

Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen *Staff* dan *Internship* Pada PT. Texmura Menggunakan Metode *Prototype*

Antonius¹, Rika Apriani^{1*}, Muhamad Baydhowi²

¹ Manajemen Informatika; Universitas Bina Insani; Jl. Raya Siliwangi No.6, Kota Bekasi; (021) 8200924; e-mail: antonmarpaung33@gmail.com, rika@binainsani.ac.id

² Sistem Informasi; Universitas Bina Insani; Jl. Raya Siliwangi No.6, Kota Bekasi; (021) 8200924; e-mail: muhamadbaydhowi@gmail.com

* Korespondensi: rika@binainsani.ac.id

Diterima: 27 Juni 2024 ; Review: 28 Juni 2024; Disetujui: 09 Juli 2024

Cara sitasi: Antonius, Apriani R. 2024. Sistem Informasi Rekrutmen *Staff* dan *Internship* Pada PT. Texmura Menggunakan Metode *Prototype*. Information Management for Educators and Professionals. Vol 9(1): 71-80

Abstrak: Perkembangan teknologi telah membawa dampak besar pada produktivitas perusahaan di berbagai bidang, termasuk dalam proses rekrutmen. PT. Texmura merupakan sebuah perusahaan konstruksi yang berlokasi di Jakarta, menghadapi kendala dalam proses rekrutmen yang masih menggunakan proses manual dengan memanfaatkan *platform-platform* seperti *Google Forms* dan *email*. Situasi ini menghasilkan data pelamar yang tidak terstruktur, membutuhkan verifikasi manual yang memakan waktu, dan meningkatkan risiko kesalahan manusia dalam penginputan data yang pada gilirannya dapat menyebabkan ketidakakuratan informasi. Penelitian ini bertujuan untuk merancang sebuah sistem informasi berbasis *web* yang dapat menyederhanakan serta mengoptimalkan proses rekrutmen baik untuk *staff* maupun *internship* di PT. Texmura. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *prototype*, yang memiliki keunggulan yaitu mampu menghasilkan model awal yang dapat diujicobakan dan dievaluasi oleh pengguna dan memungkinkan untuk perbaikan berkelanjutan berdasarkan umpan balik yang diterima hingga tercapai hasil yang optimal dan sesuai dengan kebutuhan. Penelitian ini menghasilkan sistem informasi perekrutan karyawan dan *internship* berbasis *web* yang dapat mempermudah HRD dan pelamar dalam proses rekrutmen.

Kata kunci: *Internship*, *Prototype*, Rekrutmen, Sistem informasi, *Staff*

Abstract: Technological advancements have significantly impacted the productivity of companies in various fields, including the recruitment process. PT. Texmura, a construction company based in Jakarta, faces challenges in its recruitment process, which still relies on manual methods using platforms like Google Forms and email. This situation results in unstructured applicant data, requires time-consuming manual verification, and increases the risk of human error in data entry, which in turn can lead to inaccuracies. This study aims to design a web-based information system that can simplify and optimize the recruitment process for both staff and interns at PT. Texmura. The research method used is the prototype method, which has the advantage of producing an initial model that can be tested and evaluated by users, allowing for continuous improvements based on feedback until an optimal and tailored solution is achieved. This study results in a web-based recruitment information system that can facilitate the HR department in carrying out the recruitment process.

Keywords: *Internship*, *Prototype*, Recruitment, Information system, *Staff*

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi merupakan proses kemajuan dan peningkatan dalam bidang teknologi, meliputi penemuan baru, inovasi, dan penggunaan teknologi yang sudah ada. Perkembangan teknologi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dalam berbagai cara. Pertama, teknologi memungkinkan otomatisasi proses produksi dan pengolahan data yang sebelumnya memakan waktu dan usaha manusia. Dengan menggunakan sistem komputerisasi, perusahaan dapat menghasilkan produk dan layanan dengan lebih cepat dan efisien. Kedua, penggunaan *software* memungkinkan perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas seperti menganalisis data, dan mengatur jadwal dengan lebih efisien. Hal ini dapat mengurangi beban kerja manual dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih kompleks dan strategis.

Pada sebuah perusahaan, teknologi sangatlah penting karena mendukung berbagai aktivitas perusahaan. Salah satunya adalah proses rekrutmen pegawai yang diawali dengan sosialisasi dan pengolahan data calon pegawai [1]. Banyak cara untuk melakukan rekrutmen karyawan, seperti menyebarkan informasi lowongan kerja melalui pamflet, bekerja sama dengan perguruan tinggi, iklan, job fair, rekomendasi karyawan, dan sebagainya. Dengan kemajuan teknologi informasi, rekrutmen karyawan sekarang dapat dilakukan secara online, tetapi masih ada perusahaan yang masih melakukan rekrutmen secara manual meskipun kemajuan teknologi informasi sudah sangat pesat [2]. Saingan di pasar bisnis semakin sengit, mendorong persaingan yang intens dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam proses perekrutan dan seleksi karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk kemajuan suatu bisnis atau perusahaan. Tanpa memiliki SDM yang berkualitas, sebuah perusahaan mungkin tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, bahkan jika memiliki sumber daya lainnya. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi karyawan menjadi kunci untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan profesional. Setiap perusahaan memiliki prosedur dan kebijakan tersendiri dalam rekrutmen dan seleksi karyawan baru. Ini melibatkan pencarian dan seleksi dengan keputusan yang cermat serta pembatasan jumlah karyawan yang akan direkrut. Pemilihan dan seleksi tenaga kerja dilakukan untuk mengisi posisi kosong akibat pergantian karyawan, seperti resign, meninggal, atau pensiun, serta untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi standar kualitas yang diinginkan. Teknologi memberikan kemudahan dalam penggunaan platform online untuk mengumpulkan CV, melakukan seleksi pelamar, serta mengelola data dengan lebih terstruktur dan efisien. Keuntungan ini tidak hanya menghasilkan penghematan biaya bagi perusahaan, tetapi juga mempercepat proses seleksi dan pengambilan keputusan, sehingga memungkinkan perusahaan untuk menjangkau lebih banyak calon pelamar secara global [3].

Proses perekrutan umumnya melibatkan beberapa langkah sesuai dengan persyaratan dan standar yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Penerimaan karyawan baru selalu melalui proses seleksi yang ketat, yang membuat manajer menghadapi kesulitan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, manajer biasanya mencari solusi untuk memudahkan pengambilan keputusan. Penetapan kriteria menjadi langkah kunci yang dilakukan oleh manajer untuk memastikan objektivitas dalam proses seleksi. Namun, semakin ketatnya proses seleksi seringkali membuat manajer bingung dalam menentukan kandidat yang layak, sehingga menyebabkan penundaan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, manajer membutuhkan bantuan dalam bentuk masukan yang dapat mempercepat proses seleksi, seperti sebuah aplikasi yang diharapkan dapat mempercepat proses perekrutan karyawan baru [4]. Semakin besar sebuah perusahaan, semakin memerlukan cara untuk mengelola sumber daya yang ada. Dengan perangkat sistem yang baik, internet dapat memenuhi kebutuhan bisnis untuk pengolahan data, dan teknologi sangat membantu. Oleh karena itu, merekrut karyawan penting agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. [5].

PT. Texmura adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, perusahaan ini memiliki kantor yang berada di kemayoran Jakarta pusat, didirikan pada tahun 1986. PT. Texmura dengan misi awal mengembangkan produk cat kedap air untuk sektor perumahan, namun seiring dengan berjalannya waktu, produk dan layanannya berkembang menjadi jasa konstruksi untuk berbagai sarana olahraga.

Proses rekrutmen di era digital saat ini semakin bergantung pada teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya. Penggunaan alat dan platform digital seperti sistem rekrutmen berbasis web, Google Forms, dan Microsoft Excel memungkinkan perusahaan untuk mengelola data pelamar dengan lebih terstruktur. Namun, implementasi teknologi ini juga dapat

menghadirkan tantangan baru, seperti kebutuhan untuk memastikan akurasi data dan meminimalkan risiko human error.

Saat ini, proses rekrutmen di PT. Texmura melibatkan beberapa tahap yang dilakukan oleh tim recruitment, termasuk menyusun deskripsi pekerjaan, menetapkan syarat untuk calon pelamar, dan membuat iklan untuk dipublikasikan di media sosial. Tim ini juga bertanggung jawab untuk menerima dan meninjau semua lowongan yang masuk, memilih kandidat yang paling sesuai, dan menghubungi mereka untuk wawancara. PT. Texmura menghadapi masalah dalam siklus masuk dan keluar staff serta internship, terutama pada program internship yang menerima banyak pelamar. Perusahaan sering menghadapi kesulitan dalam mengumpulkan CV, portofolio, dan data diri pelamar yang diterima melalui Google Forms dan email. Dalam menggunakan Google Forms untuk proses rekrutmen, salah satu masalah utama adalah kebutuhan untuk memverifikasi dan mentransfer data yang diisi ke dalam database perusahaan secara manual menggunakan Microsoft Excel. Proses ini memakan waktu dan usaha tambahan, serta berisiko terhadap kesalahan manusia dalam penginputan data, yang dapat menyebabkan ketidakakuratan atau ketidaksempurnaan data dalam database. Selain itu, manajemen data pelamar melalui email juga kompleks karena informasi tersebar di berbagai pesan email yang berbeda, memerlukan waktu dan usaha ekstra untuk pengumpulan dan pengelolaannya.

PT. Texmura mengalami permasalahan dalam siklus masuk dan keluar *staff* serta *internship*, terutama pada program *internship* yang mendapat jumlah pelamar yang signifikan. Perusahaan sering kali menghadapi permasalahan dalam pengumpulan CV, portofolio dan data diri pelamar, baik melalui *Google Forms* maupun melalui *email*. Dalam menggunakan *Google Forms* untuk proses rekrutmen, salah satu permasalahan yang dihadapi adalah perlunya melakukan verifikasi dan transfer data yang telah diisi pada formulir tersebut ke dalam *database* perusahaan secara manual, dengan menggunakan *Microsoft Excel*. Proses ini memakan waktu dan upaya tambahan, karena setiap entri formulir harus disalin dan diatur ulang sesuai dengan format yang tepat untuk struktur *database* perusahaan. Terdapat risiko *human error* dalam proses penginputan data yang dapat mengakibatkan ketidakakuratan atau ketidaksempurnaan data yang disimpan dalam *database*. Selain itu, manajemen data pelamar melalui *email* juga kompleks karena informasi tersebar di berbagai pesan *email* yang berbeda-beda yang dimana memerlukan waktu dan upaya ekstra untuk pengumpulan dan pengelolaannya.

Proses perekrutan konvensional membutuhkan lebih banyak waktu dan biaya. Salah satu masalah yang sering muncul adalah manajemen data calon karyawan. Pengelolaan data yang masih manual dan tidak terintegrasi secara *online*, ditambah dengan jumlah calon karyawan yang besar, dapat menyebabkan tumpukan berkas dan risiko kehilangan dokumen. Hal ini dapat mengakibatkan proses pencarian data menjadi lambat dan menghambat proses perekrutan [6].

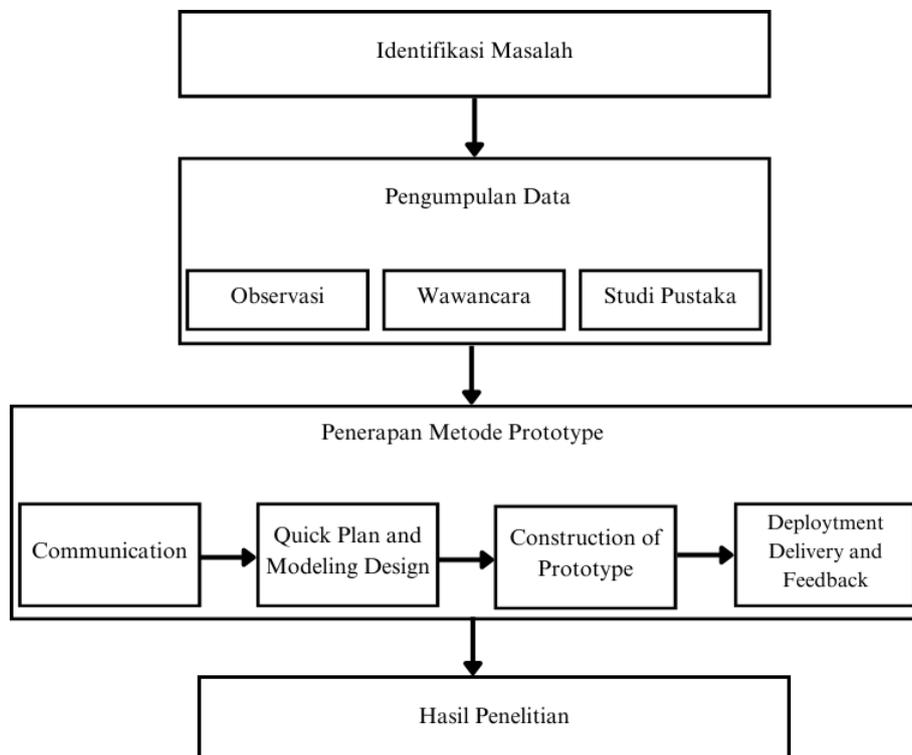
E-recruitment adalah metode yang memanfaatkan internet untuk menarik calon karyawan bagi perusahaan. Teknik ini mencakup penggunaan situs *web* perusahaan, organisasi, serta pembuatan papan pengumuman lowongan kerja secara daring. *E-recruitment* memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam mengumumkan lowongan kerja dan mengelola proses seleksi untuk posisi yang dibutuhkan. Manfaat juga diperoleh oleh para pencari kerja, termasuk penghematan biaya dan waktu, serta akses mudah terhadap informasi penerimaan dan opsi pekerjaan yang tersedia. Selain itu, hasil seleksi juga dikirimkan kepada pelamar melalui akun dan email mereka. Dengan kapasitas sistem yang dapat menarik dan memfilter lebih banyak kandidat, kesempatan perusahaan untuk merekrut karyawan berkualitas meningkat. Proses rekrutmen yang efektif sangat penting untuk memastikan terpilihnya kandidat yang memenuhi syarat. [7]

Meskipun e-recruitment telah banyak digunakan oleh berbagai perusahaan, masih terdapat beberapa masalah yang belum terpecahkan, seperti risiko human error dalam penginputan data dan kompleksitas manajemen data pelamar yang diterima melalui berbagai saluran. Penelitian sebelumnya belum banyak mengeksplorasi solusi untuk integrasi data pelamar yang lebih efisien dan mengurangi risiko kesalahan manual. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan dan mengimplementasikan sistem e-recruitment yang dapat mempermudah dalam proses perekrutan staff dan internship, dengan fokus pada otomatisasi pengelolaan data pelamar dan mengurangi risiko human error. Penelitian ini juga akan mengevaluasi dampak dari sistem baru terhadap efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen di perusahaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode prototipe karena berfungsi sebagai versi awal dari sistem yang akan dikembangkan. Metode prototipe akan menghasilkan sistem yang bertindak sebagai perantara antara pengembang dan pengguna, mempermudah pengguna dalam memilih sistem yang sesuai dengan harapan mereka. Pendekatan ini melibatkan pembuatan model perangkat lunak sederhana dengan representasi dasar, yang digunakan sebagai dasar untuk perancangan lebih lanjut dan pengembangan sistem secara keseluruhan. Metode prototipe memungkinkan iterasi dan perbaikan berkelanjutan berdasarkan umpan balik dari pengguna, sehingga memastikan sistem yang akhir dapat memenuhi kebutuhan dan ekspektasi pengguna dengan lebih baik [8]. Metode prototipe melibatkan pembuatan model awal suatu sistem untuk pengujian dan pengumpulan umpan balik sebelum pembuatan versi final. Metode ini sangat penting karena memungkinkan pengembang untuk secara proaktif menemukan *bug* dan memperbaikinya sebelum sistem diimplementasikan secara keseluruhan. Dengan menggunakan prototipe, pengembangan sistem menjadi lebih efisien dan memungkinkan pencapaian solusi yang lebih baik.

Pada tahap ini, pengembang tidak hanya menguji fungsionalitas sistem, tetapi juga mengevaluasi desain secara mendalam. Selain itu, mereka dapat mendapatkan masukan langsung dari pengguna potensial, yang membantu meningkatkan kinerja dan kualitas sistem yang akan dikembangkan. Dengan demikian, metode prototipe tidak hanya memberikan keuntungan dalam menghasilkan sistem yang lebih superior, tetapi juga signifikan dalam mengurangi risiko kesalahan yang mungkin terjadi selama proses pengembangan [9]. Beberapa prinsip inti dari pendekatan Prototype termasuk: a) *communication*: Mengumpulkan kebutuhan perangkat lunak dari pelanggan melalui komunikasi aktif dengan HRD dan tim rekrutmen perusahaan. b) *Quick Plan and Modelling Quick Design* : Tahap ini melibatkan analisis kebutuhan sistem rekrutmen, fitur pengguna, dan merancang model sistem berdasarkan analisis tersebut. c) *Construction of Prototype* : Tahap ini mengembangkan prototipe sistem rekrutmen dengan fitur utama seperti formulir, validasi, dan pengelolaan data. d) *Deployment Delivery and Feedback* : Tahap ini menguji dan evaluasi prototipe sistem rekrutmen, memastikan pemenuhan kebutuhan pengguna dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Tahapan pada metode *prototype* tersebut dapat digambarkan pada gambar dibawah ini:



Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 1. Tahapan Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan HRD PT. Texmura, proses rekrutmen perusahaan tersebut mengikuti serangkaian langkah yang terstruktur dan terperinci. Tahap pertama dimulai dengan HRD menyebarkan informasi lowongan melalui media sosial seperti Instagram, memanfaatkan platform tersebut untuk menjangkau calon pelamar secara luas. Setelah itu, pelamar diarahkan untuk mengisi formulir *online* yang berfungsi sebagai langkah awal pengumpulan data diri dan informasi penting lainnya. Selanjutnya, HRD melakukan peninjauan awal terhadap berkas pendaftar untuk menilai kelayakan dan kesesuaian mereka dengan persyaratan posisi yang dilamar.

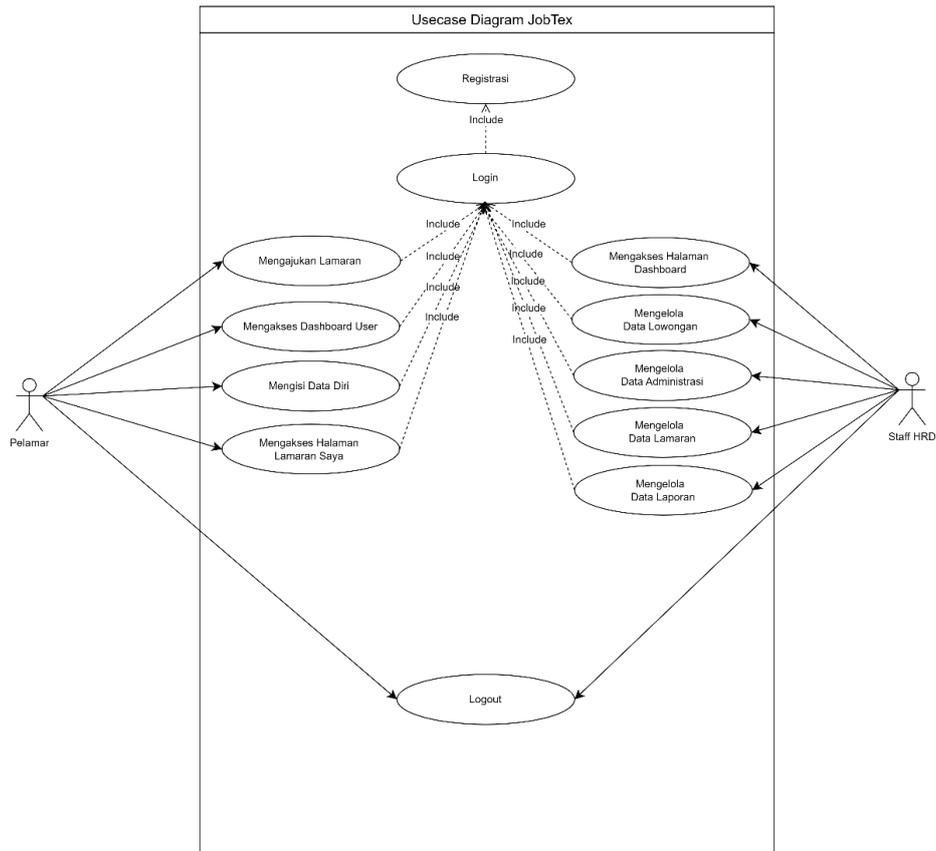
Calon pelamar yang lolos tahap administrasi akan diundang untuk mengikuti tes, wawancara, atau proses seleksi lanjutan lainnya, yang dikelola secara internal oleh tim Rekrutmen perusahaan. Pada tahap akhir, HRD PT. Texmura mengevaluasi calon kandidat berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, dan kandidat yang memenuhi syarat akan menerima penawaran kerja resmi yang mencakup detail gaji dan manfaat lainnya. Dengan demikian, proses rekrutmen PT. Texmura didesain untuk memastikan bahwa mereka dapat menarik, mengevaluasi, dan merekrut kandidat terbaik dengan cara yang optimal.

Perancangan Sistem

Usecase diagram merupakan sebuah diagram yang menunjukkan hubungan antara aktor dan *usecase*, digunakan untuk analisis dan desain sebuah sistem [10]. Dalam aplikasi ini, *use case* mencakup dua aktor utama, yaitu HRD (admin) dan pelamar yang terdiri dari pelamar staf dan intensif. HRD memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola sistem rekrutmen perusahaan. Pertama-tama, HRD perlu melakukan *login* terlebih dahulu ke dalam sistem untuk mengakses fungsi-fungsi administratif. Tugas-tugas HRD meliputi pengelolaan data master pelamar, yang mencakup penyimpanan dan pemeliharaan semua informasi yang akurat dan terkini mengenai setiap pelamar yang telah mendaftar. Selain itu, HRD juga bertanggung jawab atas pengelolaan data lowongan pekerjaan, yang meliputi penambahan, pengeditan, dan penghapusan informasi terkait lowongan yang tersedia.

Sebagai bagian dari proses seleksi, HRD juga harus melakukan seleksi berkas pelamar untuk memastikan bahwa hanya pelamar yang memenuhi syarat yang dipertimbangkan untuk tahap selanjutnya. HRD juga bertugas untuk menjadwalkan wawancara dengan calon yang lolos seleksi administratif, serta mengelola seluruh proses rekrutmen mulai dari tahap penerimaan aplikasi hingga penawaran kerja kepada kandidat yang terpilih. HRD memainkan peran penting dalam memastikan bahwa setiap tahapan rekrutmen berjalan lancar, sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, untuk memastikan bahwa proses seleksi dapat dilakukan dengan optimal dan memberikan hasil yang diharapkan.

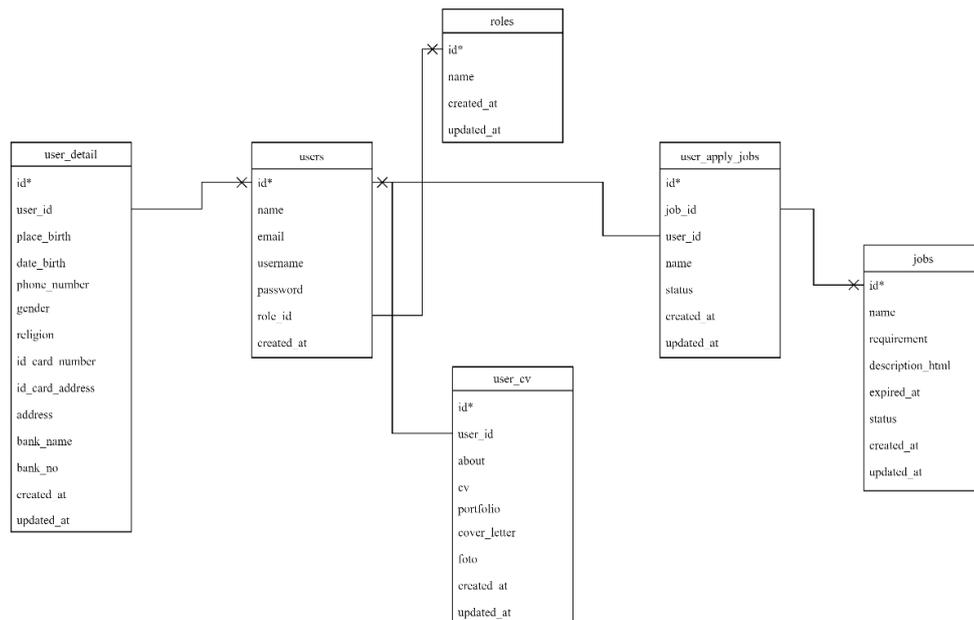
Dari sisi pelamar, jika pelamar ingin memasukkan lamaran, pelamar perlu melakukan registrasi terlebih dahulu, kemudian melakukan aktifitas *login*. Setelah itu pelamar dapat mengajukan lamaran pada lowongan yang tersedia baik sebagai staf maupun intensif dengan mengunggah semua dokumen pendukung yang dibutuhkan. Selain itu, pelamar dapat mengakses halaman *dashboard user* untuk melihat perkembangan status lamaran yang diajukan. Untuk *use case* sistem informasi rekrutmen ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 2. Usecase proses rekrutmen

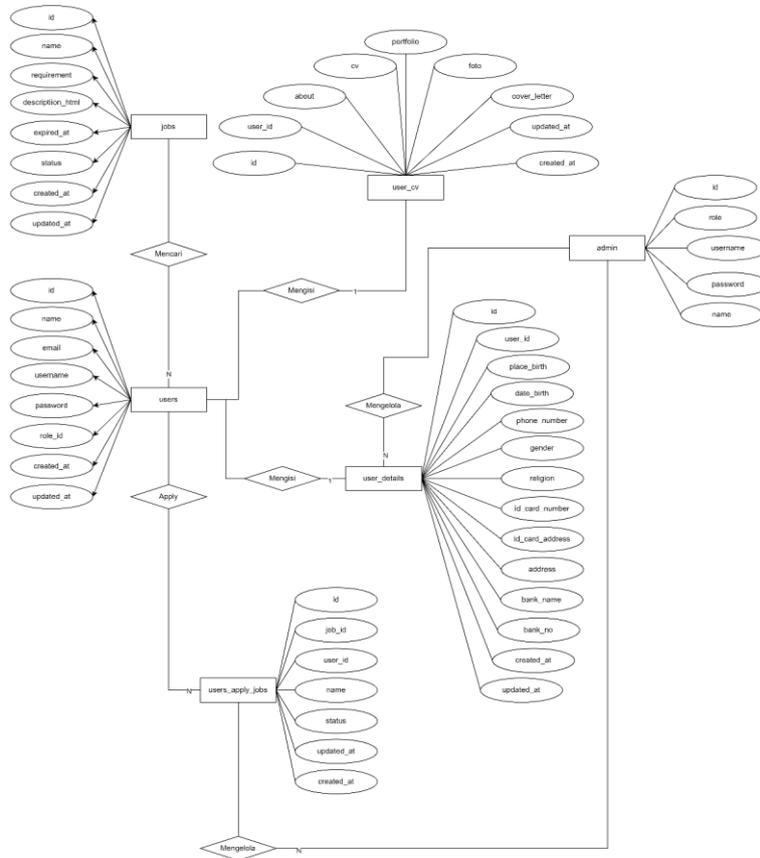
Relasi tabel dalam sistem informasi ini didesain dengan konsep *one to many* dengan level 3NF. Hal ini terjadi khususnya pada pengajuan lamaran yang dilakukan oleh pelamar dimana pelamar dapat mengajukan lebih dari 1 lamaran dengan lamaran yang berbeda.



Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 3. Relasi Tabel Sistem Informasi Rekrutmen

Entity Relationship Diagram (ERD) sistem informasi rekrutmen staf dan intensif dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Hasil Penelitian (2024)

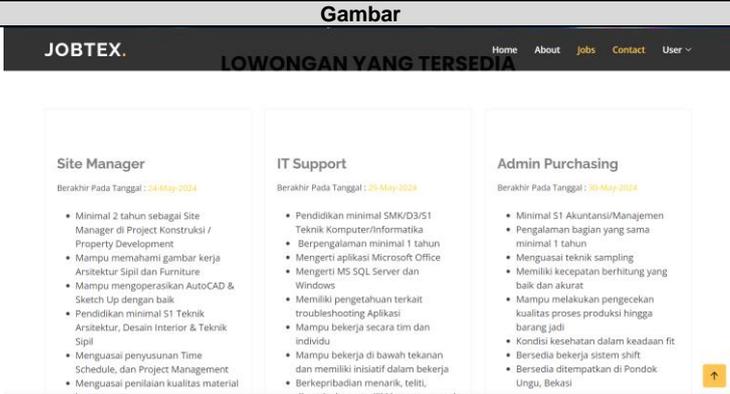
Gambar 4. ERD Sistem Informasi Rekrutmen

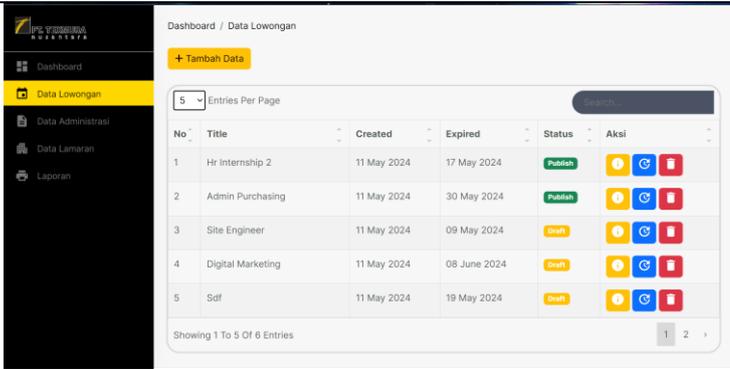
Implementasi sistem

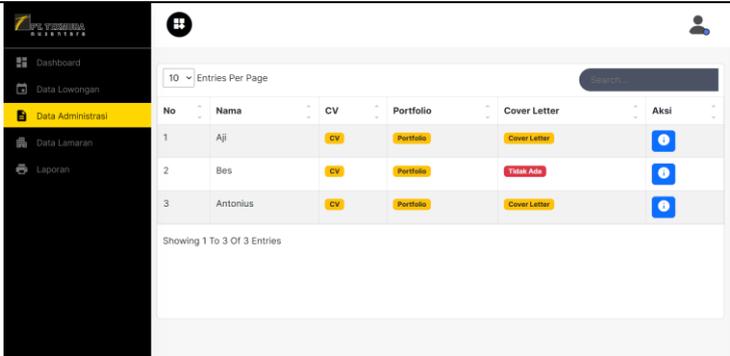
Pada bagian ini berisikan antar muka (*Interface*) pada Sistem Informasi Rekrutmen Staff dan Internship Pada PT. Texmura antara lain :

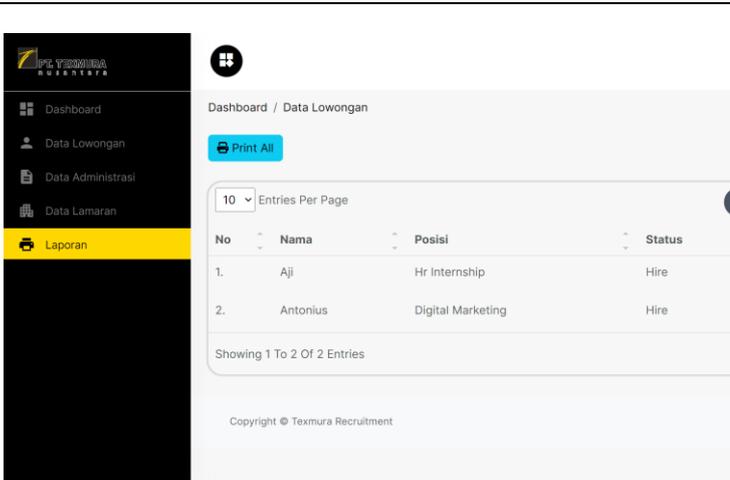
Tabel 1. Implementasi Sistem

No	Gambar	Keterangan
1		<p>Form login berfungsi sebagai mekanisme keamanan data, memastikan bahwa aplikasi hanya dapat diakses oleh individu yang telah terdaftar akunnnya dalam database.</p>

No	Gambar	Keterangan
2		<p>Halaman lowongan adalah tampilan yang memungkinkan pelamar untuk melihat dan mengajukan diri pada lowongan pekerjaan yang tersedia. Di halaman ini, pelamar dapat menemukan daftar posisi yang sedang dibuka oleh PT. Texmura, lengkap dengan deskripsi pekerjaan, persyaratan kualifikasi, dan informasi penting lainnya</p>

	<p>Halaman data memungkinkan admin PT. Texmura mengelola informasi lowongan pekerjaan secara efisien. Admin dapat menambahkan, mengedit, dan menghapus detail lowongan, seperti deskripsi pekerjaan, persyaratan, dan batas waktu. Solusi ini signifikan dalam mempercepat proses rekrutmen dan meningkatkan akurasi informasi bagi pelamar.</p>
---	--

	<p>Halaman data administrasi adalah halaman yang memungkinkan admin untuk meninjau berkas yang telah di upload oleh pelamar guna untuk melakukan seleksi awal yaitu seleksi pemberkasan.</p>
--	--

	<p>Halaman laporan adalah halaman yang memungkinkan admin untuk menghasilkan laporan data pelamar yang sudah berstatus "hire". Halaman ini menyediakan admin dengan kemampuan untuk mengatur parameter laporan, seperti rentang waktu dan kriteria seleksi tertentu, untuk mengidentifikasi dan mencetak informasi tentang pelamar yang telah berhasil direkrut.</p>
--	--

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Pengujian Aplikasi

Metode pengujian aplikasi menggunakan *blackbox testing*, di mana proses pengujian dilakukan pada fungsionalitas masing-masing form.

Tabel 2. Pengujian Aplikasi

no	Proses	Skenario Uji	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian
1.	Login	Input username dan password (jika salah)	Muncul alert username atau password salah	Sesuai
		Input username dan password (jika benar)	Menampilkan halaman utama	Sesuai
2.	Lamaran	Mengajukan lamaran (data diri belum diisi)	Sistem mengarahkan ke data diri user dan menampilkan alert "Silahkan isi data diri"	Sesuai
		Mengajukan lamaran (data tanpa melakukan login)	Sistem akan mengarahkan ke halaman login dan memberikan alert "Silahkan login"	Sesuai
		Mengajukan lamaran (dengan posisi yang sama)	Sistem akan menolak permintaan dan memberikan alert "Anda sudah mengajukan lamaran dengan posisi yang serupa"	Sesuai
3.	Lowongan	CRUD data lowongan (jika benar)	Data berhasil diproses sesuai perintah insert, update, delete	Sesuai
		CRUD data lowongan (jika salah)	Sistem menampilkan alert terkait kesalahan yang dilakukan	Sesuai
4.	Administrasi pelamar	Admin menampilkan berkas administrasi pelamar	Sistem dapat menampilkan berkas administrasi pelamar seperti CV, Portfolio, Cover letter dan Foto	Sesuai
5.	Data Pelamar	Admin melakukan update dan delete	Data berhasil diproses sesuai perintah update dan delete	Sesuai
6.	Laporan	Admin mencetak laporan dengan jenjang waktu	Data berhasil diproses sesuai dengan perintah jenjang waktu	Sesuai

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa perkembangan teknologi berdampak signifikan pada efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen di PT. Texmura. Penggunaan sistem rekrutmen berbasis web, seperti yang ditunjukkan pada gambar 7 di halaman data administrasi, telah membuat pengelolaan data pelamar menjadi lebih terstruktur, mengurangi biaya dan waktu yang dibutuhkan dalam proses perekrutan. Misalnya, sebelumnya proses seleksi yang memakan waktu hingga seminggu kini dapat diselesaikan dalam dua hari. Dengan demikian, aplikasi ini dapat mengatasi masalah yang muncul dari pengelolaan proses rekrutmen secara manual. Implementasi teknologi dalam sistem rekrutmen tidak hanya mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif dalam merekrut tenaga kerja yang berkualitas. Sebagai contoh, perusahaan kini dapat menarik lebih banyak pelamar berkualitas dengan memanfaatkan fitur-fitur canggih seperti pencocokan otomatis dan pelacakan status lamaran secara *real-time*.

Referensi

- [1] R. P. Choirah *et al.*, "Teknologi Dalam Rekrutmen : Pengaruh Kebijakan Skor Kredit Terhadap Rekrutmen Karyawan Berbasis Web," *JumekJurnal Manajemendan Ekon. Kreat.*, vol. 1, no. 4, 2023, [Online]. Available: <http://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/view/225>
- [2] N. O. Supatra and F. Masya, "Perekrutan Karyawan Outsourcing Berbasis Web," *J. Slistem Inf. dan E-Bisnis*, vol. 2, no. 1, 2020.
- [3] R. Dewi, B. Givan, and S. H. Winarno, "Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 49–55, 2021, doi: 10.31294/jab.v1i1.334.
- [4] D. Kurnia, "Rekrutmen Karyawan Baru Berbasis Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp)," *J. Teknoif Tek. Inform. Inst. Teknol. Padang*, vol. 9, no. 2, pp. 64–72, 2021, doi: 10.21063/jtif.2021.v9.2.64-72.

- [5] A. H. Arribathi, L. Anggraeni, and R. P. Gestiarie, "Rancang Bangun Sistem Informasi Recruitment Berbasis Web Bagi Karyawan Baru," *J. CERITA*, vol. 7, no. 2, pp. 201–208, 2021, doi: 10.33050/cerita.v7i2.1777.
- [6] L. Yanah, S. Hardani, S. Suharyanto, and E. Muthia, "Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Dengan Metode RUP," *J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res.*, vol. 6, no. 1, p. 32, 2022, doi: 10.52362/jisamar.v6i1.672.
- [7] C. Rizal, Supiyandi, and D. Sanjaya, "Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web (Studi Kasus PT. Transdata Satkomindo Medan)," *J. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–11, 2022, doi: 10.35870/jmasif.v1i1.28.
- [8] A. Z. Al Muhtadi and L. Junaedi, "Implementasi Metode Prototype dalam Membangun Sistem Informasi Penjualan Online pada Toko Herbal Pahlawan," *J. Adv. Inf. Ind. Technol.*, vol. 3, no. 1, pp. 31–41, 2021, doi: 10.52435/jaiit.v3i1.88.
- [9] N. Andini, R. Taufiq, D. Y. Priyanggodo, and Y. Sugiyani, "Penggunaan Metode Prototype Pada Pengembangan Sistem Informasi Imunisasi Posyandu," *JIKA (Jurnal Inform.)*, vol. 7, no. 4, p. 431, 2023, doi: 10.31000/jika.v7i4.9329.
- [10] T. Arianti, A. Fa'izi, S. Adam, and M. Wulandari, "Perancangan Sistem Informasi Perpustakaan Menggunakan Diagram Uml (Unified Modelling Language)," *J. Ilm. Komput. Terafan dan Inf.*, vol. 1, no. 1, pp. 19–25, 2022, [Online]. Available: <https://journal.polita.ac.id/index.php/politati/article/view/110/88>