

RECRUITMENT INFORMATION SYSTEM EMPLOYEE DENGAN PSIKOTES ONLINE PADA PT. KRAKATAU INFORMATION TECHNOLOGY TBK

Dina Fitria Murad¹, Lusi Intan Nuraini², Maratussholihah³

¹Dosen Jurusan Sistem Informasi, STMIK Raharja

^{2,3}Mahasiswa Jurusan Sistem Informasi, STMIK Raharja

Jl. Jendral Sudirman No. 40 Modern Cikokol-Tangerang Telp. 5529692

e-mail: dinafitriamurad@gmail.com¹, lusiintannuraini@gmail.com², maratussholihah@raharja.info³

Abstrak - Perkembangan teknologi saat ini telah berkembang begitu pesat, media internet telah banyak digunakan untuk memperoleh informasi, khususnya dalam hal pekerjaan. Namun perekrutan pengolahan data karyawan pada PT. Krakatau Information Technology Tbk masih menggunakan sistem manual. Sehingga proses rekrutmen masih kurang efisien. Untuk itu penulis menyimpulkan dan mencoba memberikan solusi terhadap sistem berjalan, dengan menganalisis sistem menggunakan beberapa metode, antara lain, metode pengumpulan data, yaitu observasi dan literatur, metode analisis dan desain. Mengkaji dan membuat analisis menggunakan SWOT penulis merancang aplikasi sesuai kebutuhan user. Dari hasil di atas, penulis mengusulkan desain sistem rekrutmen perusahaan PT. Krakatau Information Technology Tbk dalam rangka memberikan pelayanan yang berkualitas dan informasi terkini untuk pelamar potensial.

Kata kunci – Krakatau Information Technology, rekrutmen, SWOT.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) terus dirasakan sebagai salah satu aset yang paling penting dan berharga dalam perusahaan. Karena SDM memainkan peran sebagai pemberi ide, pendorong dan pelaksana ide, juga kegiatan-kegiatan lain dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu semakin baik modal sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, tidak hanya dituntut kemajuan bisnis atau pengguna teknologi yang canggih, tetapi juga perlu diperhatikan dari sumber daya manusianya, yaitu bagaimana sebuah perusahaan dapat memiliki aset berupa sumber daya manusia yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi dan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pada umumnya kegiatan yang terdapat pada sebuah perusahaan tidak lepas dari penggunaan sistem komputerisasi, mulai dari surat menyurat, input lamaran kerja, pembuatan laporan ke bagian personalia sampai dengan pembuatan laporan-laporan lainnya. Jika dalam kegiatan tersebut tidak menggunakan sistem komputerisasi, maka semua pekerjaan tidak akan bisa selesai dengan cepat dan akan memerlukan waktu yang lebih lama. Namun pada saat ini, masih

banyak perusahaan yang masih menggunakan sistem yang manual meskipun sudah menggunakan komputer. Seperti salah satu contoh pada perusahaan PT Krakatau Information Technology Tbk 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.

II. METODE PENELITIAN

A. Teori

Data merupakan sekumpulan keterangan atau bukti mengenai sesuatu kenyataan yang masih mentah, masih berdiri sendiri, belum diorganisasikan, dan belum diolah.[1]

Suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan [2].

Para ahli menganggap bahwa sistem informasi adalah disiplin ilmu lain yang lebih fundamental dan merupakan disiplin acuan (*reference discipline*) [3].

Oleh karena itu, sistem informasi dapat lebih dijelaskan sebagai sebuah keterkaitan antara satu dengan yang lainnya yang membentuk suatu jaringan yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, yang berelasi dan membentuk suatu sistem yang mempunyai tujuan atau sasaran akhir menghasilkan, menampilkan, atau membentuk suatu informasi dari hasil pengolahan suatu data mentah yang berisi fakta dan sebagainya.

Tahap analisis sistem adalah tahap penguraian dari suatu sistem yang utuh kedalam bagian-bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasikan dan mengevaluasi permasalahan, kesempatan, hambatan-hambatan yang terjadi dan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat dibuat rancangan sistem yang baru sesuai dengan

kebutuhan. Tahap analisis merupakan tahap yang paling kritis dan sangat penting, karena kesalahan di tahapan ini akan menyebabkan kesalahan di tahap selanjutnya [4].

SWOT adalah mengatasi kelemahan dengan pemanfaatan peluang, yakni dengan menggunakan strategi-strategi yang intensif, yaitu penetrasi pasar, pengembangan pasar, dan pengembangan produk layanan [5].

B. Literatur Review

Literature Review ini dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui landasan awal dan sebagai pendukung bagi kegiatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, sehingga dapat menghindari pengulangan hal yang sama dalam penelitian dan dapat melakukan pengembangan ketingkat yang lebih tinggi dalam rangka menyempurnakan atau melengkapi penelitian yang nantinya akan dikembangkan lagi untuk kedepannya.

Adapun *Literature Review* sebagai landasan dalam mendukung penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Design Computer-Based Application for Recruitment and Selection Employee at PT. Indonusa Telemedia*. Pada penelitian sistem ini diciptakan dengan menggunakan VB 6.0, Ms. Access Database dan aplikasi ini dapat menampilkan laporan baik berbentuk *Microsoft Office* ataupun *Microsoft Excel*. Penulis melakukan penelitian di level berikutnya yaitu membuat e-recruitment dengan berbasis web menggunakan PHP, dreamweaver CS3 dan MySQL sebagai databasenya. [5]
2. *Effectiveness of Online Recruitment and Selection Process : A Case of Tesco*. Pada penelitian ini sistem ini menggunakan *web based software application* untuk mengisi lowongan. Dengan menggunakan *form online e-recruitment* untuk merekrut pegawai dinilai efektif dan menghemat waktu bagi para kandidat, selain itu menurunkan biaya perekrutan dan mendapatkan kandidat yang berkualitas dengan proses seleksi yang cepat. Penulis melakukan penelitian di level berikutnya yaitu membuat e-recruitment dengan basis web yang tidak hanya untuk memudahkan pelamar mendapatkan informasi lowongan pekerjaan tetapi pelamar dapat langsung melamar pekerjaan secara online. Dan dalam tahapan seleksi 61 tes penulis menambahkan tes online yang dilakukan pelamar di perusahaan [6].
3. *Perancangan Sistem Informasi E-Recruitment Pegawai Pada Stasiun Televisi Trans7*. Pada penelitian ini sistem yang digunakan adalah untuk mempermudah perekrutan karyawan yang selama ini masih berjalan manual. Karena sistem informasi penerimaan karyawan ini secara online, jadi sangat mempermudah pelamar untuk mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan dan memudahkan juga bagi admin dalam pembuatan laporan penerimaan karyawan. Penulis melakukan penelitian di level berikutnya yaitu membuat e-

recruitment dengan berbasis *web* yang tidak hanya untuk memudahkan pelamar mendapatkan informasi lowongan pekerjaan tetapi pelamar dapat langsung melamar pekerjaan secara online [7].

4. *Advantages and Disadvantages of Internet Recruitment : A UK Study into Employers Perceptions*. Pada penelitian ini mengemukakan keuntungan dan kerugian dari proses rekrutmen online. Beberapa pendapat dikemukakan namun tetap pada pilihannya adalah rekrutmen online cara paling efektif dan efisien untuk mencari pekerjaan sesuai dengan posisi yang diinginkan. Penulis melakukan penelitian di level berikutnya yaitu membuat e-recruitment dengan basis *web* yang tidak hanya untuk memudahkan pelamar mendapatkan informasi lowongan pekerjaan tetapi pelamar dapat langsung melamar pekerjaan secara online [8].

C. Metodologi Penelitian

Pada metode ini penulis menganalisa suatu sistem yang sudah ada, menggunakan metode analisa SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, dan Threats*), dan ditambah dengan elisitasi tahap I, elisitasi tahap II, elisitasi tahap III dan final draft.

| Faktor Internal | Kekuatan/Strengths (S): | |
|----------------------------|---|--|
| | Kelemahan/Weaknesses (W): | |
| Faktor Eksternal | 1. Tersedianya berbagai fasilitas komputer dan printer. | 1. Membuhkan biaya yang besar untuk domain website dan pengada server. |
| | 2. Dukungan dari manajemen untuk pembuatan aplikasi baru. | 2. Sumber daya manusia terutama dalam bidang IT masih kurang. |
| Peluang/Opportunities (O): | 3. Tersedianya sarana pendukung seperti akses internet dan jaringan LAN/Local Area Network. | 3. Teknologi web masih merupakan teknologi yang cukup mahal, hal ini didasari dari lambatnya pertumbuhan dan perkembangan internet di Indonesia. |
| | Strategi S-O | Strategi W-O |
| Ancaman/Threats (T): | 1. Teknologi web merupakan salah satu teknologi masa depan. | 1. Memberikan pelatihan skill IT serta sosialisasi kepada pegawai. |
| | 2. Banyaknya dukungan dari berbagai perusahaan yang menyediakan jasa layanan komunikasi internet. | 2. Meningkatkan jaringan internet yang lebih luas. |
| | 3. Tingginya pertumbuhan angka pencari kerja di berbagai daerah Indonesia. | 3. Melakukan sosialisasi sistem yang telah dirancang. |
| | Strategi S-T | Strategi W-T |
| | Persaingan dunia usaha kerja di dalam mencari karyawan, sehingga muncul kecenderungan dalam melakukan usaha yang negatif untuk mencari tenaga kerja yang tidak sesuai (penipuan kerja). | 1. Mengembangkan basis dari sosialisasi sistem yang sudah ada. |
| | 1. Meningkatkan keamanan sistem dan pengamanan system. | 2. Menyediakan informasi lowongan pekerjaan yang akurat. |
| | 2. Menyediakan database. | |

Gambar 1. Analisis SWOT

1) *Strength* (Kekuatan): *Strength* (kekuatan) adalah sebuah faktor pendorong dan kekuatan yang berasal dari dalam perusahaan, dimana kekuatan disini meliputi semua komponen-komponen perusahaan baik sumber daya maupun kemampuan yang dapat dioptimalkan sehingga bermakna positif untuk pengembangan perusahaan ataupun pelaksanaan sebuah program kerja. Faktor *Strength* yang terdapat pada perusahaan adalah:

1. Tersedianya berbagai fasilitas komputer dan printer.
2. Dukungan dari manajemen untuk pembuatan aplikasi baru.

3. Tersedianya sarana pendukung seperti akses internet dan jaringan LAN (*Local Area Network*).

2) *Weakness* (Kelemahan): *Weakness* (kelemahan) adalah suatu faktor kekuatan “yang seharusnya dimiliki oleh perusahaan” namun tidak ada, yang akhirnya menjadi kelemahan dalam perusahaan tersebut. Maka *weakness* berarti kekurangan-kekurangan yang berasal dari dalam perusahaan itu sendiri. Faktor *Weakness* yang terdapat pada perusahaan adalah :

1. Membutuhkan biaya yang besar untuk domain *website* dan pengadaan server.
2. Sumber daya manusia terutama dalam bidang IT masih kurang.
3. Teknologi *web* masih merupakan teknologi yang cukup mahal, hal ini didasari dari lambatnya pertumbuhan dan perkembangan internet di Indonesia.

3) *Opportunity* (Kesempatan): *Opportunity* (kesempatan) merupakan faktor-faktor pendukung dalam pengembangan maupun stabilitas perusahaan maupun pelaksanaan proker. Faktor pendukung ini merupakan faktor yang berasal dari luar perusahaan, bukan dari dalam perusahaan. Faktor *Opportunity* yang terdapat pada perusahaan adalah :

1. Teknologi *web* merupakan salah satu teknologi masa depan.
2. Banyaknya dukungan dari berbagai perusahaan yang menyediakan jasa layanan komunikasi internet.
3. Tingginya pertumbuhan angka pencari kerja di berbagai daerah Indonesia.

4) *Threats* (Ancaman): *Threat* (ancaman) merupakan faktor-faktor penghambat atau hal-hal yang dapat mengancam perkembangan maupun stabilitas perusahaan atau pelaksanaan proker, atau bahkan dapat mengancam keberadaan perusahaan atau proker. Faktor ini juga berasal dari luar perusahaan, bukan dari dalam perusahaan. Faktor *Threat* yang terdapat pada perusahaan adalah :

1. Persaingan dunia usaha kerja di dalam mencari karyawan, sehingga muncul kecenderungan dalam melakukan usaha yang negatif untuk mencari tenaga kerja yang tidak sesuai (penipuan kerja).
2. Bermunculannya modus dalam iklan mencari lowongan kerja.
3. Ancaman dari cuaca buruk yang akan mengganggu jaringan koneksi internet.

Berdasarkan dari analisa SWOT diatas, maka dapat disimpulkan beberapa strategi yang dapat digunakan :

a. Strategi SO

Strategy SO (*Strength-Opportunity*). Strategi ini menggunakan kekuatan internal perusahaan untuk meraih peluang-peluang yang ada di luar perusahaan. Strategi SO untuk perusahaan adalah : Mengembangkan sistem perekrutan karyawan menggunakan media online, sehingga

mempermudah para pencari kerja dalam mencari informasi lowongan pekerjaan.

b. Strategi ST

Strategy ST (*Strength-Threat*). Melalui strategi ini perusahaan berusaha untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman *eksternal*. Strategi ST untuk perusahaan adalah :

1. Meningkatkan keamanan sistem dan pengawasan system.
2. Menyediakan database.

c. Strategi WO

Strategy WO (*Weakness-Opportunity*). Strategi ini bertujuan untuk memperkecil kelemahan-kelemahan internal perusahaan dengan memanfaatkan peluang-peluang *eksternal*. Strategi WO untuk perusahaan adalah:

1. Memberikan pelatihan skill IT serta sosialisasi kepada pegawai.
2. Meningkatkan jaringan internet yang lebih luas.
3. Melakukan sosialisasi sistem yang telah dirancang.

d. Strategi WT

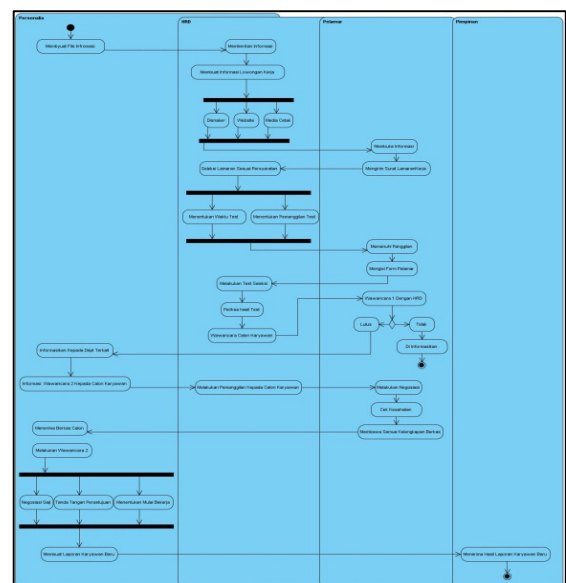
Strategy WT (*Weakness-Threat*). Strategi ini merupakan taktik untuk bertahan dengan cara mengurangi kelemahan internal serta menghindari ancaman. Strategi WT untuk perusahaan adalah :

1. Mengembangkan hasil dari sosialisasi sistem yang sudah ada.
2. Menyediakan informasi lowongan pekerjaan yang akurat.

Berdasarkan Analisa SWOT diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa pentingnya sistem informasi rekrutment untuk mengoptimalkan kinerja HRD dalam mencari karyawan baru.

III. HASIL DAN PEMBAHASAAN

A. Activity System Berjalan



Gambar 2. Activity System berjalan

Alur aktifitas yang digambarkan pada *Activity Diagram* diatas adalah PERSONALIA mengajukan permohonan karyawan baru kepada bagian HRD (*Human Resource Department*) dengan menyerahkan file berisi bagian dan kriteria calon karyawan yang dibutuhkan. Kemudian setelah mendapatkan *file* tersebut, pihak HRD membuat informasi lowongan melalui website, media cetak (koran), internet dsb untuk mencari karyawan baru sesuai dengan yang dibutuhkan Personalialia.

Setelah menemukan calon karyawan yang mengirimkan lamaran ke perusahaan, lalu bagian HRD memanggil para calon karyawan tersebut untuk mengikuti tes seleksi dan wawancara. Jika para calon pelamar lulus tes seleksi dan wawancara maka akan mengikuti tes selanjutnya, apabila gagal maka akan diinformasikan. Setelah melakukan proses seleksi, pihak HRD memberikan informasi kepada PERSONALIA mengenai karyawan baru yang lulus tes seleksi.

1) Kekurangan Sistem berjalan: Berdasarkan dari analisis yang dilakukan penulis, terhadap sistem yang berjalan di PT Krakatau *Information Technology* Tbk, terdapat beberapa kekurangan sistem yang berjalan, antara lain :

- a. Belum adanya sistem informasi yang memudahkan pihak personalia untuk penginputan data calon karyawan secara efektif.
- b. Pengolahan data yang menyulitkan pihak Hrd karena masih menggunakan *Microsoft Excel* sehingga membutuhkan waktu yang lama.
- c. Belum adanya sistem informasi yang membantu pihak personalia dalam menyeleksi calon karyawan yang sesuai dengan bagian yang dibutuhkan.
- d. Bagian personalia masih harus mengumpulkan lamaran yang masuk melalui email, maupun melalui pos.
- e. Belum adanya sistem yang informasi yang memudahkan bagian personalia untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan.
- f. Para calon karyawan harus datang ke perusahaan untuk melakukan tes seleksi dan wawancara.

2) Analisis Kontrol: Pada proses sistem yang berjalan, perlu ditingkatkan pengontrolannya untuk sistem yang lebih baik lagi agar kinerja karyawan dapat berjalan secara maksimal, karena masih ditemukan kendala yang menghambat seperti lamaran yang masuk harus dikumpulkan dan disortir sesuai dengan bagian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

3) Analisis Prosedur: Berdasarkan dari analisis yang dilakukan penulis, dalam hal prosedur yang masih berjalan saat ini masih kurang efektif dalam proses penerimaan surat lamaran yang masuk. Hal ini bisa dilihat dengan banyaknya surat lamaran yang masuk dari berbagai media seperti media iklan, media cetak dan kantor pos. Dimana surat-surat lamaran yang masuk, kemudian harus disortir sesuai dengan bagian masing-masing yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini membutuhkan waktu yang cukup lama dalam

pemilihan surat lamaran yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4) Analisis Tenaga Kerja: Adapun yang melakukan proses perekrutan karyawan yang berjalan saat ini adalah 1 orang staff HRD (*Human Resources Department*) dan 1 orang PERSONALIA yang mengawasi dan menerima laporan setiap adanya data calon karyawan dan karyawan baru.

5) Analisis Waktu: Berdasarkan analisis yang dilakukan pada PT Krakatau *Information Technology* Tbk saat ini proses perekrutan karyawan membutuhkan waktu yang lama dikarenakan harus penyortiran surat lamaran yang masuk. Kemudian melakukan tes seleksi secara langsung jika calon karyawan sudah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan dan mendapat panggilan dari perusahaan.

6) Analisis Kebutuhan Sistem: Dalam merancang sebuah sistem perlu adanya analisi kebutuhan sistem. Diantaranya merupakan kebutuhan sistem yang diperlukan, yaitu:

- a. Dapat menampilkan menu informasi lowongan pekerjaan sesuai dengan bagian yang dibutuhkan.
- b. Dapat menampilkan menu soal tes *online* yang akan dilaksanakan oleh para pelamar yang sudah diseleksi dan sudah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Dapat menampilkan diagram alur proses penerimaan karyawan baru
- d. Dapat menampilkan hasil tes seleksi sesuai dengan range waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

7) Permasalahan Yang Dihadapi: Berdasarkan dari analisis yang dilakukan penulis dapat diambil kesimpulan bahwa sistem perekrutan karyawan yang sedang berjalan saat ini di PT Krakatau *Information Technology* Tbk belum berjalan dengan baik, karena membutuhkan waktu yang cukup lama dalam proses penyeleksian data calon karyawan. Sedangkan surat lamaran yang masuk melalui *email*, dan pos cukup banyak dan bagian yang dilamarnya pun berbeda-beda.

Sehingga pihak HRD (*Human Resources Department*) harus menyortir kembali surat lamaran yang masuk sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan begitu belum adanya sistem perekrutan karyawan yang dapat mempermudah pihak HRD dalam penyeleksian karyawan baru.

8) Solusi yang Diberikan: Berdasarkan analisis terhadap sistem yang berjalan, dapat diambil kesimpulan bahwa perlu diadakan perancangan sistem atas kekurangan dan kebutuhan sistem dengan melakukan analisis terhadap alternatif pemecahan masalah, antara lain sebagai berikut:

- a. Membangun sistem yang dibutuhkan oleh pihak HRD (*Human Resource Department*) dengan menciptakan sistem aplikasi berbasis *online*. Agar data pelamar yang masuk bisa diolah secara cepat dan terintegrasi.
- b. Membangun suatu aplikasi sistem yang berbasis *web* untuk memudahkan pihak HRD dalam pencarian karyawan baru secara *online*.

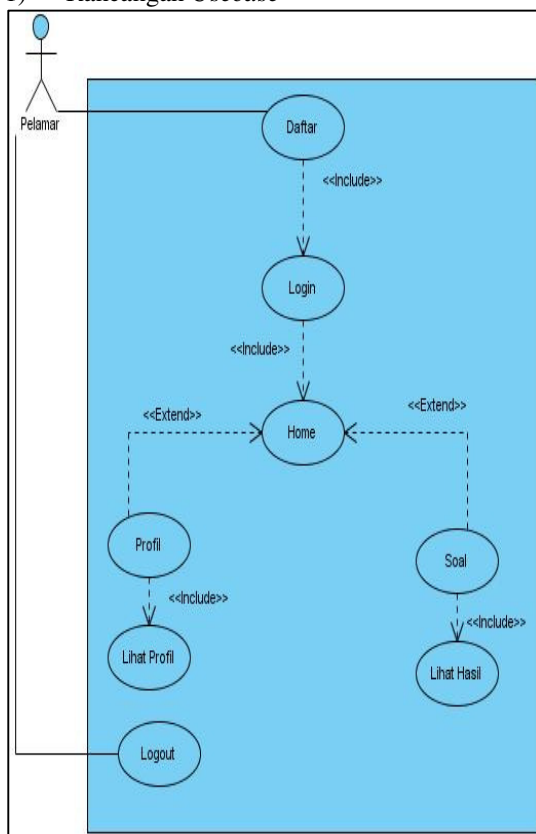
Berdasarkan beberapa alternatif pemecahan masalah di atas penulis melakukan suatu kajian untuk permasalahan maka perlu dibangun aplikasi sistem yang berbasis online karena banyak keuntungan yang diperoleh antara lain:

- Dapat menjalankan aplikasi berbasis online di manapun kapan pun tanpa harus melakukan penginstalan.
- Dapat dijalankan pada sistem operasi mana pun.
- Tidak memerlukan spesifikasi komputer yang tinggi untuk dapat menggunakan aplikasi berbasis online.
- Penulis akan membuat suatu aplikasi berbasis online yang dapat digunakan oleh pihak HRD. Sistem tersebut akan menampilkan kriteria karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan, menampilkan bagian-bagian yang dibutuhkan oleh perusahaan dan menampilkan tes seleksi karyawan dan hasil tes seleksi secara online.

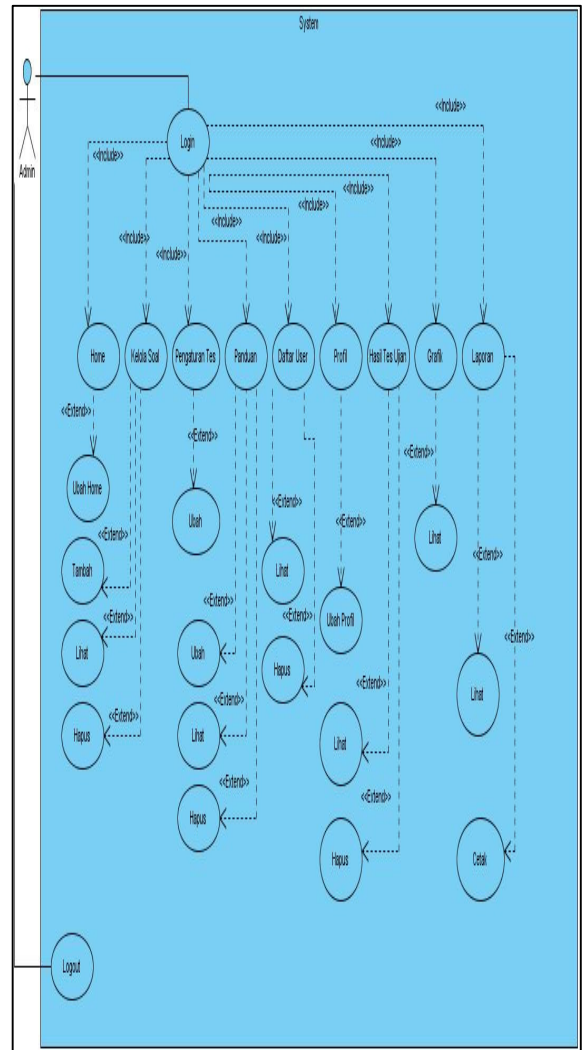
Aplikasi yang dirancang merupakan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang ada pada sistem yang berjalan. Perancangan sistem dibuat dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dengan *Framework CodeIgniter* (CI) dan *MySQL* untuk mengelola databasenya. Penulis akan merancang sebuah sistem perekrutan karyawan secara online yang bermanfaat untuk pihak HRD dalam memperoleh calon karyawan baru yang mudah diakses dan mudah dipahami.

B. Hasil

1) Rancangan *Usecase*



Gambar 3. Rancangan *Usecase User*

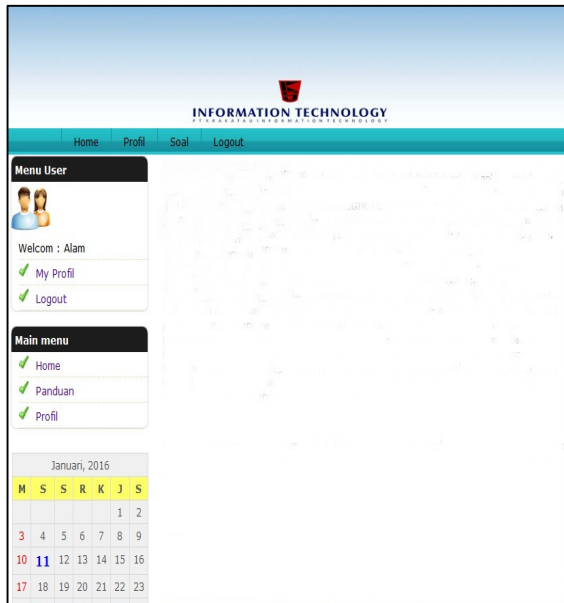


Gambar 4. Rancangan *Usecase* Admin

2) Rancangan *Layout*



Gambar 5. Tampilan *Log in*



Gambar 6. Tampilan Home User

FORM REGISTER

Username:

Password:

Nama:

Tgl Lahir:

Jenis Kelamin:

Agama:

Kewarganegaraan:

Nama Ayah:

Nama Ibu:

Pendidikan:

Jurusan:

Posisi Yang Di Lamar:

Pengalaman Terakhir:

No Hp:

Alamat:

Upload Foto: No file selected.

Upload CV: No file selected.

Upload Sertifikat: No file selected.

Gambar 7. Tampilan Isian data Pelamar

1. USB merupakan singkatan dari

A. ☐ universal serial buss

B. ☐ unit serial bus

C. ☐ Universal Serial Bus

D. ☐ Unit serial booster

2. Jaringan dari elemen-elemen yang saling berhubungan adalah ?

A. ☐ pentium

B. ☐ instal

C. ☐ system

D. ☐ data

3. Program yang digunakan untuk disain gambar adalah..?

A. ☐ Ms.Exel

B. ☐ Media Player

C. ☐ Power Point

D. ☐ Photoshop

4. Proses memasukkan dan memasang software ke dalam komputer disebut...?

A. ☐ data

B. ☐ instal

C. ☐ loading

D. ☐ online

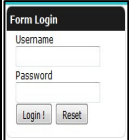


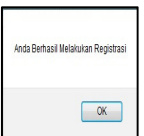






Gambar 8. Tampilan Ujian Online

| No | Id Pelamar | Nama | Hasil Test | | Keterangan |
|----|------------|-------|------------|-------|-------------|
| | | | Nilai | Grade | |
| 1 | 1 | Alam | 90 | A | Lulus |
| 2 | 2 | Dian | 40 | D | Tidak Lulus |
| 3 | 3 | Qinan | 45 | D | Tidak Lulus |
| 4 | 4 | Yuni | 85 | A | Lulus |
| 5 | 5 | Rafan | 75 | B | Lulus |

Gambar 9. Tampilan Hasil

Tabel 1. Tampilan Hasil Testing menggunakan Blackbox

| No | Skenario Pengujian | Test Case | Hasil Yang Diharapkan | Kesimpulan |
|----|----------------------------|-----------|-----------------------|------------|
| 1 | Berhasil Melakukan Daftar | | | Valid |
| 2 | Tidak Mengisi seluruh data | | | Valid |
| 3 | Berhasil Melakukan Login | | | Valid |

| | | | | |
|---|---|---|---|-------|
| 4 | Email atau Password salah |  |  | Valid |
| 5 | Berhasil mengisi data pelamar |  |  | Valid |
| 6 | Jika Form Tidak Di Isi |  |  | Valid |
| 7 | Berhasil Isi Form Registrasi dan mulai tes online |  |  | Valid |
| 8 | Berhasil Melakukan tes Online |  |  | Valid |

Tabel 2. Prosedur yang Berjalan dan Prosedur Yang Diusulkan

| No | Sistem Berjalan | Sistem Usulan |
|----|---|--|
| 1. | Sistem penyeleksian karyawan baru masih menggunakan sistem manual, yaitu para pelamar harus datang ke perusahaan untuk melamar pekerjaan atau melalui via pos | Proses Perekrutan karyawan secara <i>online</i> mempermudah para pelamar untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dan bisa melakukan pengajuan lamaran secara langsung tes secara <i>online</i> , yang dapat diakses dimana saja, kapan saja dan siapa saja. Tanpa harus datang ke perusahaan membawa lamaran. |

IV. KESIMPULAN

Dalam sistem perekrutan karyawan yang baru pada PT. Krakatau *Information Technology*, akan dibangun sistem perekrutan karyawan secara online. Sistem tersebut menggunakan salah satu PHP. Kemudian menggunakan database server MySQL untuk pembuatan database dan paket aplikasi XAMPP yang berperan sebagai *web server* yang membantu dalam menampilkan hasil *website* tanpa harus online atau terakses dengan internet.

Sistem perekrutan karyawan yang masih berjalan pada PT. Krakatau *Information Technology* belum memenuhi standard yang telah ditetapkan, karena masih menggunakan sistem yang manual dalam penginputan data karyawan yaitu dengan cara menggunakan aplikasi *Microsoft Excel*.

Penilaian hasil test calon karyawan secara online, dapat dilakukan dengan cara membuka website psikotest online dengan menggunakan username masing-masing. Kemudian hasil tersebut akan tampil setelah dua hari melakukan tes pada page hasil tes seleksi yang telah disediakan.

V. SARAN

Agar system dapat berjalan sempurna dan selalu sesuai dengan kebutuhan stakeholder maka perlu dilakukan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kontrol secara berkesinambungan terhadap aplikasi yang sedang berjalan. Temuan terhadap trouble shoot data perlu dicermati sehingga tidak terjadi penumpukan kesalahan data
2. Penyesuaian hardware serta evaluasi infrastruktur jaringan agar tetap support dengan maksimal terhadap penggunaan aplikasi yang sedang berjalan.
3. Penambahan menu serta konten sesuai kebutuhan user.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Kelancaran pembuatan laporan ini tidak luput dari kerjasama beberapa orang, ucapan terimakasih disampaikan kepada : Muhamad Irsan, ST., M.Kom suami tercinta, beberapa sahabat terbaik Meta Amalya Dewi, Nora Fitriawati, Rosdiana, dan Saryani, yang selalu memberikan support. Alam Pratama.

REFERENSI

- [1] Supriyadi, Rini Kartika Hudiono, Lina Sinatra Wijaya. 2013. "Rancang Bangun Sistem Jejaring Klaster Berbasis Web Menggunakan Metode Model View Controller". Vol.6 No.3 - Mei 2013 ISSN: 1978-8282 STMIK Raharja.
- [2] Sutabri, Tata. 2012. "Konsep Dasar Sistem Informasi". Yogyakarta: Andi Offset
- [3] Guritno, Suryo. Sudaryono, Untung Rahardja. 2011. "Theory and application of IT Research Metodologi Penelitian Teknologi Informasi." Yogyakarta: Andi Offset.[3]
- [4] Henderi, Maimunah, Randy Andrian. 2011. "Desain aplikasi E-Learning Sebagai Media Pembelajaran Artificial Informatics". Journal CCIT Vol-4 No.3 – Mei 2011 ISSN: 1978-8282 STMIK Raharja.

- [5] Tri Pujadi (Jurnal CCIT, 2010) dengan judul “*Design Computer-Based Application for Recruitment and Selection Employee at PT. Indonusa Telemedia*”.
- [6] Aakash Gopalia (Oxford Brookers University). “*Effectiveness of Online Recruitment and Selection Process : A Case of Tesco*”.
- [7] Turban, E; McClean, E; Wetherbe, J. 1999. *Information Technology for Management Making Coinnections for Strategis Advantage, 2nd Edition. John Wley & Sons Ltd. Haris Sandi Suhendar* (STMIK Raharja, 2012) dengan judul “Perancangan Sistem Informasi E-Recruitment Pegawai Pada Stasiun Televisi Trans7”.
- [8] Helen Herhoeven and Sue Williams (International Review of Business Research Papers, Vol.4 No.1) dengan judul “*Advantages and Disadvantages of Internet Recruitment : A UK Study into Employers' Perceptions*”.
- [9] Alter, S. 1992. *Information Systems, A Management Perspective. The Benjamin/Cummings Publishing Company. Inc.*
- [10] Martin, E. W.; Brow, C.V; DeHayes, D.W.; Foffer, J.A.; Perkins, W.C. 1999. *Managing Information Technology What Managers Need to Knows, 3th Edition*. New Jersey: Pearson Education International.
- [11] Lucas, H. J. 2000. *Information Technology for Management*. Irwin/McGraw-Hill. 7th Edition. Irwin/McGraw-Hill.
- [12] Azhar Susanto. 2009. *Sistem Akuntansi Prosedur dan Metode*. Yogyakarta : BPFE.
- [13] Ward. Jhon, and Peppard, Joe. 2002. *Strategic Planning for Information Systems*. England: John Wiley and Sons Ltd.
- [14] McLeod. Raymond Jr and P. Schell, George. 2001. *Management Information System*. London: Prentice International Hall, Inc.
- [15] Rahardja. Untung,; Hidayati. Mia Novalia. 2011. *Peningkatan Kerja Distributed Database Melalui Metode DMQ Base Level*. Jurnal CCIT Vol-4 No-3-mei 2011.
- [16] Haughee. Eric. 2013. *Instant Sublime Text Starter*. Birmingham: Packt Publishing Ltd.