

Analisis Sistem Informasi Merekrut Karyawan Berbasis WEB pada Perusahaan PT. Erafone Artha Retailindo

Miesie Sasikirana Damila¹, Rezeki²

Ayuni Afrida³, Rachel Pramana Putra M.⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Muhammadiyah Riau

220402006@student.umri.ac.id¹, 220402031@student.umri.ac.id²

220402029@student.umri.ac.id³, 220402005@student.umri.ac.id⁴

ABSTRACT

Efficient and organized employee recruitment management is very important for the success of a company. In this digital era, web-based technology offers a great opportunity to improve the recruitment process by reducing time, costs and increasing the quality of prospective employees. This study aims to analyze and design an innovative and easy-to-use web-based recruitment system for the company PT ERAFONE ARTHA RETAILINDO to increase efficiency and accuracy in the recruitment process. The research method we use is waterfall and interviews with HR managers and the company's recruitment team to understand the process. current recruitment. We also carry out document analysis, such as historical data on previous recruitment and the recruitment platform used. The results of the system implementation show a significant increase in the response time of the recruitment process and the quality of candidates invited to further selection stages. The HR team also reported reduced workload and increased productivity due to the efficiency of the new recruitment system

Keywords : *Information systems, recruiting employees, system design, HR, waterfall.*

ABSTRAK

Pengelolaan rekrutmen karyawan yang efisien dan terorganisir sangat penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Dalam era digital ini, teknologi berbasis web menawarkan peluang besar untuk memperbaiki proses rekrutmen dengan mengurangi waktu, biaya, dan meningkatkan kualitas calon karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan merancang sistem rekrutmen berbasis web yang inovatif dan mudah digunakan untuk Perusahaan PT ERAFONE ARTHA RETAILINDO guna meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses rekrutmen. Metode penelitian yang kami gunakan adalah waterfall dan wawancara dengan manajer SDM dan tim rekrutmen perusahaan untuk memahami proses rekrutmen yang ada saat ini. Kami juga melakukan analisis dokumen, seperti data historis rekrutmen sebelumnya dan platform rekrutmen yang digunakan. Hasil implementasi sistem menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam waktu respon proses rekrutmen dan kualitas kandidat yang diundang ke tahap seleksi lebih lanjut. Tim HR juga melaporkan pengurangan beban kerja dan meningkatnya produktivitas karena efisiensi sistem rekrutmen baru

Kata kunci : *Sistem informasi, merekrut karyawan, Perancangan system, SDM, waterfall.*

PENDAHULUAN

Setiap globalisasi menimbulkan kekhawatiran tentang reorganisasi lingkungan strategis. Globalisasi yang dimaksud adalah fenomena yang sering dibawa oleh beberapa organisasi, termasuk organisasi publik, bisnis, dan sosial. Oleh karena itu, kondisi tersebut di atas menyebabkan terjadinya berbagai persaingan di berbagai bidang. Untuk memastikan bahwa suatu organisasi memiliki

keunggulan kompetitif yang diperlukan, setiap bisnis harus berusaha untuk tumbuh dan beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang selalu berubah untuk mendorong inovasi atau kreativitas. Sumber daya manusia merupakan kunci strategi bisnis untuk mengimplementasikan strategi bisnis setiap perusahaan.[1] Oleh karena itu perlu diterapkan suatu sistem yang dapat menjadi solusi untuk mengatasi permasalahan yang ada di dalam perusahaan yaitu sistem outsourcing karyawan berbasis web. praktik. Jenis analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif kualitatif.[8]

Proyek terpenting untuk setiap bisnis atau organisasi adalah krisis sumber daya manusia. Karena itu, tujuan utama manajemen sumber daya manusia di tingkat individu adalah untuk memberikan kontribusi yang berhasil bagi bisnis lain.

Karyawan adalah pemain sehari-hari yang sangat penting dalam bisnis. PT Erafone Artha Retailindo adalah usaha yang bergerak di bidang outsourcing dengan merekrut tenaga kerja[14]. Kegiatan rekrutmen adalah proses yang digunakan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan untuk melaksanakan proyek organisasi tertentu.[2] Dalam era digital ini, tantangan dalam mencari dan merekrut karyawan berkualitas semakin meningkat seiring dengan persaingan bisnis yang semakin ketat dan perkembangan teknologi informasi yang pesat. Perusahaan PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO sebagai perusahaan teknologi berbasis web yang berfokus pada inovasi dan pertumbuhan, mendapati dirinya dihadapkan pada tantangan untuk menemukan karyawan terbaik dengan cara yang lebih efisien dan akurat.

Masalah pada sistem kajian yang sedang berjalan harus dievaluasi agar masalah yang terjadi dapat diselesaikan. Penggunaan teknologi informasi untuk inisiatif manajemen sumber daya manusia dalam bisnis tercermin dalam sistem informasi sumber daya manusia (HRIS). Untuk membantu kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan, data manajemen karyawan, biaya, beasiswa, dan sebagainya, sistem informasi sumber daya manusia digunakan. Informasi yang disajikan dalam tulisan ini hanya berfokus pada sistem informasi untuk calon karyawan. [3]

Proses pengembangan sistem dimulai dengan melakukan pengembangan sistem. Pengembangan sistem merupakan penyelesaian suatu sistem yang baru untuk menggantikan sistem yang lama, baik secara menyeluruh maupun hanya dengan mempertahankan sistem yang telah ada. Sistem informasi dapat digunakan untuk memperbaiki permasalahan rekrutmen karyawan sehingga proses rekrutmen berjalan lebih lancar dan efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan mengimplementasikan sistem rekrutmen karyawan berbasis web yang inovatif dan efisien untuk Perusahaan PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO. Sistem ini dirancang untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kecepatan dalam proses rekrutmen, serta memberikan kemudahan bagi calon karyawan dalam mengajukan lamaran secara online. Dengan adanya sistem ini, diharapkan perusahaan dapat menarik kandidat terbaik dan membangun reputasi sebagai tempat kerja yang menarik dan kompetitif di pasar tenaga kerja.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat signifikan bagi Perusahaan PT. ERAFONEARTHA RETAILINDO. Dengan implementasi sistem rekrutmen berbasis web yang efisien, perusahaan dapat mengurangi waktu rekrutmen dan meningkatkan kualitas kandidat yang diundang ke tahap seleksi lebih lanjut. Selain itu, sistem ini juga akan memfasilitasi pengelolaan data kandidat secara terpadu dan aman, membantu tim HR dalam proses seleksi dan pengambilan keputusan yang lebih tepat. Dengan memanfaatkan platform digital, perusahaan juga diharapkan dapat mencapai lebih banyak kandidat potensial dan mendiversifikasi basis kandidat. Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian yaitu: observasi, wawancara, dan studi Pustaka[17].

LANDASAN TEORI

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM)

Teori HRM adalah tentang cara mengelola orang di dalam perusahaan dengan baik. Ini berfokus pada bagaimana perusahaan bisa memperlakukan karyawan sebagai aset berharga dan mengelola mereka dengan tepat mulai dari proses perekrutan hingga pengembangan karyawan. Dalam penelitian sistem rekrutmen berbasis web, teori ini membantu kita memahami bagaimana merancang proses perekrutan secara efisien, mencari karyawan berkualitas, dan memastikan mereka cocok dengan nilai dan pekerjaan di perusahaan.

Teori Sistem Informasi Manajemen

Teori ini berbicara tentang cara menggunakan teknologi informasi untuk membantu perusahaan menjadi lebih efisien dan efektif. Dalam penelitian ini, teori ini membantu kita memahami cara mendesain sistem rekrutmen berbasis web yang terhubung dengan sistem lain di perusahaan seperti database karyawan dan sistem analisis data.

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses perekrutan atau pencarian calon karyawan baru untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong di dalam sebuah organisasi atau perusahaan[1]. Tujuan dari rekrutmen adalah untuk menarik individu-individu yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan. Proses rekrutmen melibatkan serangkaian langkah dan strategi untuk menarik calon karyawan potensial. Langkah-langkah umum dalam proses rekrutmen meliputi :

1. Perencanaan Rekrutmen: Tahap ini melibatkan analisis kebutuhan organisasi terhadap tenaga kerja baru. Perusahaan menentukan jabatan yang kosong, kriteria kualifikasi yang diperlukan, dan jumlah calon yang harus direkrut.
2. Pengumuman Lowongan Pekerjaan: Perusahaan mengumumkan lowongan pekerjaan yang tersedia melalui berbagai media, seperti website perusahaan, media sosial, portal pekerjaan, dan iklan dalam surat kabar atau majalah.
3. Seleksi Lamaran: Setelah menerima lamaran dari calon karyawan, perusahaan akan mengevaluasi dan memilih calon-calon yang sesuai dengan kriteria yang

telah ditentukan. Calon karyawan yang memenuhi persyaratan dasar akan dipilih untuk tahap seleksi selanjutnya.

4. Wawancara: Calon karyawan yang lolos seleksi lamaran akan diundang untuk wawancara dengan tim HR atau manajer. Wawancara digunakan untuk mengevaluasi kemampuan, motivasi, dan kepribadian calon karyawan.
5. Tes Kemampuan: Beberapa perusahaan juga menggunakan tes kemampuan atau tes psikologi untuk mengukur keterampilan dan kepribadian calon karyawan.
6. Verifikasi Referensi: Perusahaan akan memverifikasi referensi dari calon karyawan untuk memastikan kebenaran informasi yang diberikan.
7. Penawaran Pekerjaan: Setelah calon karyawan dinyatakan lolos seleksi, perusahaan akan memberikan penawaran pekerjaan yang mencakup informasi mengenai gaji, tunjangan, dan kondisi kerja.
8. Onboarding: Setelah calon karyawan menerima penawaran pekerjaan, perusahaan akan memberikan orientasi dan pelatihan awal (onboarding) untuk membantu calon karyawan beradaptasi dengan peran dan lingkungan kerja baru.

Rekrutmen merupakan langkah awal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Proses rekrutmen yang efektif dan tepat akan membantu perusahaan mendapatkan karyawan berkualitas dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Teori Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence/AI) dan Data Mining

Teori ini berbicara tentang bagaimana komputer bisa belajar dari data dan mengambil keputusan sendiri. Dalam penelitian ini, teori ini membantu kita merancang fitur seleksi awal otomatis dalam sistem rekrutmen berbasis web. Teknologi ini bisa membantu menyaring dan menilai CV serta surat lamaran calon karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Teori User Experience (UX) dan Antarmuka Pengguna (User Interface/UI)

Teori ini berbicara tentang bagaimana mendesain tampilan dan pengalaman pengguna yang menyenangkan dan mudah digunakan. Dalam penelitian ini, teori ini membantu kita merancang tampilan dan navigasi sistem rekrutmen berbasis web yang sederhana dan menarik. Dengan desain yang baik, calon karyawan akan lebih senang menggunakan sistem dan merasa nyaman saat menggunakannya.

Teori Media Sosial dalam Rekrutmen

Teori ini berbicara tentang bagaimana perusahaan bisa menggunakan media sosial untuk mencari dan berinteraksi dengan calon karyawan. Dalam penelitian ini, teori ini membantu kita merancang fitur integrasi media sosial dalam sistem rekrutmen berbasis web. Integrasi media sosial memungkinkan perusahaan mencapai lebih banyak calon karyawan, mempromosikan perusahaan, dan berinteraksi dengan mereka melalui platform media sosial seperti LinkedIn, Facebook, dan Twitter.

Website

Website adalah sekumpulan halaman web yang terhubung dan dapat diakses melalui internet. Setiap halaman web biasanya berisi teks, gambar, video, atau elemen-elemen multimedia lainnya yang ditampilkan dalam format digital. Website merupakan salah satu bentuk media digital yang paling umum digunakan dan memberikan akses informasi dan konten kepada pengguna secara global.

Dalam perkembangan teknologi, website telah menjadi salah satu aspek penting dalam kehidupan sehari-hari dan bisnis. Hal ini dikarenakan website memberikan kemudahan akses informasi, berkomunikasi, berbelanja, hiburan, serta berbagai kebutuhan lainnya dalam dunia digital.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Kualitatif

Metodologi Penelitian Kualitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial atau perilaku manusia dari sudut pandang yang kompleks dan kontekstual [3]. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna, interpretasi, dan pengalaman individu atau kelompok. Data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif biasanya berupa teks, gambar, suara, atau video. Metode penelitian kualitatif dapat melibatkan wawancara, observasi, analisis dokumen, dan partisipasi langsung dalam konteks penelitian. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini dapat menggali perspektif, motivasi, dan pengalaman calon karyawan serta tim HR dalam proses rekrutmen.

Metode Pendekatan Studi Kasus

Pendekatan Studi Kasus adalah jenis pendekatan penelitian yang berfokus pada penyelidikan mendalam terhadap kasus atau situasi tertentu. Dalam konteks penelitian perancangan sistem rekrutmen berbasis web, pendekatan studi kasus akan memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam tentang sistem rekrutmen yang sedang dikembangkan pada perusahaan tertentu.

Dalam pendekatan studi kasus, data dikumpulkan dari sumber-sumber yang relevan, seperti wawancara dengan pihak terkait (tim HR, manajer, atau calon karyawan), dokumentasi sistem rekrutmen, serta observasi langsung terhadap proses rekrutmen yang berlangsung [3]. Pendekatan studi kasus akan membantu peneliti untuk memahami permasalahan dan kebutuhan khusus dari perusahaan yang bersangkutan, serta memberikan gambaran lebih jelas mengenai bagaimana sistem rekrutmen berbasis web direncanakan, dikembangkan, dan diimplementasikan.

Penggunaan Metodologi Penelitian Kualitatif dengan pendekatan Studi Kasus ini akan memberikan wawasan yang mendalam tentang perancangan sistem rekrutmen berbasis web, bagaimana sistem tersebut dapat diadaptasi dengan kebutuhan organisasi, dan dampaknya terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berharga dalam pengembangan sistem rekrutmen yang lebih efektif dan efisien.

untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencari dan memilih karyawan berkualitas.

Metode Waterfall

Metode Waterfall adalah salah satu pendekatan tradisional dalam pengembangan perangkat lunak yang diartikan secara linear dan berurutan. Dalam metode ini, setiap tahap proses pengembangan harus selesai sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya, seperti air mengalir dari atas ke bawah, yang memberikan nama "Waterfall" pada metode ini. Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang tahapan-tahapan dalam metode Waterfall :

1. Tahap Analisis

Pada tahap ini, kebutuhan sistem dan persyaratan pengguna dikumpulkan dan dianalisis secara mendalam. Tim pengembang dan tim HR bekerja sama untuk memahami tujuan sistem rekrutmen berbasis web, fungsionalitas yang dibutuhkan, dan kebutuhan pengguna. Hasil dari tahap ini adalah dokumen persyaratan yang mendefinisikan secara jelas apa yang harus dicapai oleh sistem.

2. Tahap Perancangan

Setelah persyaratan dikumpulkan, tahap perancangan dilakukan untuk merancang struktur dan arsitektur sistem. Tim pengembang membuat desain teknis yang rinci untuk sistem rekrutmen berbasis web, termasuk tampilan antarmuka pengguna, desain database, alur kerja, dan logika bisnis.

3. Tahap Implementasi

Pada tahap ini, desain dari tahap sebelumnya diimplementasikan menjadi kode program yang sesuai dengan bahasa pemrograman yang dipilih. Pengembang bekerja untuk membuat dan mengintegrasikan fitur-fitur sistem sesuai dengan desain yang telah ditetapkan.

4. Tahap Pengujian

Setelah implementasi selesai, sistem akan diuji secara menyeluruh untuk memastikan bahwa semua fungsionalitas berjalan dengan benar dan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Pengujian melibatkan identifikasi dan perbaikan bug atau kesalahan yang mungkin ada dalam sistem.

5. Tahap Penerapan dan Pemeliharaan

Setelah semua tahap sebelumnya selesai, sistem rekrutmen berbasis web akan diterapkan di perusahaan dan mulai digunakan oleh tim HR dalam proses rekrutmen. Selain itu, pemeliharaan sistem juga dilakukan untuk memastikan bahwa sistem tetap berjalan dengan baik dan dapat diperbarui atau diperbaiki sesuai kebutuhan di masa mendatang.

Keuntungan dari metode Waterfall adalah struktur dan ketegasan dalam jalannya proses pengembangan. Setiap tahap harus diselesaikan secara menyeluruh sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya, sehingga mengurangi risiko revisi yang berulang-ulang [5]. Namun, kelemahan utama metode ini adalah ketidakmampuannya untuk merespons perubahan kebutuhan atau perubahan lingkungan dengan fleksibilitas. Sehingga jika ada perubahan kebutuhan yang

muncul setelah tahap analisis, mungkin memerlukan perubahan signifikan dalam tahap perancangan atau implementasi, yang dapat memakan waktu dan biaya lebih banyak. Penting untuk mempertimbangkan karakteristik proyek dan kebutuhan bisnis saat memilih metode pengembangan. Jika perubahan kebutuhan diperkirakan mungkin terjadi, maka metode Agile, seperti Scrum atau Kanban, mungkin lebih sesuai untuk memberikan fleksibilitas dan responsivitas dalam menghadapi perubahan tersebut.

TAHAP ANALISIS SISTEM SAAT INI

Analisis sistem informasi merekrut karyawan berbasis web melibatkan evaluasi menyeluruh terhadap sistem rekrutmen yang ada dalam bentuk platform atau aplikasi web. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami bagaimana sistem berfungsi, mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan sistem yang ada, serta mengidentifikasi kebutuhan dan persyaratan baru untuk meningkatkan sistem.

Pengumpulan Informasi

Langkah pertama adalah mengumpulkan informasi tentang sistem rekrutmen berbasis web yang sedang digunakan. Ini melibatkan wawancara dengan tim HR atau pihak terkait yang menggunakan sistem, serta pengamatan langsung terhadap penggunaan sistem.

Evaluasi Sistem yang Ada

Selanjutnya, sistem yang ada dievaluasi untuk menilai performanya. Hal ini mencakup evaluasi kemudahan penggunaan antarmuka, kecepatan dan keandalan sistem, serta kemampuan sistem untuk mencocokkan calon karyawan dengan persyaratan pekerjaan.

Identifikasi Kelemahan dan Kelebihan

Berdasarkan informasi yang telah dikumpulkan dan hasil evaluasi, kelemahan dan kelebihan sistem yang ada diidentifikasi. Ini bisa termasuk masalah dalam proses pendaftaran, kurangnya fitur penting, atau masalah keamanan yang perlu diatasi.

Analisis Kebutuhan dan Persyaratan Baru

Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan persyaratan baru yang perlu ditambahkan atau ditingkatkan dalam sistem. Misalnya, perluasan sistem untuk mencakup fitur seleksi awal otomatis berdasarkan CV dan surat lamaran, integrasi dengan media sosial, atau fitur analisis data untuk memahami efektivitas proses rekrutmen.

Perancangan Solusi

Setelah kebutuhan baru diidentifikasi, perancangan solusi dilakukan. Hal ini melibatkan merancang antarmuka pengguna yang lebih baik, pemilihan teknologi yang sesuai, dan desain sistem yang dapat mengakomodasi kebutuhan baru.

Implementasi Solusi

Solusi yang telah dirancang diimplementasikan dalam sistem rekrutmen berbasis web. Pengembangan kode dan konfigurasi dilakukan sesuai dengan perancangan.

Pengujian

Setelah implementasi, sistem diuji secara menyeluruh untuk memastikan bahwa solusi berfungsi dengan benar dan memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

Pelatihan dan Implementasi

Tim HR dan pengguna sistem diberikan pelatihan untuk menggunakan sistem yang telah diperbarui dengan baik. Setelah itu, sistem diimplementasikan secara penuh dalam lingkungan produksi.

Pemeliharaan dan Dukungan

Setelah implementasi, sistem terus dipelihara dan didukung untuk memastikan kinerjanya tetap optimal dan dapat menanggapi perubahan kebutuhan dan teknologi di masa mendatang.

Analisis sistem informasi merekrut karyawan berbasis web membantu memastikan bahwa sistem rekrutmen berfungsi secara efisien, dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen, serta memberikan pengalaman pengguna yang positif bagi calon karyawan yang berinteraksi dengan sistem.

URAIAN PROSEDUR SISTEM MANUAL MEREKRUT KARYAWAN BARU

Berikut adalah uraian prosedur sistem perekrutan karyawan yang sedang berjalan dalam sebuah perusahaan :

Pengidentikasi Kebutuhan Karyawan

Tim HR berkolaborasi dengan manajer departemen yang membutuhkan karyawan baru. Mereka mendefinisikan kebutuhan posisi yang harus diisi, termasuk kualifikasi, pengalaman, dan keterampilan yang diinginkan.

Pengumuman Lowongan

Setelah kebutuhan karyawan ditetapkan, HR menyiapkan pengumuman lowongan kerja yang mencantumkan deskripsi pekerjaan dan persyaratan kualifikasi. Pengumuman ini dapat dipublikasikan di website perusahaan, platform rekrutmen online, atau media sosial.

Penerimaan Lamaran

Tim HR menerima lamaran dari calon karyawan yang tertarik dengan lowongan yang diiklankan. Lamaran bisa masuk melalui email, formulir online, atau surat lamaran fisik.

Seleksi Awal

HR melakukan seleksi awal berdasarkan kualifikasi yang telah ditetapkan. Calon karyawan yang memenuhi syarat akan dipanggil untuk tahap selanjutnya.

Tes Wawancara

Calon karyawan yang lolos seleksi awal diundang untuk wawancara dengan tim HR atau manajer departemen terkait. Wawancara dilakukan untuk mengevaluasi kemampuan calon, kepribadian, dan kesesuaian dengan budaya perusahaan.

Tes Kemampuan

Beberapa posisi mungkin memerlukan tes kemampuan atau tes praktis untuk mengukur keterampilan calon karyawan. Tes ini dilakukan untuk memastikan calon memiliki kompetensi yang diperlukan untuk posisi tersebut.

Verifikasi Referensi

Tim HR melakukan verifikasi referensi untuk memastikan keabsahan pengalaman kerja dan prestasi calon karyawan yang diungkapkan dalam lamaran.

Penawaran Kerja

Setelah tahap seleksi selesai dan calon karyawan dipilih, tim HR membuat penawaran kerja dengan rincian gaji, tunjangan, dan kondisi kerja lainnya. Jika calon menerima penawaran, mereka menjadi karyawan resmi perusahaan.

Proses Onboarding

Setelah diterima, calon karyawan memulai proses onboarding yang mencakup pemberian informasi mengenai perusahaan, orientasi, serta pembekalan untuk memulai tugas di posisi yang diisi.

Pelacakan Kinerja

Setelah karyawan mulai bekerja, HR melakukan pelacakan kinerja secara berkala untuk memastikan karyawan beradaptasi dengan baik dan mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Evaluasi Sistem

Selama proses rekrutmen berlangsung, tim HR juga melakukan evaluasi terhadap sistem perekrutan yang sedang berjalan. Mereka mencatat proses yang efektif dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk memperbaiki sistem perekrutan ke depannya.

ANALISIS SISTEM PADA PERUSAHAAN

Setelah kami meneliti lebih lanjut, kami mendapatkan beberapa kelebihan dan kekurangan pada sistem tersebut yaitu :

Kelebihan

1. Aksesibilitas dan Keterbukaan :

Sistem berbasis web memungkinkan calon pelamar untuk mengakses informasi lowongan pekerjaan dan mengajukan aplikasi kapan saja dan di mana saja melalui perangkat yang terhubung internet. Dengan demikian, sistem ini memberikan keterbukaan dan kesempatan yang lebih besar bagi calon pelamar untuk menemukan dan mengajukan peluang kerja yang sesuai dengan kualifikasi mereka[11].

2. Efisiensi dan Responsivitas :

Proses pendaftaran online dalam sistem berbasis web mempercepat proses perekrutan dengan mengurangi langkah-langkah manual dan waktu tunggu. Pelamar dapat mengisi formulir pendaftaran, melampirkan resume, dan mengajukan aplikasi secara cepat dan responsif. Selain itu, tim perekrutan dapat dengan mudah mengakses data pelamar secara real-time, menyederhanakan proses evaluasi, dan merespons aplikasi dengan lebih cepat[14].

3. Penghematan Biaya :

Dibandingkan dengan metode tradisional perekrutan seperti iklan cetak atau penggunaan kantor perekrutan, sistem berbasis web dapat menghemat biaya yang signifikan. Penggunaan platform digital meminimalkan kebutuhan untuk mencetak dokumen, mengirim melalui pos, atau berinvestasi dalam pengiklanan fisik. Selain itu, pelaksanaan proses perekrutan yang lebih efisien juga mengurangi biaya operasional perusahaan.

4. Peningkatan Jangkauan :

Dengan sistem berbasis web, perusahaan dapat menjangkau calon pelamar dari berbagai wilayah geografis dan latar belakang. Hal ini memperluas pool bakal calon karyawan dan meningkatkan kesempatan perusahaan untuk menemukan bakat terbaik dari berbagai sumber.

5. Penyaringan dan Evaluasi Otomatis:

Sistem merekrut karyawan berbasis web dapat dilengkapi dengan fitur penyaringan dan evaluasi otomatis yang membantu menyaring aplikasi berdasarkan kriteria tertentu. Hal ini memudahkan tim perekrutan untuk memproses banyak aplikasi dalam waktu yang lebih singkat dan menemukan calon yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

Kekurangan

1. Keterbatasan Teknis :

Sistem berbasis web dapat menghadapi keterbatasan teknis seperti downtime, masalah server, dan kesalahan koneksi internet yang dapat mempengaruhi ketersediaan sistem dan akses pelamar. Jika terjadi gangguan teknis, calon pelamar mungkin kesulitan dalam mengajukan aplikasi dan dapat mengganggu proses perekrutan.

2. Keamanan Data :

Sistem merekrut karyawan berbasis web mengumpulkan banyak informasi pribadi dari calon pelamar, termasuk data pribadi dan riwayat kerja. Oleh karena

itu, keamanan data menjadi kunci dalam melindungi informasi sensitif pelamar. Jika sistem tidak memiliki tingkat keamanan yang memadai, informasi calon pelamar berpotensi terancam kebocoran atau penyalahgunaan.

3. Batasan Aksesibilitas:

Meskipun sistem berbasis web dapat diakses dari berbagai perangkat, ada kemungkinan beberapa calon pelamar tidak memiliki akses internet atau perangkat yang memadai. Hal ini dapat membatasi aksesibilitas mereka untuk mengajukan aplikasi atau mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan.

4. Tingkat Persaingan yang Tinggi:

Dalam sistem merekrut karyawan berbasis web, lowongan pekerjaan dapat diakses oleh banyak calon pelamar dari berbagai lokasi. Hal ini dapat meningkatkan tingkat persaingan untuk posisi tertentu dan membuat proses seleksi menjadi lebih ketat.

5. Tidak Dapat Menggantikan Interaksi Langsung:

Meskipun sistem berbasis web memberikan efisiensi dalam proses perekrutan, tetapi tidak dapat menggantikan interaksi langsung antara calon pelamar dan tim perekrutan. Beberapa calon pelamar mungkin mengharapkan atau membutuhkan interaksi langsung untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang perusahaan dan posisi yang mereka lamar.

Solusi

1. Keterbatasan Teknis:

Untuk mengatasi masalah keterbatasan teknis seperti downtime atau masalah server, pastikan infrastruktur sistem berbasis web menggunakan server yang andal dan skalabel. Pemantauan secara rutin juga diperlukan untuk mendeteksi potensi masalah teknis dengan cepat dan mengatasi gangguan dengan segera[11].

2. Keamanan Data:

Tingkatkan keamanan data dengan menerapkan protokol keamanan yang kuat seperti enkripsi data, HTTPS, dan otentikasi dua faktor. Pastikan seluruh data pelamar disimpan dengan aman dan hanya diakses oleh pihak yang berwenang.

3. Batasan Aksesibilitas:

Untuk mengatasi masalah aksesibilitas, berikan opsi alternatif untuk pendaftaran seperti melalui email atau telepon. Hal ini memungkinkan calon pelamar yang tidak memiliki akses internet atau perangkat yang memadai untuk tetap dapat mendaftar.

4. Tingkat Persaingan yang Tinggi:

Untuk mengatasi persaingan yang tinggi, tentukan kriteria seleksi yang jelas dan tepat. Gunakan fitur penyaringan otomatis untuk menyaring aplikasi berdasarkan persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan.

5. Interaksi Langsung:

Pastikan tetap menyediakan interaksi langsung antara tim perekrutan dan calon pelamar. Sediakan kontak langsung seperti email atau nomor telepon untuk pertanyaan lebih lanjut atau untuk memberikan informasi tambahan.

KESIMPULAN

Di era digital saat ini, pilihan yang efektif untuk bisnis atau organisasi yang ingin meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses perekrutan mereka adalah sistem perekrutan berbasis informasi berbasis web. Berdasarkan temuan penelitian ini, dengan menggunakan sistem informasi berbasis web pada karyawan wanita dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi usaha, karyawan, dan tim pria.

Melalui penggunaan teknologi web, sistem informasi orang dalam ini memungkinkan bisnis mengakses data basis pelanggan secara real-time, memproses data dengan cepat, dan menyediakan informasi karyawan tingkat rendah yang mudah diakses oleh pelanggan. Ini mengurangi biaya dan waktu yang dihabiskan untuk proses pengadaan dan meningkatkan motivasi perusahaan untuk menghasilkan pelamar berkualitas tinggi.

Selain itu, sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web juga memberikan keuntungan bagi calon pelamar. Mereka dapat dengan mudah mencari lowongan pekerjaan yang sesuai dengan profil dan kualifikasi mereka, mengisi formulir pendaftaran secara online, dan melampirkan resume/CV dengan cepat. Selain itu, sistem ini juga menyediakan notifikasi secara otomatis mengenai status aplikasi mereka, memberikan pengalaman yang lebih interaktif dan responsif bagi pelamar.

Dalam perancangan sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web, beberapa hal penting yang harus diperhatikan adalah desain antarmuka pengguna yang ramah dan intuitif, perlindungan data pribadi calon pelamar, serta integrasi yang baik dengan sistem basis data untuk memastikan akses data yang akurat dan terstruktur.

Namun, perlu diingat bahwa sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web harus senantiasa diperbaharui dan ditingkatkan sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan keamanan data yang tepat untuk melindungi informasi pribadi pelamar dari potensi ancaman keamanan.

Secara keseluruhan, implementasi sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web memberikan dampak positif dalam proses perekrutan, memberikan efisiensi, transparansi, dan kemudahan bagi perusahaan dan calon pelamar. Penggunaan teknologi web dalam perekrutan karyawan menjadi langkah progresif yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan kualitas pelayanan kepada pelamar.

SARAN

1. Penyempurnaan Pengalaman Pengguna:

Terus tingkatkan desain antarmuka pengguna (UI/UX) untuk menjadikan situs web lebih intuitif, ramah pengguna, dan responsif. Pastikan navigasi mudah dipahami dan formulir pendaftaran mudah diakses oleh calon pelamar.

2. Analisis Data Lebih Mendalam:

Gunakan data yang terkumpul untuk melakukan analisis yang lebih mendalam tentang performa rekrutmen. Identifikasi tren, kesenjangan, dan peluang untuk memperbaiki proses perekrutan dan meningkatkan efisiensi.

3. Integrasi Dengan Sumber Rekrutmen Lainnya:

Pertimbangkan untuk mengintegrasikan sistem rekrutmen dengan platform sosial profesional, job portal, atau database pencari kerja lainnya untuk memperluas jangkauan rekrutmen.

4. Implementasi Alat Penilaian Kandidat:

Gunakan alat penilaian kandidat yang canggih untuk membantu tim perekrutan dalam menilai dan membandingkan kandidat berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

5. Perbaiki Proses Seleksi:

Rancang proses seleksi yang lebih efisien dan terstruktur untuk memastikan hanya calon pelamar yang paling berkualifikasi yang lolos ke tahap berikutnya.

6. Optimalkan Pencarian Kata Kunci:

Tingkatkan kemampuan pencarian dengan mengoptimalkan kata kunci dalam deskripsi lowongan pekerjaan. Ini akan membantu menarik calon pelamar yang lebih sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

7. Peningkatan Dukungan Pelanggan:

Sediakan kanal dukungan pelanggan yang responsif dan berdedikasi untuk membantu calon pelamar dengan pertanyaan atau masalah teknis selama proses pendaftaran.

8. Penguatan Merek dan Perusahaan:

Pastikan situs web merekrut karyawan mencerminkan citra perusahaan yang positif dan menarik bagi calon pelamar. Gunakan desain dan konten yang relevan untuk memperkuat branding perusahaan.

9. Keamanan Data yang Optimal:

Terus tingkatkan langkah-langkah keamanan data untuk melindungi informasi sensitif calon pelamar dan data perusahaan dari ancaman keamanan.

10. Evaluasi Reguler:

Selalu lakukan evaluasi dan pemantauan reguler untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengoptimalkan kinerja sistem.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, sistem merekrut karyawan berbasis web akan menjadi lebih efisien, efektif, dan responsif. Meningkatkan kualitas sistem akan membantu perusahaan menemukan kandidat terbaik dengan lebih cepat dan lebih tepat sesuai dengan kebutuhan dan tujuan bisnis perusahaan.

DAFTAR PUSAKA

Aceng Abdul Wahid (2020) Analisis Metode Waterfall Untuk Pengembangan Sistem Informasi. https://www.researchgate.net/profile/AcengWahid/publication/346397070_Analisis_Metode_Waterfall_Untuk_Pengembangan_Sistem_Informasi/links/5fbfa91092851c933f5d76b6/Analisis-Metode-Waterfall-Untuk-Pengembangan-Sistem-Informasi.pdf.

- Adisya Poeja Kehista(2020). Analisis Keamanan Data Pribadi pada Pengguna E-Commerce: Ancaman, Risiko, Strategi Kemanan (Literature Review).
<https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/1541/924>.
- Ananto Krisna Wardhana(2019). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia-Pusat, Jalan Teuku Nyak Arief Simprug).
<https://ejournal.stei.ac.id/index.php/JAM/article/view/240>.
- Apa itu UML? Beserta Pengertian dan Contohnya(2021)
<https://www.dicoding.com/blog/apa-itu-uml/>.
- Ardelia Astriany Rizky(2019) Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web Menggunakan PHP dan MYSQL di PT Ria Indah Mandiri.
- Diyana Agus Permana(2019). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis WEB (Studi pada PT Sumber Abadi Bersama, Gondanglegi, Kabupaten Malang).
- Dwi Wijaya (2019) Metode Waterfall.
<http://dwiwijaya97.blogspot.com/2017/02/metode-wterfall.html>.
- Elvis Pawan(2021) Using Waterfall Method to Design Information System of SPMI STIMIK Sepuluh Nopember Jayapura.
<http://www.ijcis.net/index.php/ijcis/article/view/29/33>
- Febri Damas Tri Yudha. SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI CALONPEGAWAI BARU RUMAH PINTAR CENDIKAAZHARI BERBASIS WEB.
<https://ejournal.itn.ac.id/index.php/jati/article/view/5765/3451>
- Fithrie Soufitri. Perancangan Data Flow Diagram Untuk Sistem Informasi Sekolah(Studi Kasus pada Smp Plus Terpadu).
https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKEsW.CspkjmIEdDnLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1690991422/RO=10/RU=https%3a%2f%2fptki.ac.id%2fjurnal%2findex.php%2freadystar%2farticle%2fdownload%2f62%2fpdf/RK=2/RS=7ZQKtL6btiaqoafLUGtwfdrBLY
- .
- Kebenaran Wau(2022). Pengembangan Sistem Informasi Persediaan Gudang Berbasis Website Dengan Metode Waterfall.
<https://marostek.marospub.com/index.php/journal/article/view/8/34>
- Markus Efraim. Perancangan Desain Antarmuka Pada Aplikasi Kesehatan Practalk(2022). <https://media.neliti.com/media/publications/465393-none-f5ca8c55.pdf>.
- Mia Sumiati(2021). Pemodelan UML untuk Sistem Informasi Persewaan Alat Pesta.
<https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/JIK/article/view/2673/1562>.
- Muhamad Syarif (2020). Pemodelan Diagram UML Sistem Pembayaran Tunai Pada Transaksi <https://jurnal-backup.kaputama.ac.id/index.php/JTIK/article/view/240/251>.
- Nilam Oktria Supatra(2020). Analisa Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan OUTSOURCHING Berbasis Web Pada PT BSI PRO.
<https://jurnal.ikhafi.or.id/index.php/jusibi/article/view/200/84>

Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting

Volume 4 Nomor 2 (2024) 744-758 E-ISSN 2798-6683 P-ISSN 2798-690X
DOI: 10.47467/dawatuna.v4i2.4966

- Novia Nour Halisa(2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review, <https://adi-journal.org/index.php/abdi/article/view/168>Diyan Agus Permana.
- Prajudi William Chrisdeardo. Sistem Seleksi Rekrutmen Karyawan Baru Berbasis Web pada PT Sinar Abadi. <https://ejournal.jakstik.ac.id/files/journals/1/articles/Vol19No2Jun2020/91/submission/prof/91-1-280-1-10-20200907.pdf>