

Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Karyawan Berbasis Computer Assisted Test

Ditavia Dara Fadila¹, Siti Sufaidah², Moh. Anshori Aris Widya³

Fakultas Teknologi Informasi, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Correspondence Author: ditavia16@gmail.com

Info Artikel :	ABSTRACT
Sejarah Artikel : Menerima : 27 Mei 2021 Revisi : 02 Juli 2021 Diterima : 25 Agust 2021 Online : 30 Agust 2021 Keyword : information systems, e-Recruitment, human resources	<i>Employee recruitment that occurs at PT. Shoei Surabaya, which is located in Mojoagung district, still uses manual methods to hire new employees. So that it is appropriate to develop a computer-based employee recruitment management information system that helps support tests for HRD staff or for those who will apply for jobs to come and provide information without having to go directly to the company. In this study, a design plan using the waterfall system development method aims to make the new employee recruitment process usable according to the company's needs. So that with the construction of an employee admission information system based on this computer-assisted test, you can immediately find out information about job vacancies without having to come to the company first and supervise the costs that must be paid properly by the company or applicant.</i>
	INTISARI
Kata Kunci : sistem informasi, e-Recruitment, sumber daya manusia	<i>Perekrutan karyawan yang terjadi di PT. Shoei Surabaya yang bertempat di kecamatan Mojoagung masih menggunakan cara manual dalam proses penerimaan karyawan baru. Sehingga sudah selayaknya dikembangkan sistem informasi manajemen penerimaan karyawan berbasis computer assisted test yang memungkinkan memberi kemudahan bagi staf HRD maupun bagi pihak yang akan melamar pekerjaan dapat mengakses dan memberikan informasi tanpa harus datang langsung ke perusahaan. Pada penelitian ini membuat sebuah rancangan dengan menggunakan metode pengembangan sistem waterfall yang bertujuan agar dalam proses penerimaan karyawan baru dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga dengan dibangunnya sebuah sistem informasi penerimaan karyawan berbasis computer assisted test ini pelamar dapat secara langsung mengetahui informasi mengenai lowongan pekerjaan tanpa harus datang terlebih dahulu ke perusahaan serta menghemat biaya yang harus dikeluarkan baik itu dari perusahaan ataupun pelamar.</i>

1. PENDAHULUAN

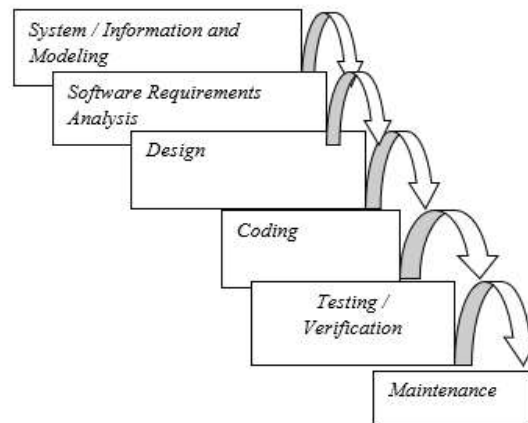
Rekrutmen adalah sebuah aktifitas yang penting bagi organisasi karena memiliki fungsi untuk menghimpun sumber daya manusia ke dalam suatu organisasi. Rekrutmen memiliki tujuan strategis yang berfokus pada kebutuhan untuk menarik orang-orang berkualitas tinggi agar perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang kompetitif. Oleh sebab 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.

Kegiatan rekrutmen merupakan proses mencari dan mendapatkan pelamar guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Rekrutmen karyawan menurut Bangun merupakan penarikan karyawan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai dengan jumlah dan kualitasnya. Rekrutmen karyawan memiliki banyak metode dalam melakukan kegiatan tersebut diantaranya melakukan penyebaran informasi lowongan kerja dengan penyebaran pamflet, kerjasama dengan perguruan tinggi, iklan, job fair, rekomendasi dari karyawan, dan sebagainya. Seiring perkembangan teknologi informasi, rekrutmen karyawan saat ini bisa dilakukan secara online, akan tetapi saat ini masih ada organisasi bisnis yang menggunakan rekrutmen secara manual, sedangkan perkembangan teknologi pada saat ini sudah sangat pesat. Rekrutmen secara manual masih menggunakan data fisik dalam verifikasi berkas lamaran yang tentunya sangat rentan hilang karena tercampur dengan berkas pelamar lain (Diyan,2018).

Salah satu organisasi bisnis yang masih menggunakan rekrutmen secara manual adalah PT Shoei Surabaya. PT Shoei Surabaya merupakan organisasi bisnis yang bergerak pada produksi sepatu. Merujuk dari permasalahan diatas sudah selayaknya dikembangkan sistem informasi manajemen penerimaan karyawan berbasis computer assisted test yang memungkinkan memberi kemudahan bagi staf HRD maupun bagi pihak yang akan melamar pekerjaan dapat mengakases dan memberikan informasi tanpa harus datang langsung keperusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk membangun sistem adalah metode waterfall. Metode ini sering disebut dengan classic lifecycle. Metode ini melakukan pendekatan secara sistematis dan urut mulai level kebutuhan sistem, lalu menuju ke tahap analisis, desain, coding, uji coba, dan pemeliharaan. Menurut Roger S. Pressman memecah model ini menjadi enam tahapan meskipun secara garis besar sama dengan tahapan-tahapan model waterfall pada umumnya. Berikut adalah gambar dan penjelasan dari tahap-tahap yang dilakukan di dalam model ini menurut Pressman:



Gambar 1. Metode Waterfall

a. System Information Engineering and Modeling

Permodelan ini diawali dengan mencari kebutuhan dari keseluruhan sistem yang akan diaplikasikan ke dalam bentuk software. Hal ini sangat penting, mengingat software harus dapat berinteraksi dengan elemen-elemen yang lain seperti hardware, database, dan sebagainya. Tahap ini sering disebut dengan Project Definition.

b. Software Requirements Analysis

Proses pencarian kebutuhan diintensifkan dan difokuskan pada software. Untuk mengetahui sifat dari program yang akan dibuat, maka para software engineer harus mengerti tentang domain informasi dari software, misalnya fungsi yang dibutuhkan, user interface, dan sebagainya. Dari dua aktivitas tersebut (pencarian kebutuhan sistem dan software) harus didokumentasikan dan ditunjukkan kepada pelanggan.

c. Design

Proses ini digunakan untuk mengubah kebutuhan-kebutuhan diatas menjadi representasi ke dalam bentuk “blueprint” software sebelum coding dimulai. Desain harus dapat mengimplementasikan kebutuhan yang telah disebutkan pada tahap sebelumnya. Seperti dua aktivitas sebelumnya, maka proses ini juga harus didokumentasikan sebagai konfigurasi dari software.

d. Coding

Untuk dapat dimengerti oleh mesin, dalam hal ini adalah komputer, maka desain tadi harus diubah bentuknya menjadi bentuk yang dapat dimengerti oleh mesin, yaitu ke dalam bahasa pemrograman melalui proses coding. Tahap ini merupakan implementasi dari tahap desain yang secara teknis nantinya dikerjakan oleh programmer.

e. Testing / Verification

Sesuatu yang dibuat haruslah diujicobakan. Demikian juga dengan software. Semua fungsi-fungsi software harus diujicobakan, agar software bebas dari error, dan hasilnya harus benar-benar sesuai dengan kebutuhan yang sudah didefinisikan sebelumnya.

f. Maintenance

Pemeliharaan suatu software diperlukan, termasuk di dalamnya adalah pengembangan, karena software yang dibuat tidak selamanya hanya seperti itu. Ketika dijalankan mungkin saja

masih ada error kecil yang tidak ditemukan sebelumnya, atau ada penambahan fitur-fitur yang belum ada pada software tersebut. Pengembangan diperlukan ketika adanya perubahan dari eksternal perusahaan seperti ketika ada pergantian sistem operasi, atau perangkat lainnya.

3. HASIL DAN ANALISA

a. Perancangan Sistem

Dalam membangun sebuah aplikasi terlebih dahulu mempersiapkan rancangan sistem yang sesuai dengan aplikasi yang ingin dibuat. Maka peneliti membuat rancangan sistem Diagram Level Konteks. Diagram konteks adalah diagram yang terdiri dari suatu proses dan menggambarkan ruang lingkup suatu sistem. Diagram konteks merupakan level tertinggi dari DFD yang menggambarkan seluruh input ke sistem atau output dari sistem. Ia akan memberi gambaran tentang keseluruhan sistem. Sistem dibatasi oleh boundary (dapat digambarkan dengan garis putus). Dalam diagram konteks hanya ada satu proses. Tidak boleh ada store dalam diagram konteks. Ada tiga user yang terlibat (digambarkan dengan simbol persegi), yaitu: pelamar, hrd dan admin. Ketiga user saling berinteraksi (dalam sistem) dengan melibatkan berbagai data, selain itu di dalam context diagram ini akan diketahui data-data yang mengalir keluar ataupun masuk ke dalam sistem yaitu :

1. Calon tenaga kerja

User calon tenaga kerja adalah proses pengisian data lamaran yang harus dilakukan oleh pelamar

2. Admin

User admin adalah user utama yang mengendalikan jalannya sistem web ini. Fasilitas yang dimiliki oleh user jenis ini berbeda dengan user yang lain karena admin bertugas dalam pengolahan data secara global. Ketiga user tersebut tidak dapat masuk ke dalam sistem web dengan sembarangan, karena mereka harus memasukkan user id dan password yang cocok dengan data yang ada dalam database. Setelah user id dan password dicek sistem dan terbukti cocok, maka user akan memasuki halaman utama yang berbeda antara satu user dengan user lainnya.

3. Hrd

User hrd adalah proses ini dilakukan setelah divisi HRD menyeleksi data lamaran. Setelah didapatkan pelamar yang mendekati kriteria yang telah dibutuhkan, divisi hrd melakukan wawancara untuk memastikan secara jelas bahwa calon karyawan tersebut benar-benar sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

b. Uji Coba Dan Pembahasan Sistem

Pengujian sistem merupakan tahap akhir dalam pembangunan sistem, pada tahap ini akan diuji baik logika dan fungsi-fungsi agar layak untuk diimplementasikan. Pada pengujian aplikasi Monitoring Kinerja Pegawai Berbasis Sasaran Kinerja ini, peneliti menggunakan metode Black Box testing yaitu bertujuan untuk memastikan fungsi aplikasi telah sesuai dengan alur proses yang diharapkan. Berikut hasil pengujian dengan menggunakan metode Black Box testing. Dan pengujian dilakukan dengan menggunakan beberapa skenario pengujian agar mendapat hasil yang sesuai dengan yang diharapkan.

1. Halaman Login

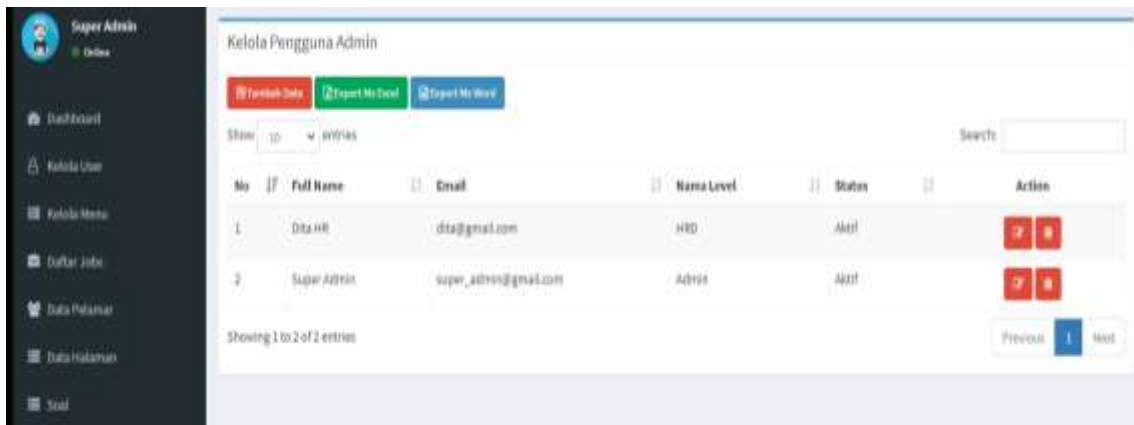
Pada halaman login ini memiliki ID dan password yang akan masuk ke halaman menu selanjutnya sesuai dengan level tersebut.



Gambar 2. Halaman Login

2. Data kelola user

Pada halaman ini data level berfungsi untuk menyimpan data nama level user (admin dan petugas) untuk menambah menghapus dan mengedit data level



Gambar 3. Output Kelola User



Gambar 4. Input Data Kelola User

3. Kelola Daftar Pekerjaan

Pada halaman ini berfungsi untuk menyimpan data pekerjaan yang telah ditentukan oleh admin master serta untuk menambah menghapus dan mengedit data kriteria

No	Name	Date Active	Date Expire	Max Age	Academic	Experience	Salary	Spesial Bidang	Action
1	receptionist	15/10/2020	30/10/2020	25	DD	1	3000000	Manajemen Pemasaran	[Edit] [Delete]
2	payrol	20/08/2020	20/10/2020	30	B1	2	3000000	Export Import	[Edit] [Delete]
3	sales Marketing	23/08/2020	31/08/2020	45	DD	1	3000000	Export Import	[Edit] [Delete]
4	exam	13/02/2020	29/02/2020	30	DD	2	Ditambahkan saat penawaran kerja	Manajemen Pemasaran	[Edit] [Delete]

Gambar 5. Output Kelola Daftar Pekerjaan

INPUT DATA JOBS

Name
Name:

Description
Description:

Date Active
Date Active:

Date Expire
Date Expire:

Max Age (Years)
Max Age:

Academic
Academic:

Experience (Years)
Experience:

Gambar 6. Input Data Pekerjaan

4. Laman Data pelamar

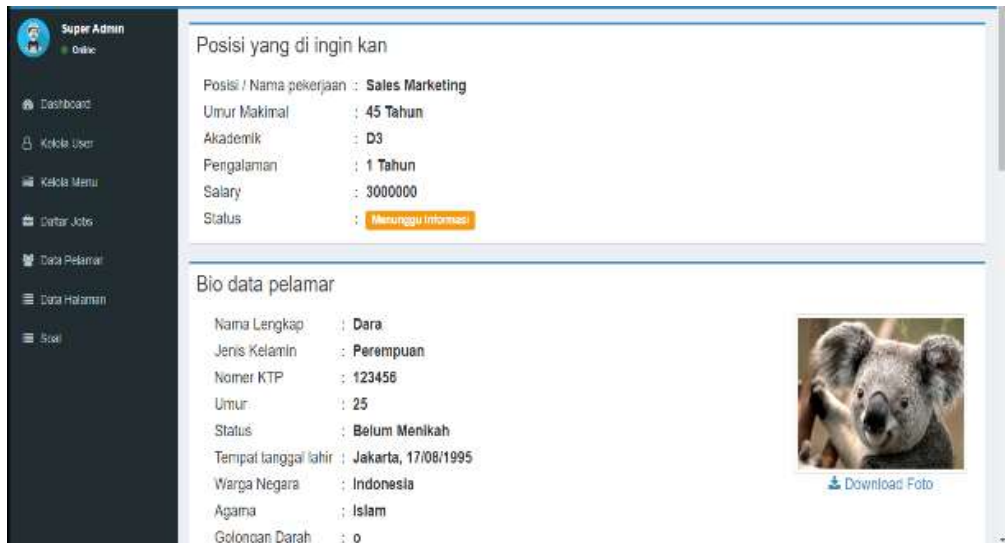
Laman ini berfungsi untuk menyimpan data pelamar (data pelamar yang mendaftar sebagai calon tenaga kerja baru yang sedang dibutuhkan)

Nomor	Pendaftaran	Nama/Pesal	Menu	Langrap	Email	Status	Action
1	15002001	Sales Marketing	Das		das@kurnaher1715@gmail.com	Menunggu Interview	[Edit] [Delete]

Showing 1 to 1 of 1 entries

Previous 1 Next

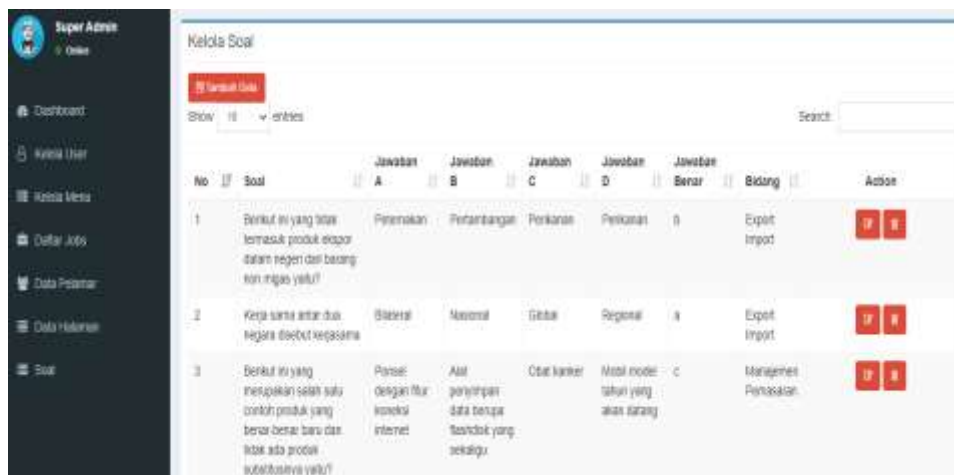
Gambar 7. Output Data Pelamar



Gambar 8. Input Data Pelamar

5. Laman Data soal

Laman ini berfungsi untuk menyimpan soal (soal yang akan diujikan pada pelamar)



Gambar 9. Laman Data Soal

Gambar 10. Input Data Soal

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil implementasi dan pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, analisis dari perancangan sistem yang telah dilakukan telah menjawab permasalahan-permasalahan yang telah disebutkan diantaranya :

1. Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Karyawan Berbasis CAT ini dapat memberi kemudahan dalam menyimpan data jumlah pelamar serta dapat mendokumentasikan hasil tugas yang dikerjakan oleh pelamar.
2. Dengan menerapkan sistem ini juga dapat mempermudah Hrd dalam menyampaikan informasi persyaratan dalam penerimaan karyawan baru.

Dari hasil implementasi dan pengujian Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Karyawan Berbasis CAT menunjukkan masih adanya kekurangan pada aplikasi. Sehingga untuk pengembangan selanjutnya, penulis menyarankan Penambahan yang berbasis mobile

DAFTAR PUSTAKA

- Ibrohim, M. Sumiati. (2016). Decision Support System for Determining the Scholarship Recipients using Simple Additive Weighting (SAW), *International Journal of Computer Applications* (0975-8887), 151(2), 10-13.
- Ramadhani, D. P., & Februariyanti, H. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Mahasiswa Penerima Beasiswa Menggunakan Metode Saw (Simple Additive Weighting).
- Forta, B. (2002). Belajar Sendiri dalam 10 Menit SQL. Andi Offset. Yogyakarta.
- Permana, D. A., & Dewantara, R. Y. (2018). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web (Studi pada PT Sumber Abadi Bersama, Gondanglegi, Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol, 56(1).
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Krispriana, A., Kumaladewi, N., & Rahajeng, E. (2016). Sistem Informasi Computer Assisted Test (Cat) Kementerian Agama Republik Indonesia. *Studia Informatika: Jurnal Sistem Informasi*, 9(2).