimkan melalui akun maupun email pelamar. Sistem akan mampu untuk mengumpulkan dan menyaring lebih banyak kandidat pegawai, sehingga kesempatan suatu perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang kompeten, jauh lebih besar. Dengan proses rekrutmen yang benar, akan sangat menentukan kandidat pegawai dengan kualifikasi yang terbaik pada setiap posisi yang dibutuhkan.

Sebelumnya sudah pernah dilakukan penelitian dengan topik yang serupa yaitu sistem *E-Recruitment* mengintegrasikan perusahaan dan pelamar sehingga proses perekrutan pegawai menjadi lebih efisien dan efektif dengan pendekatan model *Rapid Application Development* (RAD) dan notasi *Unified Modelling Language* (UML) [3]. Penelitian dengan topik yang serupa yaitu menghasilkan HRD dapat secara langsung menyeleksi para pelamar yang menurutnya memenuhi kriteria dengan pendekatan model *Rapid Application Development* (RAD) dan notasi *Unified Modelling Language* (UML) [4]. Penelitian yang serupa juga menghasilkan perancangan sistem yang dapat membuat proses penerimaan karyawan lebih efektif, *database* dapat diatur sedemikian rupa sehingga tidak menumpuk di *filling cabinet* dengan pendekatan model pengembangan sistem *Software Development Life Cycle* (SDLC) metode *Waterfall* [5]. Penelitian yang serupa juga dengan proses

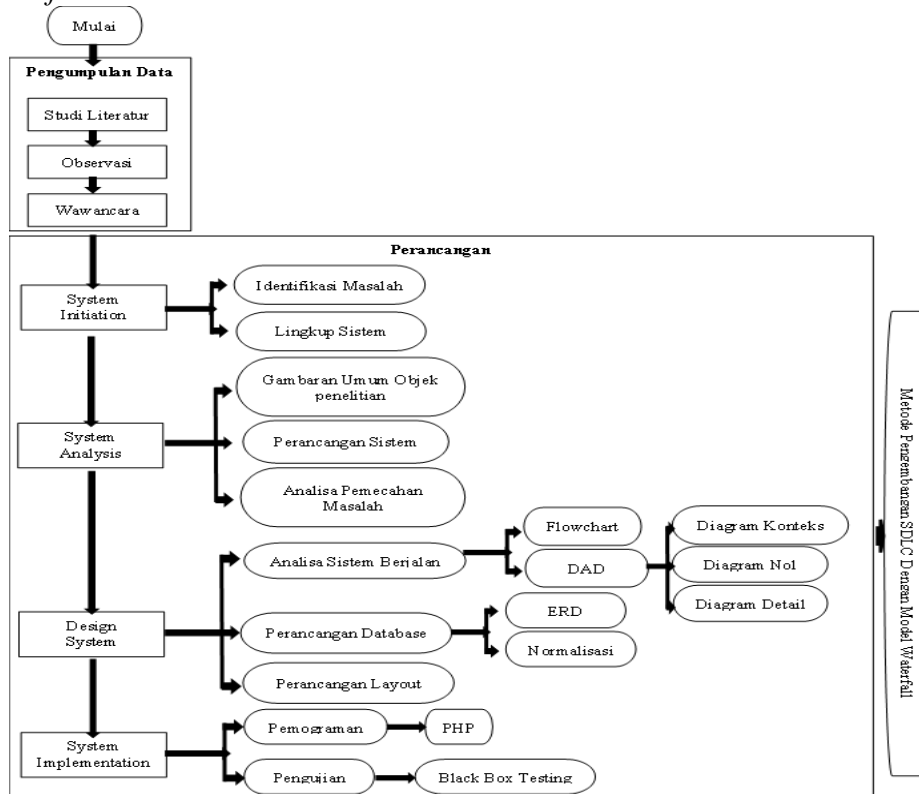
penerimaan karyawan yang didalamnya juga disertakan sistem absensi pada proses seleksinya akan tersimpan dengan rapi di tempat penyimpanan terpusat menggunakan model *Waterfall* [6]. Penelitian yang serupa lainnya menghasilkan sistem untuk membuat info lowongan pekerjaan yang diterima oleh pelamar menjadi efisien [7]. Penelitian serupa lainnya dengan menggunakan metode *Rapid Application Developmet* (RAD) [8]. Penelitian serupa lainnya dengan menggunakan metode *SDLC waterfall* dengan *tools Unified Modelling Language* (UML) [9]. Penelitian serupa lainnya dengan menggunakan metode *Fuzzy Query* dan *SMS Gateway* [10]. Penelitian serupa lainnya dengan menggunakan metode *Rational Unified Process* (RUP) [11], *Fuzzy Logic* dengan sistem yang dibangun dapat memberikan gambaran mengenai penempatan calon karyawan pada departemen yang sesuai [12]. Penelitian yang serupa menghasilkan perancangan sistem informasi penerimaan karyawan dengan model *Waterfall* yang dikombinasikan dengan *SMS Gateway* untuk notifikasi kelulusan pelamar [13]. Penelitian serupa lainnya dengan model *Waterfall* menghasilkan perancangan sistem informasi penerimaan karyawan [14]. Penelitian serupa lainnya dengan menggunakan metode model *prototipe* dalam perancangan sistem informasi sehingga menghasilkan *blueprint* yang bisa dijadikan oleh perusahaan dalam pengembangan sistem informasi [15]. Penelitian serupa lainnya menghasilkan sebuah rancangan sistem perekrutan karyawan berbasis website. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan juga terletak pada metode yang digunakan, yaitu metode *waterfall* [16]. Penelitian serupa lainnya yaitu penelitian yang menjelaskan bahwa perekrutan telah berevolusi secara drastis dengan menggunakan internet. Sistem rekrutmen menyediakan berbagai menu yang membuat metode perekrutan lebih mudah digunakan. Dalam hal ini mencari pekerjaan tidak lagi menjadi proses yang membosankan bagi pencari kerja, dan sistem rekrutmen ini tidak lagi menjadi metode yang sulit dan panjang untuk perekrutan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui berbagai keuntungan dari sistem rekrutmen [17]. Penelitian lainnya yaitu penelitian yang menggunakan metode *Weighted Product* (WP) dalam menentukan keputusan rekrutmen berbasis web [18]. Penelitian serupa lainnya, menurut [19] metode *Simple Additive Weighting* merupakan sebuah metode algoritma yang digunakan untuk pengambilan keputusan, dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu sebagai bobot penilaian dalam pendukung keputusan penerimaan karyawan. Penelitian serupa lainnya, menurut [20] Metode SAW merupakan suatu langkah yang dapat membantu dalam mengambil keputusan perekrutan dan penilaian karyawan. Hasil dari penjumlahan nilai tertinggi akan di nyatakan diterima. Menurut [21] seleksi penerimaan calon karyawan baru denganmultikriteria menggunakan pendekatan AHP dapat membantu dalam melakukan proses penilaian proses pengambilan keputusan berdasarkan bobot yang didapat melalui perhitungan dengan metode AHP.Sistem yang dibuat juga dapat mempermudah pihak perusahaan dalam memanajemen data para calon pelamar yang telah memasukkan lamarannya sehingga membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Menurut [22] Penelitian ini menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* dengan beberapa kriteria diantaranya hasil tes tertulis, wawancara, soft skill, Experience dan Grooming. Penelitian ini memberikan solusi bagi perusahaan agar mempermudah dalam proses pengambilan keputusan secara tepat dengan tersedianya informasi data calon karyawan yang akurat, agar sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan, selain itu dapat mengurangi subjektifitas proses rekrutmen.

Berdasarkan permasalahan yang ada dan merujuk uraian terkait dengan penelitian-penelitian sebelumnya, maka pada penelitian pada makalah ini berupa perancangan sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web yang didalamnya terdapat fitur registrasi, login, pendaftaran karyawan, ujian dan pengumuman dengan pengembangan sistemnya menggunakan *System Development Life Cycle* (SDLC) model *waterfall* serta pelaporannya bukan hanya bisa diakses oleh HRD saja namun direktur dapat juga mengaksesnya. Penggunaan website dipilih karena dengan website diharapkan para pelamar dapat menggunakannya dimanapun dan kapanpun selama terhubung dengan internet.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta pada objek yang diselidiki kemudian merancang sistem dari data-data masukan kriteria dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan yang mendaftar.

Metode pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah SDLC (*System Development Life Cycle*). Proses-proses pengembangan system ini dikenal dengan nama daur hidup pengembangan system yang memiliki beberapa tahapan. SDLC (*System Development Life Cycle*) yang terkenal adalah model klasik yang biasa disebut dengan model *waterfall*.



**Gambar 1.** Tahapan Penelitian

Adapun tahapan-tahapannya sebagai berikut:

### 1. Perencanaan

Pada tahap ini peneliti, melakukan pengumpulan data-data yang akurat, *valid* dan reliabel. Untuk pengumpulan datanya, peneliti menggunakan beberapa metode yaitu observasi, wawancara dan studi literatur.

### 2. Analisis Sistem

Pada tahapan ini, Peneliti melakukan analisa pada objek penelitian, mengenai spesifikasi, kriteria dan persyaratan lowongan pekerjaan yang akan dibuka yang nantinya dikategorikan sebagai Dokumen Calon Karyawan (DOK), proses seleksi DOK, proses uji kompetensi serta proses wawancara bagi calon karyawan yang telah lulus seleksi administrasi dan uji kompetensi.

### 3. Desain

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada objek penelitian, peneliti merancang sistem informasi perekrutan karyawan yang mana hasilnya diharapkan dapat menjadi acuan ketika objek penelitian ingin membangun sistem informasi berbasis web.

### 4. Kode Program

Pada tahapan ini, peneliti menterjemahkan desain ke dalam bentuk mesin yang bisa dibaca. Pada tahap ini dibuat dengan Bahasa pemograman PHP dan *database* MySQL

#### 5. Pengujian

Pada tahap ini, peneliti melakukan pengujian dari sistem yang sudah dibangun untuk menguji tingkat keberhasilan dari sistem tersebut dan untuk menguji kehandalan perangkat lunak.

#### 6. Implementasi Sistem

Setelah sistem diuji, peneliti melakukan penerapan atau implementasi terhadap sistem yang telah dibuat dan dikembangkan. Selain pengoperasin, tahap ini juga dilakukan untuk mengontrol dan memperbaiki sistem yang telah dibangun.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

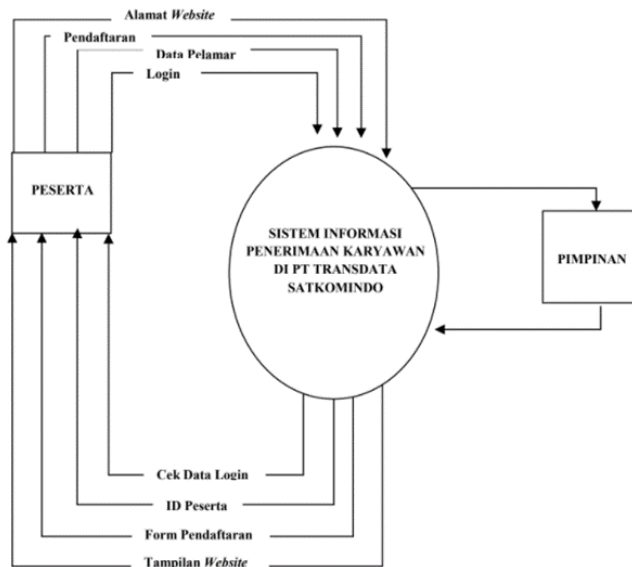
#### 3.1. Analisis Sistem Berjalan

Analisis sistem dapat didefinisikan sebagai suatu proses penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian-bagian komponen sistem dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan, kesempatan, hambatan yang terjadi dan kebutuhan yang diharapkan, sehingga dapat diusulkan perbaikan yang akan dilakukan pada sistem tersebut. Proses yang sedang berjalan dimana melakukan penyeleksian calon pegawai yang akan bekerja di PT. Transdata Satkomindo Medan melalui website agar menjadi pegawai PT. Transdata Satkomindo Medan. Analisis dokumen yang dilakukan dengan langkah pertama yang harus dilakukan dalam cara pendaftaran menjadi pegawai PT. Transdata Satkomindo Medan adalah mempersiapkan berkas dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Setelah itu kamu harus membawa berkas tersebut dan mengurusnya ke tempat pelayanan di PT. Transdata Satkomindo Medan. Berkas dan syarat yang harus dipersiapkan dan dipenuhi untuk mendaftar antara lain: 1). Menyiapkan KK yang sudah ditandatangani oleh Kepala Dinas Disdukcapil setempat, 2). Sudah pernah melakukan perekaman e-KTP, 3). Membawa CV (*Curriculum Vitae*) 4). Memiliki kemampuan dalam berbahasa inggris, 5). menyertakan pas foto berwarna ukuran 3×4 sebanyak 1 lembar, 6). Membawa fotokopi e-KTP, dan Ijazah S1. Untuk hal analisis prosedur berjalan, pelayanan pendaftaran seleksi untuk menjadi pegawai sementara ini hanya dilayani pada hari kerja saja. Adapun langkah-langkah mengurusnya yaitu:

1. Mendaftar ke petugas pelayanan PT. Transdata Satkomindo Medan
2. Mengajukan berkas yang sudah ditetapkan
3. Petugas akan melakukan verifikasi berkas
4. Melakukan ujian kemampuan pengetahuan yang dijadikan sebagai syarat pengajuan daftar
5. Tunggu hingga hasil seleksi selesai
6. Apabila seleksi telah selesai, kamu akan dipanggil oleh petugas

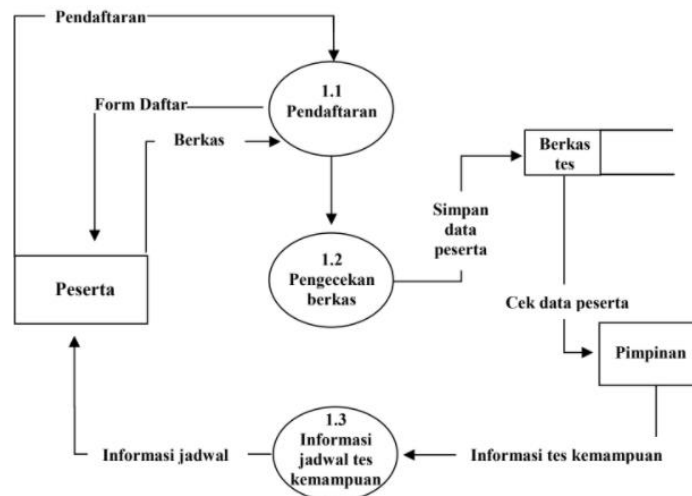
#### 3.2. Desain Model Sistem

Berikut adalah desain sistem yang di usulkan untuk mengatasi masalah pendaftaran PT. Transdata Satkomindo Medan. Alur sistem yang di usulkan berupa diagram konteks dan Data Flow Diagram (DFD).



**Gambar 2.** Diagram konteks Sistem Yang Diusulkan

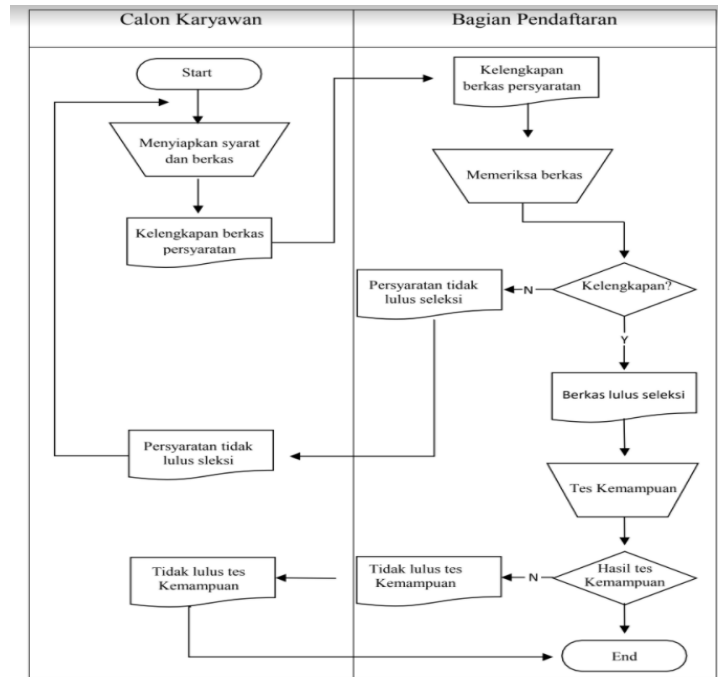
*Data Flow Diagram* (DFD) sering digunakan untuk menggambarkan suatu sistem lama/sistem baru yang akan dikembangkan secara logika tanpa harus mempertimbangkan lingkungan fisik dimana data tersebut mengalir. DFD merupakan alat yang digunakan pada metodologi pengembangan sistem yang terstruktur (*structure analysis design*). DFD level 0 merupakan penjabaran context diagram. Bentuk *data flow diagram* dari perancangan sistem informasi ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 3.** DFD Sistem Yang Diusulkan

### 3.3. Flowchart Sistem Yang Berjalan

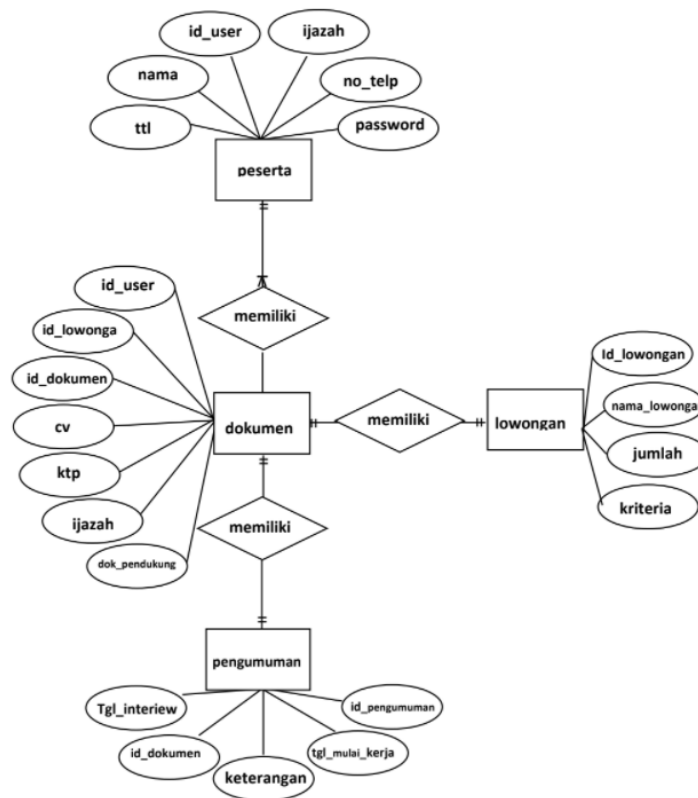
Adapun *flowchart* yang digambarkan dari prosedur yang sedang diusulkan pada system informasi perekrutan karyawan adalah sebagai berikut:



Gambar 4. Flowchart sistem yang berjalan

### 3.4. Rancangan ERD

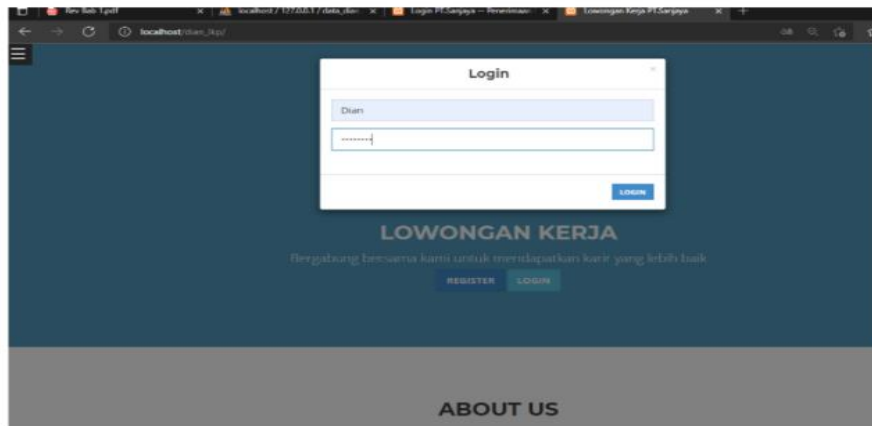
Entity Relationship Diagram (ERD) adalah teknik yang digunakan untuk membuat sebuah model suatu sistem berdasarkan kebutuhan. Entity Relationship Diagram (ERD) merupakan hubungan penerjemahan yang berisi komponen-komponen himpunan entiti dan himpunan relasi yang dilengkapi dengan atribut-atribut menghubungkan entiti tersebut digunakan *key field (Primary Key Atribut)* dari asing-masing *entiti*. Berikut adalah gambaran rancangan Entity Relationship Diagram (ERD) yang dibuat pada sistem informasi penerimaan karyawan di PT. Transdata satkomindo.



Gambar 5. Rancangan ERD

## 3.5. Implementasi Sistem

### 3.5.1. Homepage Sistem



**Gambar 6.** Homepage Sistem

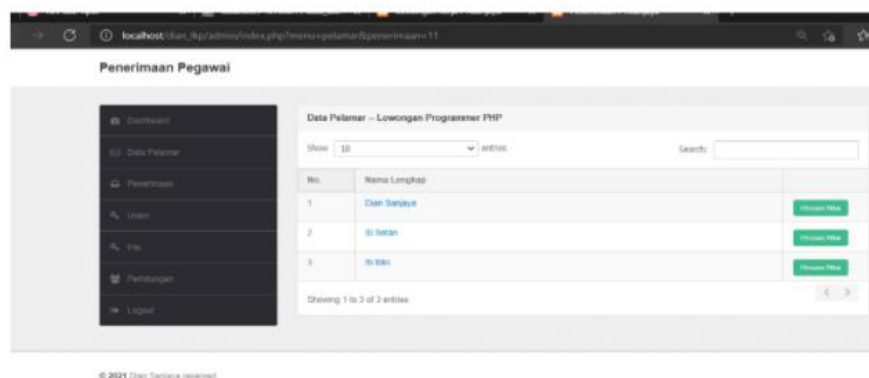
Pada gambar 6 diatas merupakan tampilan awal website PT. Transdata Satkomindo. Pendaftar diminta untuk membuat akun terlebih dahulu dengan meng-klik *button Register* agar dapat ke tahap selanjutnya.



**Gambar 7.** Halaman Informasi Penerimaan

Pada gambar 7 diatas merupakan tampilan daftar lowongan pekerjaan yang tersedia di PT. Transdata Satkomindo Medan.

### 3.5.2. Halaman Penerimaan Pegawai

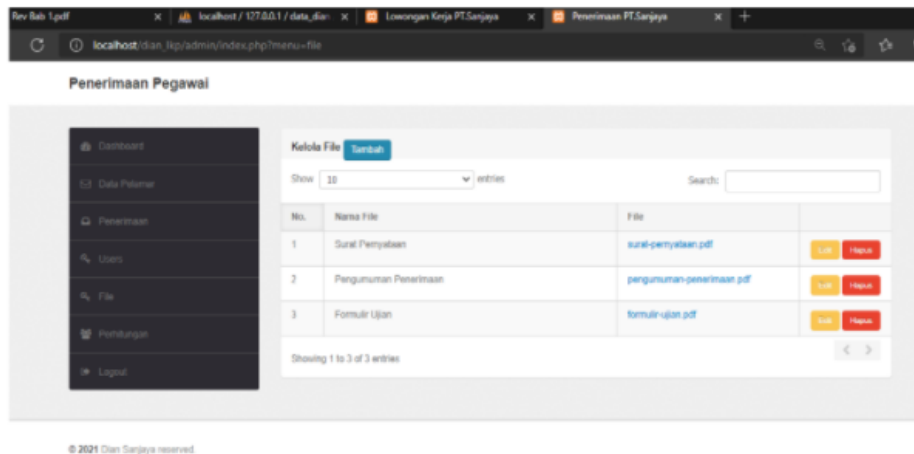


**Gambar 8.** Homepage Sistem penerimaan pegawai

Pada gambar 8 diatas merupakan halaman pendafatar yang telah melakukan login dan telah meng-klik button Data Pelamar.

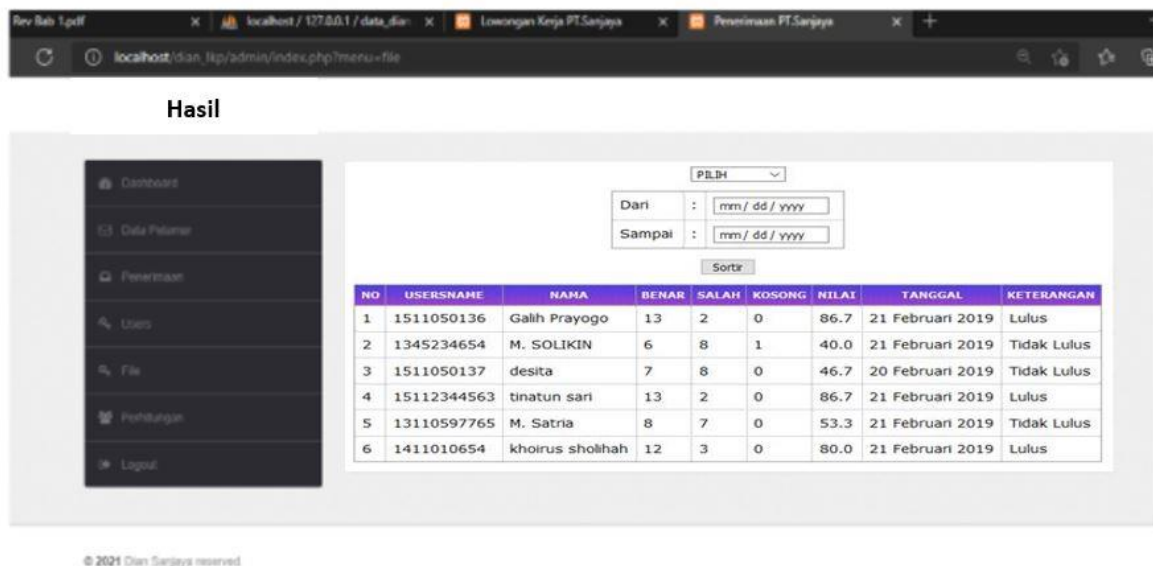


### 3.5.3. Halaman Pemberkasan



**Gambar 9.** *Homepage* system pemberkasan

Pada gambar 9 diatas merupakan halaman setelah meng-klik file yang menampilkan bagian pemberkasan, apakah berkas yang diminta PT. Transdata Satkomindo Medan sebagai persyaratan pendaftaran telah di input atau belum.



**Gambar 10.** *Homepage* hasil

Pada gambar 10 diatas merupakan halaman yang menampilkan bagian hasil kelulusan dari pelamar PT. Transdata Satkomindo Medan.

## 4. KESIMPULAN

Dengan selesainya seluruh kegiatan penelitian, analisis sistem, perancangan sistem, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses dalam melakukan perekrutan calon pegawai secara manual tentunya akan memakan waktu yang lama.
2. Dalam proses penerimaan karyawan pada PT. Transdata Satkomindo Medan yang diterapkan saat ini, dilaksanakan oleh staf seleksi penerimaan karyawan terkadang tanpa sengaja terjadi kesalahan dalam proses seleksi, misalnya salah dalam menentukan hasil kelulusan administrasi, kelulusan uji kompetensi yang disebabkan waktu yang singkat, jumlah calon pelamar yang banyak dari berbagai latar Pendidikan serta sedikitnya staf seleksi penerima karyawan.
3. Pelamar dapat mengakses informasi lowongan pekerjaan, melakukan pendaftaran, mengikuti ujian *online* dan memantau pengumuman kelulusan.

4. Pada rancangan sistem ini, HRD dapat menyeleksi berkas administrasi dengan mudah melalui sistem, tanpa harus memeriksa amplop berkas yang dikirimkan oleh pelamar yang dilakukan secara manual.
5. Staf tim seleksi dapat mengelola soal, kunci jawaban dan mengoreksi jawaban dari Pelamar.
6. Top Level Manajemen seperti direktur dapat mengakses laporan seleksi penerimaan karyawan secara langsung.
7. Dengan adanya sistem yang baru, akan lebih efektif untuk melakukan perekrutan calon pegawai. Calon pegawai tidak lagi harus mengantarkan lamaran secara langsung.
8. Dapat menunjang efektivitas kerja, menyajikan informasi secara cepat dan efisien, karena sistem ini tidak butuh waktu lama dalam menginput data calon pelamar dan menyajikan laporan yang diperlukan.
9. Informasi yang dihasilkan lebih akurat dikarenakan waktu pendaftaran calon pegawai dapat dilihat kapan saja sesuai dengan hasil input pada penerimaan. Begitu juga dengan hasil laporan yang dibutuhkan akan dapat dengan mudah diperoleh dengan tepat waktu dan kapan saja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Z. Yin Hai, Pusparani, D. (2018). Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 101-109.
- [2] Pangestu, H. R., & Latifah, F. (2018). Perancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Dengan Metode Waterfall Berbasis Web Pada PT. Mero Sekawan Jayajakarta. *Jurnal Teknologi Informatika Dan Komputer*, 4(2), 13-18.
- [3] Windi, Annisa, Rahmawati. (2011). Rancang Bangun E-Recruitment Pada Wakaf Center. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah (UIN). Jakarta.
- [4] Rahmi. (2011). Rancang Bangun Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Kontrak Pada Bank BNI Syariah Cabang Fatmawati. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah (UIN). Jakarta.
- [5] J. Sofiyanti. (2005). Perancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan dan Absensi Pada Bagian Personalia PT Sikas Wisata. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah (UIN). Jakarta.
- [6] S. D. B. D. Brian Bintang S. (2012) Sistem Informasi Penerimaan Karyawan dan Absensi Pada Bagian Personalia PT. Karya Utama Bersama, *Skripsi*. Fakultas Ilmu Terapan, Manajemen Informatika, Bandung.
- [7] Rindi Syahputra. (2010). Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan baru PT. Jasa Marga. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Jakarta.
- [8] Deni Sutanto. (2003). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Web Pada Dataon Coporation. *Tesis*. Universitas Bina Nusantara, Jakarta.
- [9] Rahmat Ramadhani. (2011). Perancangan dan Implementasi Aplikasi E-Recruitment Berbasis Web (Studi Kasus Divisi manajemen sumber daya PT. Inti Persero). *Skripsi*. Fakultas Ilmu Terapan, Manajemen Informatika, Bandung.
- [10] Dwi Prawesti, Wiratmoko, Yuwono, Entin. (2011). Rancang Bangun E-Recruitment Management System PT. Krakatau Bandar Samudera.
- [11] Chairul Rizal. (2020). Perancangan Sistem Informasi Tryout Ujian Nasional Berbasis Web. *Algoritma Jurnal Ilmu Komputer dan Informatika*, Vol 4 ,No 1, 1-8.

- 
- [12] Wiwik W.(2008). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Pada Departemen Tertentu PT.Pindad (Persero). *Skripsi*. Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer. Universitas Komputer Indonesia.
- [13] Adwiya,Robiatul. (2019). Perancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Pada PT. Sintang Raya. *Jurnal Teknologi & Manajemen Informatika*. Vol. 5 ,No. 1
- [14] Rizky,Ardelia Astriany, Ramdhani,Irfan. (2019). Perancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Web Menggunakan PHP dan MYSQL di PT. Ria Indah Mandiri. *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*.Vol 9, No.1
- [15] Ni Luh Ade Mita Rahayu Dewi, Rukmi Sari Hartati, Yoga Divayana. (2021). Penerapan Metode Prototype dalam Perancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Website pada Berlian Agency. *Majalah Ilmiah Teknologi Elektro*. Vol.20 No.1
- [16] Diyan Agus Permana dan Rizki Yudhi Dewantara, Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web (Studi pada PT Sumber Abadi Bersama). *Jurnal Administrasi Bisnis*. vol. 56, no 1, pp. 20-28, 2018.
- [17] Cristina, S. (2016). Benefits of E-Recruitment. *International Journal of Management, IT and Engineering*.
- [18] Langgeng ,L. Septiani ,N. W, Rimadini A. A, Panji ,S. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Berbasis Web Dengan Metode Weighted Product (WP) Studi Kasus PT. Tung Mung Tangerang. *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia*
- [19] Taufik Kurnialensya, Yuli Fitriyanto. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode SAW. *Jurnal Ilmiah Elektronika dan Komputer (ELKOM)*. Vol 13, No 2, pp 118-128
- [20] Irfan Agus, Fitri Marisa, Indra Dharma Wijaya. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan dan Penilaian Karyawan Warehouse Dengan Aplikasi Web. *Journal of Information Technology and Computer Science (JOINTECS)*. Vol 2, No 1.
- [21] Randi Ariefianto, Muhammad Azhar Irwansyah. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus: PT.Infomedia Solusi Humanika (INSANI) Kalimantan Barat. *Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi (JUSTIN)*. Vol 4 No 1.
- [22] Dudih Gustian, Maryam Nurhasanah, Muhammad Arip. (2019). Sistem Pedukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Komputer Terapan*. Vol 5, No 2, pp 1-12.