

## Plagiarism Scan Report



Characters:6799

Words:878

Sentences:43

Speak Time:  
8 Min

Excluded URL

None

### Content Checked for Plagiarism

PENDAHULUAN Kebutuhan informasi saat ini semakin meningkat, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja suatu lembaga maupun perusahaan guna memberikan informasi yang efektif dan efisien serta dapat diakses kapanpun dan dimanapun oleh masyarakat. Dengan kemajuan teknologi informasi sangat memungkinkan adanya perkembangan terhadap sistem informasi, dimana kualitas pelayanan dan keputusan akan dominan bergantung pada sistem informasi[1]. Dengan perkembangan teknologi informasi yang berkembang secara pesat mengalami terobosan diantaranya dibidang artificiall intellegent, dimana teknologi komputer suatu disiplin ilmu yang mengadopsi keahlian seseorang ke dalam suatu aplikasi yang berbasis teknologi dan melahirkan teknologi informasi dan proses produksi yang dikendalikan secara otomatis[2]. Revolusi keempat yang berbasis pada teknologi digital, menggabungkan dunia fisik, digital, dan biologis, menciptakan perubahan transformasional dalam lingkungan bisnis dan khususnya tempat kerja, serta sistem dan praktik yang dirancang dan ditetapkan oleh manajer Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien[3]. Dengan adanya kemajuan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan pada saat ini sangat membantu manusia atau perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya. Salah satunya adalah dengan memanfaatkan kemajuan teknologi untuk memudahkan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi calon karyawan[4]. Human Resource Department (HRD) merupakan departemen yang memiliki peran penting dalam menentukan SDM yang berkualitas pada saat perekrutan dan mengatur dalam proses pengembangan karyawan melalui program pelatihan yang terencana dan terarah. Penempatan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diberikan perusahaan, akan mampu meningkatkan motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri[5]. PT Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia adalah perusahaan asal Jepang yang telah berdiri sejak tahun 1990 yang memproduksi kabel harness untuk mobil. Perusahaan manufaktur ini menerapkan transformasi digital pada setiap aktivitas kerja untuk seluruh departemen. Bagi suatu perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang paling penting. Kontribusi yang diberikan setiap karyawan, berdampak langsung pada suksesnya perusahaan. Maka dari itu langkah awal dari suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan adalah proses rekrutmen[6]. Departemen Human Resources

telah menjalankan tugasnya dengan memproses rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru secara manual. Proses ini melibatkan banyak tugas yang memakan banyak waktu, seperti pengumpulan, pengolahan, dan penyimpanan data calon karyawan. Departemen Human Resources juga mengandalkan Google Form sebagai salah satu alat untuk mengumpulkan data. Penggunaan Google Form dalam proses pengumpulan data adalah langkah awal yang memadai, tetapi keterbatasan terletak pada pengelolaan data yang memerlukan banyak pekerjaan manual. Proses ini membutuhkan waktu dan sumber daya yang berharga. Salah satu penelitian terkait dilakukan oleh Reza Ardianto dan Gunawan Budi Sulistyo dalam judul “Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Pada PT Yogya Indah Sejahtera Yogyakarta”. Dalam penelitian disebutkan bahwa permasalahan bahwa proses pengumpulan data dari dokumen lamaran yang masuk diinput satu persatu oleh admin kedalam program pengolah data. Hal tersebut menjadikan proses seleksi perekrutan memakan waktu yang tidak sedikit dan kurang efisien. Oleh karena itu PT Yogya Indah Sejahtera membutuhkan sebuah sistem yang dapat membantu perusahaan dalam proses seleksi perekrutan pekerja baru dengan harapan memberikan solusi dalam meningkatkan kinerja dan keefektifan dalam mengelola data pelamar pada seleksi perekrutan karyawan baru[7]. Lia Fajarwati, dkk juga melakukan penelitian pada judul "Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Baru pada PT Karya Putra Sapta Manunggal Berbasis Web". Dalam penelitian disebutkan bahwa dalam merekrut karyawan, PT Karya Putra Sapta Manunggal selalu menggunakan cara konvensional, yaitu calon calon biasanya mengirimkan berkas lamaran ke kantor pusat di Bekasi melalui email, pos atau dengan meninggalkan formulir lamaran langsung di kantor bagian Administrator. HRD biasanya akan memakan waktu yang cukup lama dalam proses seleksi karena HRD harus mengecek dan mendata ulang data pelamar dari berkas lamaran yang masuk. Oleh karena itu perlu dibuatnya sistem baru dan efektif supaya memudahkan dalam perekrutan karyawan dengan menggunakan metodologi waterfall. Sistem informasi rekrutmen ini akan memudahkan departemen sumber daya manusia dalam memilih kandidat yang memenuhi kriteria perusahaan. HRD dapat memperbarui info posisi lowongan yang tersedia dan mengelola data calon karyawan. Sedangkan calon karyawan sendiri bisa mengelola akun, melamar pekerjaan dan mengerjakan soal ujian seleksi melalui sistem ini[8]. Penelitian yang dilakukan oleh Zainnur M Rusdi dengan judul “Pengaruh Rekrutmen CPNS Berbasis Computer Assisted Test (CAT) dan Sistem Rekrutmen CPNS Konvensional Terhadap Perilaku Kontra Produktif”. Dalam penelitian disebutkan bahwa permasalahan terkait dengan proses rekrutmen CPNS dipandang belum objektif dan transparan dalam merekrut PNS yang kompeten dan masih memiliki kecenderungan terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme(KKN). Oleh karena itu dengan adanya sistem rekrutmen CPNS berbasis CAT diharapkan berkurangnya perilaku kontraproduktif seperti praktik KKN dan berbagai bentuk kecurangan lainnya[9]. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Achmad Sidik, dkk dalam judul “Perancangan Sistem Informasi E-Recruitment Guru Studi Kasus di SMK Kusuma Bangsa”. Dalam penelitian masalah yang

dihadapi adalah dalam proses perekrutan masih menggunakan cara manual yaitu dengan cara pihak sekolah memberikan informasi kepada pihak luar jika ada lowongan di sekolah. Selain itu, surat lamaran yang dibawa oleh pelamar ke sekolah akan menumpuk dan membutuhkan banyak tempat penyimpanan. Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut maka dibuat sistem pengolahan informasi rekrutmen guru sehingga informasi lowongan bisa diketahui melalui sistem dan data pelamar pelamar dapat disimpan dalam sistem[10]. Leliyanah, dkk juga melakukan penelitian dalam judul “Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan dengan Metode RUP ”. Dalam penelitian disebutkan masalah yang dihadapi adalah dalam hal pengelolaan data calon karyawan yang belum terintegrasi secara online yang menyebabkan adanya penumpukan berkas. Oleh karena itu, dirancang sebuah sistem informasi perekrutan karyawan dengan metode Rational Unified Process (RUP) yang merupakan metode rekayasa perangkat lunak yang dikembangkan dengan mengumpulkan berbagai best practice yang terdapat dalam industri pengembangan perangkat lunak[11].

## Sources

[Home](#)[Blog](#)[Testimonials](#)[About Us](#)[Privacy Policy](#)

Copyright © 2022 [Plagiarism Detector](#). All right reserved