



## **SISTEM INFORMASI PENGELOLAAN REKRUTMEN KARYAWAN DAN *OUTSOURCING* PT. ABC**

**Oleh :**

**LUTFIANE FADILA HASAN  
4519215001**

**SKRIPSI  
PROGRAM STUDI TEKNIK INFORMATIKA  
FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS PANCASILA  
JAKARTA  
2023**



## **INFORMATION SYSTEM OF EMPLOYEE RECRUITMENT AND OUTSOURCING MANAGEMENT PT. ABC**

**Oleh :**

**LUTFIANE FADILA HASAN  
4519215001**

**ESSAY  
INFORMATICS ENGINEERING STUDY PROGRAM  
ENGINEERING FACULTY OF PANCASILA UNIVERSITY  
JAKARTA  
2023**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

Skripsi ini dibuat untuk  
memenuhi syarat guna mencapai gelar

### **SARJANA TEKNIK**

pada Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknik  
Universitas Pancasila Jakarta dengan judul:

### **SISTEM INFORMASI PENGELOLAAN REKRUTMEN KARYAWAN DAN *OUTSOURCING* PT. ABC**

dinyatakan telah disetujui dan diterima:

Menyetujui:

Dr. Iman Paryudi, S.Si, M.Kom  
**Pembimbing**

Mengetahui:

Dr. Ionia Veritawati, S.Si., MT  
**Ketua Program Studi Teknik Informatika**

## **LEMBAR KEASLIAN**

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lutfiane Fadila Hasan

No. Pokok : 4519215001

Fakultas : Teknik

Program Studi : Teknik Informatika

Peminatan : *Software Engineering*

Menyatakan :

Bahwa skripsi ini dibuat dan diselesaikan secara mandiri dan bukan hasil saduran karya orang lain serta hanya menggunakan acuan dari literatur yang ada.

Jika terbukti tidak sesuai dengan yang tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi yang ada.

Jakarta, 2 Juni 2023

**Lutfiane Fadila Hasan**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan akademis yang harus ditempuh oleh setiap mahasiswa Program Studi Teknik Informatika Universitas Pancasila guna memperoleh gelar sarjana. Skripsi ini disusun berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang penulis lakukan di PT. ABC, khususnya di bagian divisi Human Resource dan juga jurnal-jurnal ilmiah yang berkaitan dengan judul skripsi.

Dengan selesainya laporan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang telah memberikan masukan-masukan kepada penulis. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ionia Veritawati S.Si., MT., selaku Ketua Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknik Universitas Pancasila.
2. Bapak Amir Murtako, S.Kom., M.Kom, selaku Koordinator Skripsi Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknik Universitas Pancasila.
3. Bapak Dr. Iman Paryudi, S.Si, M.Kom, selaku pembimbing skripsi.
4. Tim skripsi Program Studi Teknik Informatika Universitas Pancasila tahun 2023 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
5. Bapak Marhaena Heronika, selaku Chief Executive Officer PT. ABC.

6. Ibu Putri Calista Wati dari Departemen *Human Resource Management* PT. ABC, sebagai narasumber di lapangan yang telah membantu dalam mengumpulkan data.
7. Jajaran manajemen PT. ABC, yang telah memberikan kelancaran dan pengertian selama menyusun skripsi ini.
8. Rekan pengembang PT. ABC yang telah memberikan masukan dan bantuan teknis selama proses penelitian.
9. Orangtua yang saya cintai dan rindukan, yang membuat saya selalu termotivasi untuk menyelesaikan studi.
10. Febrian yang selalu mendengarkan keluh kesah dan memotivasi saya selama menyusun skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang telah terlibat dalam kelancaran skripsi ini dan belum disebutkan di atas, penulis ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari laporan ini, baik dari materi maupun teknik penyajiannya, mengingat kurangnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

*Wassallammu'alaikum, Wr.Wb.*

Jakarta, 2 Juni 2023

Lutfiane Fadila Hasan

## **DAFTAR ISI**

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR KEASLIAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	3
1.3    Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	3
1.3.1    Tujuan Penelitian .....	4
1.3.2    Manfaat Penelitian .....	4
1.4    Batasan Masalah.....	4
1.5    Metodologi Penelitian .....	5
1.5.1    Tahapan Pengumpulan Data .....	5
1.5.2    Tahapan Pembuatan Sistem .....	6
1.6    Sistematika Penulisan.....	8
1.7    Kerangka Pemikiran.....	10

BAB II LANDASAN TEORI .....	13
2.1 Pengertian Tenaga Kerja .....	13
2.2 Pengertian Rekrutmen Tenaga Kerja .....	13
2.3 Jenis-jenis Rekrutmen Tenaga Kerja .....	14
2.3.1 Rekrutmen Internal.....	14
2.3.2 Rekrutmen Eksternal.....	14
2.3.3 Rekrutmen Campuran .....	15
2.3.4 Rekrutmen Proaktif.....	15
2.3.5 Rekrutmen Reaktif .....	15
2.4 Proses Rekrutmen Tenaga Kerja .....	16
2.5 Pengertian Assessmen .....	17
2.6 Jenis Assessmen dalam Seleksi Tenaga Kerja .....	18
2.6.1 <i>Aptitude Test</i> .....	18
2.6.2 <i>Attitude Test</i> .....	18
2.6.3 <i>Technical Test</i> .....	20
2.7 Strategi Menyeleksi Tenaga Kerja .....	20
2.8 Pengertian <i>Outsourcing</i> .....	22
2.9 State of the Art .....	22
BAB III ANALISA SISTEM SEDANG BERJALAN .....	27
3.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	27
3.1.1 Sejarah Perusahaan.....	27

3.1.2	Struktur Organisasi Perusahaan .....	28
3.1.3	Uraian Pekerjaan .....	28
3.1.4	Bidang dan Kegiatan Perusahaan.....	36
3.2	Sistem yang Sedang Berjalan.....	36
3.2.1	Deskripsi Sistem yang Sedang Berjalan .....	36
3.2.2	Workflow Sistem yang Sedang Berjalan .....	38
3.3	Analisis Sistem.....	41
3.3.1	Analisis Permasalahan .....	41
3.3.2	Analisis Kebutuhan .....	41
3.3.3	Solusi Permasalahan.....	42
	BAB IV PERANCANGAN SISTEM.....	45
4.1	Pendahuluan .....	45
4.1.1	Tujuan .....	45
4.1.2	Ruang Lingkup Perangkat Lunak.....	45
4.2	Arsitektur Perangkat Lunak (APL) .....	45
4.3	Unified Modelling Language (UML).....	49
4.3.1	Use Case Diagram.....	49
4.3.2	Activity Diagram.....	56
4.3.3	Sequence Diagram .....	82
4.3.4	Class Diagram .....	98
4.3.5	Entity Relationship Diagram.....	102
4.4	Perancangan Output .....	104

4.4.1	Perancangan Output <i>Website</i> Publik - Halaman Iklan Lowongan Pekerjaan	104
4.4.2	Perancangan Output <i>Website</i> Publik - Halaman <i>Tracking Progress Lamaran</i>	105
4.4.3	Perancangan Output <i>Website</i> Internal - Halaman <i>Dashboard</i> ....	105
4.4.4	Perancangan Output <i>Website</i> Internal - Halaman Daftar Master Data	106
4.4.5	Perancangan Output <i>Website</i> Internal - Halaman Daftar Assessmen	106
4.4.6	Perancangan Output <i>Website</i> Internal - Halaman Daftar Indikator Assessmen .....	107
4.4.7	Perancangan Output <i>Website</i> Internal - Halaman Daftar Hasil Assessmen .....	107
4.4.8	Perancangan Output <i>Website</i> Internal - Halaman Daftar Perusahaan	108
4.4.9	Perancangan Output <i>Website</i> Internal - Halaman Daftar Lowongan Pekerjaan	108
4.4.10	Perancangan Output <i>Website</i> Internal - Halaman Daftar Pelamar	109
4.4.11	Perancangan Output <i>Website</i> Internal - Halaman <i>Detail Pelamar</i>	109
4.4.12	Perancangan Output <i>Website</i> Internal - Halaman Hasil Assessmen Pelamar	110

4.4.13 Perancangan Output <i>Website</i> Internal - Halaman Daftar Jadwal Interview	110
4.4.14 Perancangan Output <i>Website</i> Internal - Halaman Daftar Pengguna	
	111
4.5 Perancangan Input.....	111
4.5.1 Perancangan Input <i>Website</i> Publik – Halaman Lamar Pekerjaan	111
4.5.2 Perancangan Input <i>Website</i> Publik - Halaman Melengkapi Data Diri Pelamar .....	112
4.5.3 Perancangan Input <i>Website</i> Internal - Halaman <i>Login Website</i> Internal	112
4.5.4 Perancangan Input <i>Website</i> Internal - Halaman Tambah atau Ubah <i>Master Data</i> .....	113
4.5.5 Perancangan Input <i>Website</i> Internal - Halaman Tambah atau Ubah Assessmen .....	113
4.5.6 Perancangan Input <i>Website</i> Internal - Halaman Tambah atau Ubah Indikator Assessmen .....	114
4.5.7 Perancangan Input <i>Website</i> Internal - Halaman Tambah atau Ubah Perusahaan.....	114
4.5.8 Perancangan Input <i>Website</i> Internal - Halaman Tambah atau Ubah Lowongan Pekerjaan.....	115
4.5.9 Perancangan Input <i>Website</i> Internal - Halaman Tambah atau Ubah Pelamar 116	

4.5.10	Perancangan Input <i>Website</i> Internal - Halaman Tambah atau Ubah Hasil Assessmen Pelamar .....	116
4.5.11	Perancangan Input <i>Website</i> Internal - Halaman Tambah atau Ubah Jadwal Interview .....	117
4.5.12	Perancangan Input <i>Website</i> Internal - Halaman Tambah atau Ubah User .....	117
4.6	Perancangan Menu .....	118
4.6.1	Perancangan Menu <i>Website</i> Publik .....	118
4.6.2	Perancangan Menu <i>Website</i> Internal .....	119
BAB V	IMPLEMENTASI.....	120
5.1	Spesifikasi Perangkat Keras dan Perangkat Lunak .....	120
5.1.1	Spesifikasi Perangkat Keras .....	120
5.1.2	Spesifikasi Perangkat Lunak .....	120
5.2	Implementasi Basis Data.....	121
5.2.1	Membuat Database.....	121
5.2.2	Membuat Tabel user_groups.....	121
5.2.3	Membuat Tabel users .....	122
5.2.4	Membuat Tabel modules.....	123
5.2.5	Membuat Tabel menus .....	123
5.2.6	Membuat Tabel menu_permissions .....	124
5.2.7	Membuat Tabel ref_countries .....	125
5.2.8	Membuat Tabel ref_industries .....	125

5.2.9	Membuat Tabel ref_job_statuses .....	126
5.2.10	Membuat Tabel ref_job_types .....	127
5.2.11	Membuat Tabel ref_working_types .....	127
5.2.12	Membuat Tabel ref_locations .....	128
5.2.13	Membuat Tabel ref_marital_statuses .....	129
5.2.14	Membuat Tabel ref_skill_levels.....	130
5.2.15	Membuat Tabel ref_progress_statuses.....	130
5.2.16	Membuat Tabel companies .....	131
5.2.17	Membuat Tabel jobs.....	132
5.2.18	Membuat Tabel assessments .....	133
5.2.19	Membuat Tabel assessment_indicators.....	134
5.2.20	Membuat Tabel jobs_assessments .....	134
5.2.21	Membuat Tabel applicants .....	135
5.2.22	Membuat Tabel applicants_progresses .....	137
5.2.23	Membuat Tabel applicants_assessments.....	137
5.2.24	Membuat Tabel applicants_assessment_scores .....	138
5.2.25	Membuat Tabel system_files .....	139
5.3	Implementasi Proses.....	140
5.3.1	Implementasi Proses Login .....	140
5.3.2	Implementasi Proses Mengelola Pelamar .....	140
5.4	Implementasi <i>Output</i> .....	151
5.4.1	Implementasi <i>Output</i> Lowongan Pekerjaan - <i>Website Publik</i> ....	151
5.4.2	Implementasi <i>Output</i> <i>Tracking Application</i> - <i>Website Publik</i> ....	152

5.4.3	Implementasi <i>Output</i> Dashboard - <i>Website Internal</i> .....	152
5.4.4	Implementasi <i>Output</i> Laporan <i>Talent Pool</i> - <i>Website Internal</i> ...	153
5.4.5	Implementasi <i>Output</i> Laporan Pelamar Diterima - <i>Website Internal</i>	
		154
5.4.6	Implementasi <i>Output</i> Daftar Master Data - <i>Website Internal</i> .....	154
5.4.7	Implementasi <i>Output</i> Daftar Assessmen - <i>Website Internal</i> .....	155
5.4.8	Implementasi <i>Output</i> Daftar Indikator Assessmen - <i>Website</i>	
		156
5.4.9	Implementasi <i>Output</i> Daftar Perusahaan - <i>Website Internal</i> .....	156
5.4.10	Implementasi <i>Output</i> Daftar Lowongan Pekerjaan - <i>Website</i>	
		157
5.4.11	Implementasi <i>Output</i> Daftar Pelamar - <i>Website Internal</i> .....	157
5.4.12	Implementasi <i>Output</i> Daftar Hasil Assessmen Pelamar - <i>Website</i>	
		158
5.4.13	Implementasi <i>Output</i> Daftar Jadwal Interview - <i>Website Internal</i>	
		158
5.4.14	Implementasi <i>Output</i> Daftar Pengguna - <i>Website Internal</i> .....	159
5.5	Implementasi <i>Input</i> .....	160
5.5.1	Implementasi <i>Input</i> Melamar Pekerjaan - <i>Website Publik</i> .....	160
5.5.2	Implementasi <i>Input</i> Melengkapi Data Diri - <i>Website Publik</i> .....	160
5.5.3	Implementasi <i>Input</i> Master Data - <i>Website Internal</i> .....	161
5.5.4	Implementasi <i>Input</i> Assessmen - <i>Website Internal</i> .....	162
5.5.5	Implementasi <i>Input</i> Indikator Assessmen - <i>Website Internal</i> .....	162

5.5.6	Implementasi <i>Input</i> Perusahaan - <i>Website Internal</i> .....	163
5.5.7	Implementasi <i>Input</i> Lowongan Pekerjaan - <i>Website Internal</i> .....	164
5.5.8	Implementasi <i>Input</i> Pelamar - <i>Website Internal</i> .....	164
5.5.9	Implementasi <i>Input</i> User - <i>Website Internal</i> .....	165
5.6	Implementasi Menu.....	166
5.6.1	Implementasi Menu <i>Website Publik</i> .....	166
5.6.2	Implementasi Menu <i>Website Internal</i> - Admin .....	166
5.6.3	Implementasi Menu <i>Website Internal</i> - HR.....	167
5.6.4	Implementasi Menu <i>Website Internal</i> - Assessor .....	168
5.7	Evaluasi Kepuasan Pengguna .....	168
5.7.1	Kuisisioner .....	169
5.7.2	Hasil Perhitungan Kuisisioner .....	169
BAB VI	PENUTUP .....	171
6.1	Kesimpulan .....	171
6.2	Saran.....	171
DAFTAR PUSTAKA .....		172

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 State of the Art .....	25
Tabel 5.1 Tabel user_groups .....	121
Tabel 5.2 Tabel users .....	122
Tabel 5.3 Tabel modules .....	123
Tabel 5.4 Tabel menus .....	123
Tabel 5.5 Tabel menu_permissions.....	124
Tabel 5.6 Tabel ref_countries .....	125
Tabel 5.7 Tabel ref_industries.....	125
Tabel 5.8 Tabel ref_job_statuses.....	126
Tabel 5.9 Tabel ref_job_types.....	127
Tabel 5.10 Tabel ref_working_types .....	128
Tabel 5.11 Tabel ref_locations.....	128
Tabel 5.12 Tabel ref_marital_statuses .....	129
Tabel 5.13 Tabel ref_skill_levels.....	130
Tabel 5.14 Tabel ref_progress_statuses .....	130
Tabel 5.15 Tabel companies .....	131
Tabel 5.16 Tabel jobs .....	132
Tabel 5.17 Tabel assessments .....	133
Tabel 5.18 Tabel assessment_indicators .....	134
Tabel 5.19 tabel jobs_assessments.....	135
Tabel 5.20 Tabel applicants .....	135

Tabel 5.21 Tabel applicants_progresses .....	137
Tabel 5.22 Tabel applicants_assessments .....	137
Tabel 5.23 Tabel applicants_assessment_scores.....	138
Tabel 5.24 Tabel system_files.....	139
Tabel 5.25 Indeks hasil penilaian aptitude test .....	144
Tabel 5.26 Opsi penilaian technical test .....	147
Tabel 5.27 Indeks hasil penilaian technical test.....	147
Tabel 5.28 Opsi penilaian interview .....	149
Tabel 5.29 Indeks hasil penilaian interview.....	149
Tabel 5.30 Kuisioner evaluasi kepuasan pengguna .....	169
Tabel 5.31 Indeks kuisioner .....	169

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Metode pengembangan waterfall .....	6
Gambar 1.2 Kerangka pemikiran .....	11
Gambar 3.1 Struktur organisasi perusahaan.....	28
Gambar 3.2 Workflow sistem yang sedang berjalan (1).....	38
Gambar 3.3 Workflow sistem yang sedang berjalan (2).....	39
Gambar 3.4 Workflow sistem yang sedang berjalan (3).....	40
Gambar 4.1 Arsitektur perangkat lunak (APL).....	47
Gambar 4.2 Identifikasi aktor pada sistem.....	49
Gambar 4.3 Use case diagram admin.....	51
Gambar 4.4 Use case diagram HR .....	53
Gambar 4.5 Use case diagram assessor.....	54
Gambar 4.6 Use case diagram pelamar.....	55
Gambar 4.7 Activity diagram login .....	57
Gambar 4.8 Activity diagram mengelola grup pengguna .....	58
Gambar 4.9 Activity diagram mengelola pengguna .....	60
Gambar 4.10 Activity diagram mengelola menu website internal.....	62
Gambar 4.11 Activity diagram mengelola hak akses pengguna.....	63
Gambar 4.12 Activity diagram mengelola master data.....	64
Gambar 4.13 Activity diagram mengelola perusahaan .....	65
Gambar 4.14 Activity diagram mengelola lowongan pekerjaan.....	67
Gambar 4.15 Activity diagram mengelola assessmen .....	69

Gambar 4.16 Activity diagram mengelola pelamar .....	71
Gambar 4.17 Activity diagram mengelola hasil assessmen pelamar.....	73
Gambar 4.18 Activity diagram melihat laporan.....	75
Gambar 4.19 Activity diagram mengubah password.....	76
Gambar 4.20 Activity diagram melakukan logout.....	77
Gambar 4.21 Activity diagram melamar pekerjaan .....	78
Gambar 4.22 Activity diagram melengkapi data diri pelamar .....	79
Gambar 4.23 Activity diagram melakukan tracking progress lamaran.....	80
Gambar 4.24 Activity diagram melakukan pembatalan lamaran.....	81
Gambar 4.25 Sequence diagram login .....	82
Gambar 4.26 Sequence diagram mengelola grup pengguna .....	83
Gambar 4.27 Sequence diagram mengelola pengguna .....	84
Gambar 4.28 Sequence diagram mengelola menu website internal .....	85
Gambar 4.29 Sequence diagram mengelola hak akses pengguna.....	86
Gambar 4.30 Sequence diagram mengelola master data .....	87
Gambar 4.31 Sequence diagram mengelola perusahaan.....	88
Gambar 4.32 Sequence diagram mengelola lowongan pekerjaan .....	89
Gambar 4.33 Sequence diagram mengelola assessmen .....	90
Gambar 4.34 Sequence diagram mengelola pelamar.....	91
Gambar 4.35 Sequence diagram mengelola hasil assessmen pelamar.....	92
Gambar 4.36 Sequence diagram melihat laporan .....	93
Gambar 4.37 Sequence diagram mengubah password.....	94
Gambar 4.38 Sequence diagram melakukan logout.....	95

Gambar 4.39 Sequence diagram melamar pekerjaan.....	96
Gambar 4.40 Sequence diagram melengkapi data diri pelamar.....	97
Gambar 4.41 Sequence diagram melakukan tracking progress lamaran .....	98
Gambar 4.42 Sequence diagram membatalkan lamaran .....	98
Gambar 4.43 Class diagram .....	101
Gambar 4.44 Entity Relationship diagram.....	103
Gambar 4.45 Perancangan halaman iklan lowongan pekerjaan.....	104
Gambar 4.46 Perancangan halaman tracking progress lamaran .....	105
Gambar 4.47 Perancangan halaman dashboard .....	105
Gambar 4.48 Perancangan halaman daftar master data .....	106
Gambar 4.49 Perancangan halaman daftar assessmen.....	106
Gambar 4.50 Perancangan halaman indikator assessmen.....	107
Gambar 4.51 Halaman daftar hasil assessmen pelamar .....	107
Gambar 4.52 Perancangan halaman daftar perusahaan.....	108
Gambar 4.53 Perancangan halaman daftar lowongan pekerjaan .....	108
Gambar 4.54 Perancangan halaman daftar pelamar.....	109
Gambar 4.55 Perancangan halaman detail pelamar .....	109
Gambar 4.56 Perancangan halaman daftar hasil assessmen pelamar .....	110
Gambar 4.57 Perancangan halaman daftar jadwal interview.....	110
Gambar 4.58 Perancangan halaman daftar pengguna .....	111
Gambar 4.59 Perancangan formulir lamar pekerjaan .....	111
Gambar 4.60 Perancangan formulir melengkapi data diri pelamar .....	112
Gambar 4.61 Perancangan formulir login website internal .....	112

Gambar 4.62 Perancangan formulir master data.....	113
Gambar 4.63 Perancangan formulir assessmen .....	113
Gambar 4.64 Perancangan formulir indikator assessmen .....	114
Gambar 4.65 Perancangan formulir info perusahaan.....	114
Gambar 4.66 Perancangan formulir lowongan pekerjaan.....	115
Gambar 4.67 Perancangan formulir pelamar .....	116
Gambar 4.68 Perancangan formulir hasil assessmen.....	116
Gambar 4.69 Perancangan formulir jadwal interview .....	117
Gambar 4.70 Perancangan formulir manajemen pengguna .....	117
Gambar 4.71 Perancangan menu website publik .....	118
Gambar 4.72 Perancangan menu website internal .....	119
Gambar 5.1 Halaman login .....	140
Gambar 5.2 Halaman lihat pelamar .....	141
Gambar 5.3 Pop-up buat assessmen untuk pelamar.....	141
Gambar 5.4 Email arahan assessmen untuk pelamar .....	142
Gambar 5.5 Input penilaian assessmen attitude test.....	142
Gambar 5.6 Tabel kondisi deskripsi hasil penilaian aptitude test (DISC) .....	143
Gambar 5.7 Input hasil penilaian aptitude test.....	144
Gambar 5.8 Rekap hasil assessmen pelamar.....	145
Gambar 5.9 Pop-up penghentian rekrutmen .....	146
Gambar 5.10 Input penilaian technical test.....	146
Gambar 5.11 Menjadwalkan interview .....	148
Gambar 5.12 Input penilaian interview.....	148

Gambar 5.13 Mengirimkan offering letter .....	150
Gambar 5.14 Email offering letter untuk pelamar .....	150
Gambar 5.15 Pop-up terima pelamar dan atur status iklan lowongan pekerjaan	151
Gambar 5.16 Halaman iklan lowongan pekerjaan pada website publik .....	151
Gambar 5.17 Halaman monitor proses lamaran pada website publik.....	152
Gambar 5.18 Halaman dashboard .....	152
Gambar 5.19 Laporan talent pool.....	153
Gambar 5.20 Laporan pelamar diterima .....	154
Gambar 5.21 Halaman daftar master data.....	155
Gambar 5.22 Halaman daftar assessmen .....	155
Gambar 5.23 Halaman daftar indikator assessmen .....	156
Gambar 5.24 Halaman daftar perusahaan .....	156
Gambar 5.25 Halaman daftar lowongan pekerjaan.....	157
Gambar 5.26 Halaman daftar pelamar .....	157
Gambar 5.27 Halaman daftar hasil assessmen pelamar .....	158
Gambar 5.28 Halaman daftar jadwal interview .....	159
Gambar 5.29 Halaman daftar pengguna website internal .....	159
Gambar 5.30 Formulir input lamaran pekerjaan.....	160
Gambar 5.31 Formulir input melengkapi data diri pelamar.....	161
Gambar 5.32 Formulir input master data .....	161
Gambar 5.33 Formulir input assessmen.....	162
Gambar 5.34 Formulir input indikator assessmen .....	163
Gambar 5.35 Formulir input perusahaan .....	163

Gambar 5.36 Formulir input lowongan pekerjaan .....	164
Gambar 5.37 Formulir input pelamar.....	165
Gambar 5.38 Formulir input pengguna website internal .....	165
Gambar 5.39 Menu website publik .....	166
Gambar 5.40 Menu website internal untuk pengguna admin .....	167
Gambar 5.41 Menu website internal untuk pengguna HR .....	167
Gambar 5.42 Menu website internal untuk pengguna assessor .....	168

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1: PERHITUNGAN EVALUASI KEPUASAN PENGGUNA.... 173

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rekrutmen karyawan merupakan kegiatan yang sering dilakukan oleh perusahaan secara berkala. Kegiatan ini merupakan tahapan krusial guna menemukan tenaga kerja yang sesuai untuk perusahaan. Dalam menemukan tenaga kerja yang ideal, umumnya perusahaan mempublikasi iklan lowongan kerja melalui sebuah *job portal*, kemudian pelamar yang mendaftar akan didata dan dihubungi oleh tim rekruter perusahaan untuk mengerjakan assessmen. Selanjutnya, kandidat yang dinilai memenuhi kriteria assessmen akan dijadwalkan untuk tahapan *interview*. Kandidat yang lolos seleksi akan diberikan surat tawaran pekerjaan dan dilanjutkan pada tahapan rekrutmen.

PT. ABC merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang solusi IT, yang menyediakan jasa pengembangan perangkat lunak berbasis *web* dan *mobile* menggunakan solusi-solusi inovatif. Selain itu, PT. ABC juga menyediakan jasa *outsourcing* IT. *Outsourcing* adalah proses pengalihan kegiatan atau pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh perusahaan atau organisasi kepada pihak lain di luar perusahaan atau organisasi tersebut. *Outsourcing* dapat dilakukan untuk berbagai keperluan, seperti mengurangi biaya produksi, meningkatkan efisiensi, mengurangi risiko, atau meningkatkan kualitas layanan. Dalam hal ini, suatu perusahaan atau organisasi akan mengontrak PT. ABC sebagai pihak ketiga, untuk

menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Saat ini, PT. ABC belum menggunakan sistem informasi rekrutmen karyawan untuk mengolah data pelamar yang mendaftar. Pelamar akan didata pada *Excel*, dan pelabelan status pemrosesan kandidat ditandai secara manual pada *file* tersebut oleh masing-masing tim rekruter.

Berkaitan dengan penyimpanan data yang masih manual, pengolahan data selama proses rekrutmen dinilai tidak efisien. Data yang tidak terintegrasi menyebabkan pembagian tugas antar tim rekruter dinilai rumit, sehingga terdapat resiko redundansi data dan *human error* selama memproses lamaran. Contohnya seperti pelamar tidak diproses, atau terdapat jadwal *interview* yang bentrok antar kandidat.

Permasalahan lainnya yaitu tidak efisiennya pengolahan data rekrutmen menyebabkan lamanya waktu yang dibutuhkan dalam memproses pelamar, sehingga adanya pelamar yang memiliki potensial mengundurkan dirinya dalam proses rekrutmen karena pelamar lebih dulu mendapatkan tanggapan dari perusahaan lain. Masalah ini juga membuat pelamar mendapatkan pengalaman yang kurang baik, dan berpotensi membuat citra perusahaan buruk.

Hal tersebut menjadi kendala yang cukup serius, karena sangat berpengaruh pada performa bisnis perusahaan. Dalam mengerjakan proyek seringkali ada tim yang mengundurkan diri dari perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengganti tim lama dengan cepat dan tepat agar tidak mengganggu jalannya proyek. Selain

itu, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk selalu menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk *client outsourcing*.

Proses rekrutmen karyawan yang efektif dan efisien kini menjadi sangat penting bagi perusahaan, agar dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mengatasi masalah tersebut, perlu dilakukan perubahan dalam sistem rekrutmen karyawan di PT. ABC agar lebih efektif dan efisien.

Sistem informasi berbasis website telah menjadi pilihan yang populer karena dapat diakses dengan mudah dan cepat dari berbagai perangkat seperti laptop, tablet, atau smartphone. Pengembangan sistem informasi dengan website dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta meningkatkan kualitas dalam merekrut tenaga kerja. Dengan menggunakan sistem informasi rekrutmen karyawan dan *outsourcing* berbasis website, perusahaan dapat mengelola data lamaran pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: *Bagaimana membuat sistem informasi yang dapat membantu beban kerja tim rekruter yang tinggi agar lebih efektif dan efisien?*

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan sebelumnya penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat, berikut adalah tujuan dan manfaat dari penelitian ini.

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah membuat sistem informasi rekrutmen karyawan untuk mengelola proses perekrutan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

#### **1.3.2.1 Manfaat Akademis**

Manfaat akademis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi sarana untuk topik pembelajaran dalam mengembangkan sistem rekrutmen karyawan, sehingga dapat menjadi referensi yang bermanfaat di masa depan dan diperuntukan bagi ilmu pengetahuan secara teoritis.

#### **1.3.2.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah perusahaan khususnya bagian *Human Resource* pada PT. ABC, dapat menggunakan sistem tersebut dalam melakukan seleksi karyawan baru.

### **1.4 Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah terhadap pengembangan sistem ini adalah sebagai berikut:

1. Subjek penelitian merupakan tim rekruter pada divisi *Human Resource* PT. ABC.
2. Sistem informasi digunakan untuk mengelola data master, informasi perusahaan, lowongan pekerjaan, pelamar, hasil assessmen, pengaturan templat email, dan melihat laporan.

## 1.5 Metodologi Penelitian

Dalam penyusunan penulisan ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Adapun teknik pengumpulan dan pengembangan sistem yang digunakan dalam proses penelitian ini antara lain:

### 1.5.1 Tahapan Pengumpulan Data

#### 1.5.1.1 Metode Wawancara

Metode wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan interaksi langsung antara peneliti dengan divisi *Human Resource* PT. ABC. Peneliti secara sistematis mengajukan serangkaian pertanyaan kepada narasumber untuk memperoleh informasi yang relevan dan mendalam mengenai bagaimana proses rekrutmen karyawan dilaksanakan, dan apa saja masalah yang terjadi.

#### 1.5.1.2 Metode Observasi

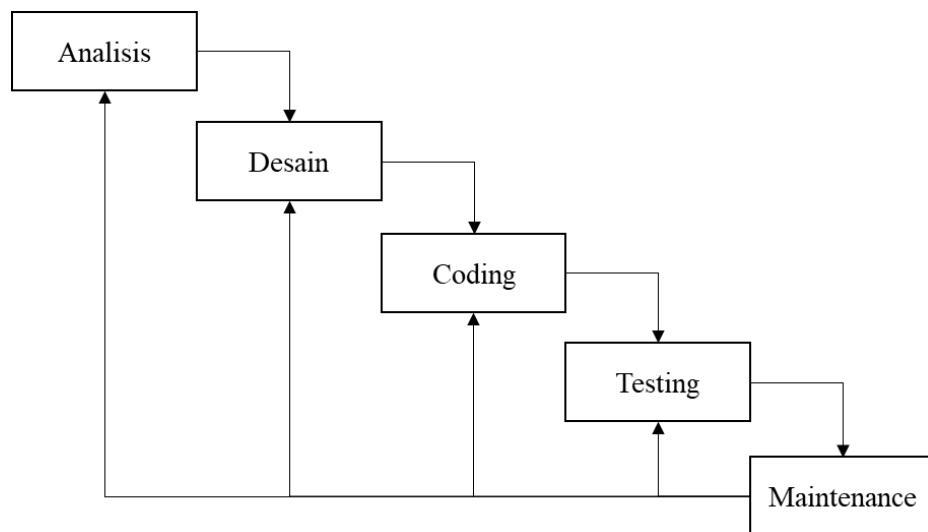
Metode observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara datang langsung pada obyek penelitian untuk meneliti dan meminta data mengenai masalah yang terjadi pada proses rekrutmen karyawan saat ini. Dari penelitian tersebut maka akan diketahui rancangan sistem yang dibuat.

#### 1.5.1.3 Metode Studi Pustaka

Metode studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan cara membaca buku-buku, jurnal, dan referensi yang berkaitan dengan masalah yang terjadi pada proses rekrutmen karyawan.

### 1.5.2 Tahapan Pembuatan Sistem

Metode yang digunakan untuk pengembangan sistem ini adalah Metode *Waterfall*. Metode waterfall didasarkan pada prinsip bahwa setiap fase dalam pengembangan perangkat lunak harus diselesaikan secara keseluruhan sebelum memasuki fase berikutnya. Pendekatan fase pengembangan perangkat lunak secara sekkuensial atau terurut dimulai dari analisis, desain, *coding*, *testing* dan *maintenance (support)*. Langkah-langkah yang dilakukan pada metodologi Waterfall adalah sebagai berikut [1]:



*Gambar 1.1 Metode pengembangan waterfall*

#### 1.5.2.1 Tahap Analisis

Tahap analisis merupakan tahap inisialisasi pendefinisian masalah untuk menyelesaikan teknik pengembangan perangkat lunak melalui pengumpulan data-data. Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode wawancara, observasi, dan studi pustaka.

#### 1.5.2.2 Tahap Desain

Tahap desain merupakan tahap perancangan sistem yang akan dibuat dari tahap analisis yang meliputi perancangan sistem menggunakan *use case diagram*, *activity diagram*, *class diagram*, *sequence diagram*, *entity relationship diagram*, dan perancangan antarmuka (*output*, *input*, *navigation*).

#### 1.5.2.3 Tahap *Coding*

Tahap *coding* (pemrograman) merupakan proses penerjemah data atau pemecah masalah ke dalam baris–baris kode program. Setelah pengkodean selesai akan dilakukan testing terhadap sistem yang telah dibuat. Program dalam sistem ini akan dibangun menggunakan bahasa pemrograman PHP dengan *framework* Laravel dan *database* MySQL.

#### 1.5.2.4 Tahap Testing

Tujuan dari tahap *testing* adalah menemukan kesalahan-kesalahan pada sistem dan kemudian memperbaiki kesalahan tersebut. Testing dilakukan dengan melakukan berbagai skenario yang mungkin terjadi. Saat skenario ini dijalankan, maka sistem harus berjalan sesuai dengan rancangan. Apabila tidak sesuai, maka terdapat kesalahan pada program dan program akan diperbaiki.

#### 1.5.2.5 Tahap Pemeliharaan

Yang termasuk pada tahap pemeliharaan diantaranya adalah instalasi dan proses perbaikan sistem apabila ditemukan adanya kesalahan (*bug*) yang tidak ditemukan pada tahap *testing*. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya kerusakan pada sistem. Tujuan lain dari tahap ini adalah agar informasi dapat disajikan secara berkala dan dapat selalu diperbaharui isinya.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini tersusun dari 6 (enam) bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

a. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, pembatasan masalah, metodologi penelitian, sistematika penulisan, serta kerangka pemikiran.

b. BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini, dijelaskan mengenai landasan teori yang akan menjadi konsep dasar pada penelitian sistem informasi rekrutmen karyawan dan *outsourcing*.

c. BAB III ANALISIS SISTEM SEDANG BERJALAN

Pada bab ini, dijelaskan mengenai gambaran umum perusahaan PT. ABC, sistem yang sedang berjalan dan analisis sistem yang akan dibuat.

d. BAB IV PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini, dijelaskan mengenai tujuan dan ruang lingkup sistem yang akan dibuat, arsitektur perangkat lunak, UML, perancangan *database*, perancangan *output*, perancangan *input* dan perancangan menu.

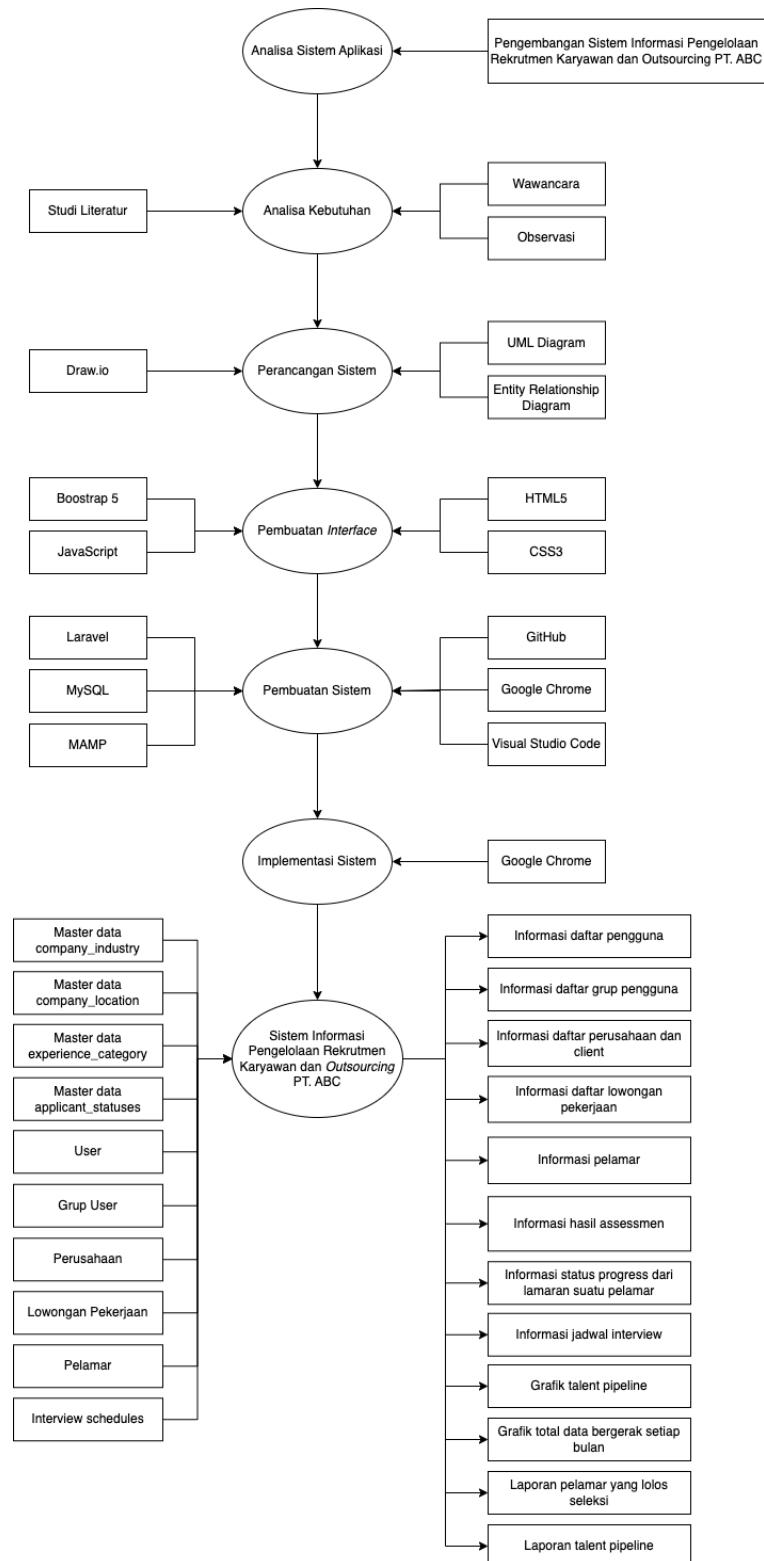
e. BAB V IMPLEMENTASI

Pada bab ini, dijelaskan mengenai spesifikasi perangkat keras dan perangkat lunak, implementasi basis data, implementasi proses, implementasi *output*, implementasi *input*, dan implementasi menu serta uji coba dan hasil.

#### f. BAB VI PENUTUP

Pada bab ini, dijelaskan mengenai kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yang sudah dibangun dan dijalankan serta juga memuat saran-saran yang bisa digunakan untuk memperbaiki penelitian-penelitian lainnya dikemudian hari.

## 1.7 Kerangka Pemikiran



*Gambar 1.2 Kerangka pemikiran*

Berdasarkan gambar kerangka penelitian diatas dapat dijelaskan tahapan penelitian sebagai berikut.

1. Analisa Sistem

Pada tahapan ini peneliti mengumpulkan data, kemudian memahami dan mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada proses rekrutmen PT. ABC.

2. Analisa Kebutuhan

Pada tahapan ini peneliti melakukan analisa terkait dengan kebutuhan pengguna berdasarkan kriteria yang diharapkan dari hasil analisa sistem.

3. Perancangan Sistem

Pada tahapan ini peneliti melakukan analisis perancangan sistem terbagi lagi menjadi tiga tahapan, yaitu analisis sistem lama, analisis kebutuhan perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*), dan menentukan batasan sistem yang akan dibangun. Sistem akan dirancang menggunakan *Unified Modelling Language* (UML), struktur navigasi, dan *Entity Diagram Relationship* (ERD).

4. Pembuatan *Interface*

Pada tahapan ini, peneliti menggunakan HTML5, CSS3, Bootstrap 5 dan JavaScript untuk membuat tampilan antarmuka dari sistem yang dibuat.

5. Pembuatan Sistem

Setelah dilakukannya pembuatan *interface*, langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan desain kedalam pengkodean logika-logika

pemograman sampai dengan akses database agar menjadi sistem aplikasi yang siap untuk digunakan. Pada tahap ini, *tools* yang digunakan yaitu *MAMP Pro*, *Adminer*, *MySQL*, *Visual Studio Code*, *Laravel*, *Google Chrome*, dan *GitHub*.

## 6. Implementasi

Jika sistem sudah dipastikan dapat berjalan dengan baik, tahapan terakhir adalah melakukan implementasi atau *deployment* sistem ke *server* untuk dipublikasikan dan dapat memperoleh tujuan serta manfaat seperti yang telah diharapkan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Tenaga Kerja**

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja mencakup karyawan tetap, pekerja paruh waktu, pekerja lepas, dan pengangguran yang aktif mencari pekerjaan. Pengertian ini mencakup baik pekerja manual maupun pekerja non-manual, serta melibatkan berbagai tingkat keterampilan, kualifikasi, dan pengalaman. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi utama dalam ekonomi dan memainkan peran penting dalam aktivitas bisnis, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi suatu negara.

#### **2.2 Pengertian Rekrutmen Tenaga Kerja**

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan untuk menutupi kekurangan yang terjadi pada kepegawaian. Perekutan karyawan bertujuan menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan [2].

### **2.3 Jenis-jenis Rekrutmen Tenaga Kerja**

Dalam proses rekrutmen, terdapat beberapa jenis yang umum digunakan oleh organisasi. Pemahaman tentang jenis-jenis rekrutmen ini penting untuk memilih strategi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berikut ini penjelasan lebih rinci tentang beberapa jenis rekrutmen yang umum.

#### **2.3.1 Rekrutmen Internal**

Rekrutmen internal adalah proses pengisian posisi kosong dalam perusahaan atau organisasi dengan menggunakan sumber daya manusia yang sudah ada di dalam perusahaan. Biasanya, perusahaan akan memberikan kesempatan kepada karyawan yang sudah ada untuk mengajukan diri dan bersaing untuk posisi yang kosong. Rekrutmen internal memiliki beberapa keuntungan, antara lain menghargai karyawan yang sudah ada, memotivasi karyawan untuk pengembangan karier [3], serta mengurangi biaya dan waktu yang dibutuhkan untuk perekrutan eksternal.

#### **2.3.2 Rekrutmen Eksternal**

Rekrutmen eksternal melibatkan pencarian kandidat dari luar perusahaan atau organisasi untuk mengisi posisi yang kosong. Proses ini melibatkan pemasangan iklan lowongan kerja, seleksi CV, wawancara, dan tes untuk menyeleksi calon karyawan yang potensial. Rekrutmen eksternal memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia baru dengan beragam latar belakang dan pengalaman. Keuntungan dari rekrutmen eksternal adalah adanya injeksi ide-ide baru dan pengetahuan baru yang dapat membawa inovasi dan perubahan positif dalam perusahaan [3].

### **2.3.3 Rekrutmen Campuran**

Rekrutmen campuran menggabungkan elemen-elemen dari rekrutmen internal dan eksternal. Dalam rekrutmen campuran, organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan internal untuk bersaing dengan calon eksternal. Tujuan dari rekrutmen campuran adalah untuk menggabungkan keuntungan dari kedua jenis rekrutmen tersebut. Pada beberapa kasus, organisasi memberikan prioritas kepada karyawan internal, tetapi tetap membuka kesempatan bagi calon eksternal yang memiliki kualifikasi yang sangat baik.

### **2.3.4 Rekrutmen Proaktif**

Rekrutmen proaktif adalah upaya perusahaan untuk secara aktif mencari dan menarik calon karyawan yang potensial, bahkan jika tidak ada posisi yang kosong saat ini. Perusahaan melakukan riset pasar tenaga kerja dan membangun hubungan dengan calon karyawan potensial. Dengan rekrutmen proaktif, perusahaan dapat membangun dan menjaga jaringan yang kuat dengan bakat-bakat terbaik di industri mereka. Ketika ada kebutuhan akan tenaga kerja baru, organisasi sudah memiliki daftar calon yang potensial.

### **2.3.5 Rekrutmen Reaktif**

Rekrutmen reaktif terjadi ketika perusahaan merespons permintaan mendesak untuk mengisi posisi yang kosong. Biasanya terjadi jika ada kepergian mendadak atau peningkatan kebutuhan akan karyawan dalam waktu singkat. Proses rekrutmen reaktif biasanya lebih cepat dan fokus pada pengisian posisi secara efisien. Namun, perusahaan mungkin memiliki keterbatasan waktu dan sumber daya untuk melakukan pencarian yang mendalam.

## 2.4 Proses Rekrutmen Tenaga Kerja

Proses rekrutmen tenaga kerja melibatkan serangkaian tahapan yang dirancang untuk menarik, mengevaluasi, dan memilih calon yang paling cocok untuk posisi yang tersedia. Beberapa tahapan umum dalam proses rekrutmen tenaga kerja yaitu merencanakan rekrutmen, memasang lowongan pekerjaan, seleksi, dan penetapan karyawan.

Tahap perencanaan rekrutmen melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penentuan spesifikasi pekerjaan, dan penyusunan rencana rekrutmen yang mencakup strategi, sumber daya, dan jadwal rekrutmen [3].

Setelah hasil analisis suatu pekerjaan telah didapatkan pada tahap perancanaan, selanjutnya perusahaan dapat mengiklankan lowongan kerja ke berbagai saluran, seperti situs web karir, media sosial, portal pekerjaan, atau melalui rekomendasi karyawan. Pelamar yang mendaftar kemudian akan didata dan dilanjutkan ke tahap seleksi.

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia pada perusahaan. Kegiatan seleksi tenaga kerja dimaksudkan untuk memilih tenaga kerja yang memenuhi persyaratan, baik kuantitas dan kualitasnya . Hal tersebut dapat dicapai dengan cara seperti berikut.

1. Penyaringan awal: Pada tahap ini, aplikasi atau *resume* calon pelamar akan disaring untuk menentukan apakah mereka memenuhi persyaratan dasar yang ditetapkan untuk posisi tersebut.

2. Seleksi tertulis: Tahap ini melibatkan evaluasi lebih lanjut terhadap pelamar yang lolos tahap penyaringan awal. Contohnya bisa berupa tes IQ dan tes kepribadian.
3. Seleksi intelegensi: Pelamar yang lulus seleksi tertulis dapat diminta untuk mengikuti tes dan penilaian yang relevan dengan posisi yang mereka lamar. Ini dapat mencakup tes kemampuan, tes praktik, atau tugas simulasi.
4. Wawancara: Calon pelamar yang berhasil melewati tahapan tes dan penilaian dapat diundang untuk wawancara lebih mendalam dengan tim perekrutan atau manajer terkait. Wawancara bertujuan untuk mengevaluasi keterampilan, pengetahuan, dan kualitas pribadi pelamar.

Tahap terakhir adalah pengangkatan karyawan. Setelah melalui proses seleksi, perusahaan akan membuat keputusan untuk mengangkat calon karyawan yang paling cocok untuk posisi yang tersedia.

## 2.5 Pengertian Assessmen

Assessmen adalah proses evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengidentifikasi individu yang paling cocok untuk posisi pekerjaan tertentu. Tujuan dari assessmen dalam seleksi karyawan adalah untuk mengumpulkan informasi tentang kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, dan potensi calon karyawan guna menilai kesesuaian mereka dengan kebutuhan dan persyaratan posisi yang tersedia [4].

## 2.6 Jenis Assessmen dalam Seleksi Tenaga Kerja

Assessmen dalam seleksi karyawan melibatkan penggunaan berbagai jenis, metode dan instrumen untuk mengukur kemampuan dan potensi calon karyawan. Berikut ini penjelasan lebih rinci tentang beberapa jenis assessmen yang umum digunakan.

### 2.6.1 *Aptitude Test*

*Aptitude test* adalah sebuah metode penilaian didesain khusus untuk mengukur kemampuan intelektual, kognitif, dan keterampilan khusus. Dalam *aptitude test*, salah satu metode yang sering digunakan adalah tes tertulis yang mencakup berbagai jenis tugas, seperti tes verbal, numerik, logika, atau spasial.

Pada *aptitude test*, calon karyawan akan diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang harus mereka jawab. Skor IQ yang diperoleh dari *aptitude test* dapat digunakan untuk membandingkan calon karyawan dan mengidentifikasi individu yang memiliki potensi yang tinggi untuk berhasil dalam peran atau pekerjaan tertentu.

### 2.6.2 *Attitude Test*

*Attitude test* merupakan jenis tes yang digunakan dalam proses seleksi karyawan untuk mengevaluasi sikap, nilai-nilai, dan karakteristik kepribadian calon karyawan yang relevan dengan posisi atau budaya perusahaan. Tes ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek seperti motivasi, kerjasama tim, etika kerja, komitmen, kepemimpinan, dan adaptabilitas.

Salah satu jenis *attitude test* yang umum digunakan adalah DISC *test*. DISC merupakan singkatan dari keempat dimensi kepribadian yang diukur dalam tes ini,

yaitu *Dominance* (dominan), *Influence* (pengaruh), *Steadiness* (stabilitas), dan *Compliance* (kepatuhan). Umumnya, calon karyawan akan diberikan pilihan mana opsi yang paling mendeskripsikan hingga mana yang paling tidak mendeskripsikan diri mereka. Kemudian jawaban yang dihasilkan akan di-*plot* ke dalam diagram kuadran DISC [5].

Terdapat dua aspek penting dalam profil kepribadian seseorang berdasarkan hasil tes DISC, yaitu:

1. *Natural Type*

*Natural type* merujuk pada preferensi perilaku dan komunikasi yang alami atau bawaan dalam diri individu. Ini mencerminkan gaya komunikasi dan perilaku yang cenderung muncul secara alami dan tanpa tekanan dari lingkungan sekitar. *Natural type* mencerminkan kepribadian dasar seseorang.

2. *Adaptation Type*

*Adaptation type* mengacu pada gaya perilaku dan komunikasi yang dapat berubah dan disesuaikan oleh individu untuk berinteraksi dengan lingkungan atau situasi tertentu. *Adaptation type* mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan perilaku dan gaya komunikasi mereka berdasarkan tuntutan.

Hasil dari tes DISC dapat memberikan informasi tentang preferensi komunikasi dan gaya perilaku calon karyawan. Contohnya jika pada suatu individu dimensi tertingginya pada aspek *natural type* adalah “C”, dan pada *adaptation type* adalah “S” maka dapat diinterpretasikan bahwa individu tersebut

cenderung memprioritaskan kerja yang akurat, sistematis, dan terorganisir. Di sisi lain, *adaptation type* “S” menunjukkan kemampuannya untuk menyesuaikan perilaku dengan situasi dan menjaga stabilitas serta konsistensi dalam berinteraksi dengan orang lain.

### **2.6.3 Technical Test**

*Technical test* atau *coding test* adalah jenis tes yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan dan keterampilan calon karyawan dalam pemrograman komputer atau *coding*. Tes ini dirancang khusus untuk menguji pemahaman dan kemampuan calon karyawan dalam bahasa pemrograman, logika pemrograman, pemecahan masalah, dan kemampuan menulis kode yang efisien dan berfungsi.

Dalam tes ini, calon karyawan akan diberikan serangkaian tugas yang harus mereka selesaikan menggunakan bahasa pemrograman yang relevan dengan posisi yang dilamar. Tugas-tugas ini dapat mencakup pemrograman dasar, penggunaan algoritma, manipulasi data, pengembangan aplikasi, atau masalah pemecahan masalah lainnya yang berhubungan dengan bidang pemrograman.

## **2.7 Strategi Menyeleksi Tenaga Kerja**

Untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat, diperlukan metode seleksi kerja yang efektif. Kriteria dasar seleksi tenaga kerja yang diperlukan untuk memperoleh tenaga kerja yang baik setidaknya harus memenuhi syarat-syarat berikut [3].

1. Seleksi harus berpedoman pada analisis pekerjaan dan rencana perekrutan tenaga kerja. Deskripsi serta kualifikasi pekerjaan harus dijadikan

pedoman dalam seleksi tenaga kerja, agar efektivitas seleksi tenaga kerja dapat dijamin keberhasilannya.

2. Seleksi harus efektif dan efisien. Efisien dalam hal ini artinya pelaksanaan seleksi tidak hanya memerlukan alokasi dana, tetapi juga dapat menentukan tenaga kerja yang mampu memegang tanggung jawab yang akan diberikan kepadanya. Sedangkan efektif, artinya seleksi harus sesuai dengan waktu dan rencana yang ditetapkan.
3. Seleksi harus memerhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Pelaksanaan seleksi tenaga kerja tidak boleh melanggar peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik dari perusahaan atau pemerintah, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Konsekuensi akibat melanggar dapat mengakibatkan sanksi oleh pemerintah terhadap perusahaan atas kelalaian yang dilakukan.
4. Seleksi harus dilakukan secara objektif dan jujur. Objektif dan kejujuran merupakan kunci sukses penentuan tenaga kerja. Penyeleksian tenaga kerja harus objektif, dimana pertimbangan rasional lebih ditekankan daripada perasaan dan kejujuran bagian seleksi tenaga kerja sangat diperlukan agar calon tenaga kerja yang tidak memenuhi kriteria tidak dapat diloloskan. Apabila dalam perusahaan terdapat bagian seleksi tenaga kerja yang tidak objektif dan tidak jujur, maka sangat beresiko terdapat tenaga kerja yang tidak kompeten pada perusahaan.

## 2.8 Pengertian *Outsourcing*

*Outsourcing* merupakan strategi bisnis di mana perusahaan mempekerjakan pihak eksternal atau perusahaan pihak ketiga untuk melaksanakan sebagian atau seluruh aktivitas yang sebelumnya dilakukan oleh departemen atau tim internal perusahaan. Dalam *outsourcing*, perusahaan mengalihkan tanggung jawab dan tugas tertentu kepada penyedia layanan eksternal yang memiliki keahlian atau keunggulan dalam bidang tersebut.

Beberapa definisi dari pakar mengenai *outsourcing* antara lain:

1. Michael J. Mol (2007), *outsourcing* adalah proses dimana perusahaan membeli atau mendapatkan akses ke sumber daya dan kompetensi dari pihak ketiga yang berbeda untuk melaksanakan aktivitas tertentu yang tidak menjadi inti bisnis perusahaan [6].
2. Thomas L. Friedman (2005), *outsourcing* adalah mempercayakan aktivitas bisnis perusahaan kepada mitra di luar perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, kualitas, atau fokus perusahaan pada kegiatan inti [7].

Tujuan umum dari *outsourcing* adalah untuk mengurangi biaya, meningkatkan efisiensi operasional, mengakses keahlian atau teknologi baru, serta memungkinkan perusahaan untuk lebih fokus pada aktivitas inti atau kompetensi inti yang membedakan mereka di pasar.

## 2.9 State of the Art

Pada era digital saat ini, pembuatan sistem informasi rekrutmen tenaga kerja telah menjadi sorotan utama dalam penelitian terkait manajemen sumber daya

manusia. Tren penelitian terkini mengarah pada pengembangan sistem informasi rekrutmen yang lebih terintegrasi, adaptif, dan berorientasi pada pengguna.

Beberapa peneliti yang sudah melakukan penelitian mengenai sistem informasi perekrutan tenaga kerja diantaranya adalah Afifah & Renna (2023), Leliyanah et al., (2022), Al-Huda (2022), Bagas et al., (2022), Resanda & Putri (2022), Ardelia & Irfan (2019), serta Andika et al., (2018). Dalam pembuatan sistemnya Leliyanah et al., (2022) menggunakan metode *Rational Unified Process* (RUP). Sementara itu, Afifah & Renna (2023), Leliyanah et al., (2022), Al-Huda (2022), Bagas et al., (2022), Resanda & Putri (2022), Ardelia & Irfan (2019), serta Andika et al., (2018) menggunakan metode *waterfall*.

Pada penelitian-penelitian tersebut, metode evaluasi yang digunakan adalah metode *black box*. Selain metode *black box*, Bagas et al., (2022), menambahkan metode *User Acceptance Test* (UAT) dalam menguji sistem yang dibuat olehnya.

Bahasa pemrograman yang digunakan oleh Al-Huda (2022), Ardelia & Irfan (2019), serta Andika et al., (2018) adalah PHP. Sedangkan Bagas et al., (2022), dan Resanda & Putri (2022) menggunakan *framework* Laravel. Di lain sisi, Afifah & Renna (2023) menggunakan *framework* Bootstrap dalam membuat sistemnya.

Afifah & Renna (2023), Leliyanah et al., (2022), Al-Huda (2022), Bagas et al., (2022), Ardelia & Irfan (2019), serta Andika et al., (2018) menentukan terdapat dua aktor yang dapat mengakses sistem yang mereka bangun, yaitu admin dan pelamar pekerjaan. Sementara itu, Resanda & Putri (2022) menentukan terdapat tiga aktor yang bisa mengakses sistem. Selain admin pengelola dan

pelamar, terdapat aktor *super user* yang dapat mengakses keseluruhan sistem tanpa batasan.

Pada sebuah sistem informasi rekrutmen karyawan, proses seleksi merupakan tahapan yang penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen. Dalam sistem informasi yang dibangun oleh Afifah & Renna (2023), Bagas et al., (2022), Resanda & Putri (2022) serta Ardelia & Irfan (2019), proses seleksi pelamar dilakukan dengan mengecek berkas yang telah diunggah pada sistem. Pengecekan berkas juga dilakukan oleh Andika et al., (2018), namun ia menambahkan fitur tes psikotes. Selain pengecekan berkas dan fitur tes psikotes, Leliyana et al., (2022) dan Al-Huda (2022) juga menambahkan fitur tes kemampuan. Pada sistem yang dibangun Leliyana et al., (2022) dan Andika et al., juga merekam hasil dari *interview* pelamar dalam seleksinya untuk mendapatkan kandidat terbaik.

Terdapat beberapa jenis pelaporan yang dihasilkan dari sistem informasi rekrutmen yang dibangun oleh Leliyanah et al., (2022), diantaranya yaitu: (1) laporan hasil tes, (2) laporan *interview*, (3) laporan karyawan baru yang diterima. Sedangkan pada sistem milik Al-Huda (2022), memiliki laporan hasil tes dan laporan peringkat hasil seleksi. Sementara itu pada sistem yang dibangun oleh Resanda & Putri (2022) menghasilkan pelaporan berupa (1) grafik dan daftar lowongan pekerjaan dan (2) grafik dan daftar pelamar yang masuk kedalam sistem. Dan pada sistem yang dibangun oleh Andika et al., (2018), terdapat (1) laporan jadwal tes, (2) laporan jadwal interview, (3) laporan jadwal penandatanganan kontrak.

Tabel 2.1 State of the Art

Publikasi	Metoda		Bahasa Pemrograman	Jumlah Aktor	Seleksi pada Sistem	Jenis Pelaporan
	Pengembangan	Pengujian				
Afifah Dzuriyatun Khasanah, Renna Yanwastika Ariyana, 2023	<i>Waterfall</i>	<i>Black box</i>	Bootstrap <i>Framework</i>	2	Pengecekan berkas	Tidak ada
Leliyanah, Sri Hardani, Suharyanto Suharyanto, Endang Muthia, 2022	<i>Rational Unified Process (RUP)</i>	<i>Black box</i>	-	2	Pengecekan berkas, tes psikotes dan kemampuan , hasil interview.	Laporan hasil tes, laporan interview, laporan karyawan baru yang diterima.
Al-Huda Shodiq, 2022	<i>Waterfall</i>	<i>Black box</i>	PHP	2	Pengecekan berkas, tes psikotes dan kemampuan .	Laporan hasil tes dan laporan peringkat seleksi
Bagas Yusuf Faqih, Hindriyanto Dwi Purnomo, 2022	<i>Waterfall</i>	<i>Black box</i> dan <i>User Acceptance Test (UAT)</i>	Laravel <i>Framework</i> (PHP)	2	Pengecekan berkas	Tidak ada
Resanda Widoproyo, Putri Aisyiyah Devi, 2022	<i>Waterfall</i>	<i>Black box</i>	Laravel <i>Framework</i> (PHP)	3	Pengecekan berkas	Grafik dan laporan daftar lowongan pekerjaan dan pelamar

Ardelia Astriany Rizky, Irfan Ramdhani, 2019	<i>Waterfall</i>	-	PHP	2	Pengecekan berkas	Tidak ada
Andika Bayu Hasta Yanto, Ahmad Fauzi, Febri Ainun Jariyah, 2018	<i>Waterfall</i>	<i>Black box</i>	PHP	2	Pengecekan berkas, tes psikotes, hasil interview	Laporan jadwal tes, laporan jadwal interview, laporan jadwal penandatanganan kontrak

## **BAB III**

### **ANALISA SISTEM SEDANG BERJALAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **3.1.1 Sejarah Perusahaan**

Didirikan pada tahun 2005, PT. ABC merupakan perusahaan pengembangan perangkat lunak berbasis *web* dan *mobile* menggunakan solusi-solusi inovatif dengan pengalaman lebih dari 10 tahun dan telah memberi solusi kepada ratusan perusahaan baik perusahaan nasional maupun multinasional. PT. ABC percaya bahwa suasana yang menyenangkan dan ramah akan membuat bekerja lebih optimal, namun tetap fokus pada kesuksesan. Tujuan perusahaan adalah memberikan dampak positif bagi dunia teknologi informasi di Indonesia, dengan memberikan solusi dan layanan yang maksimal.

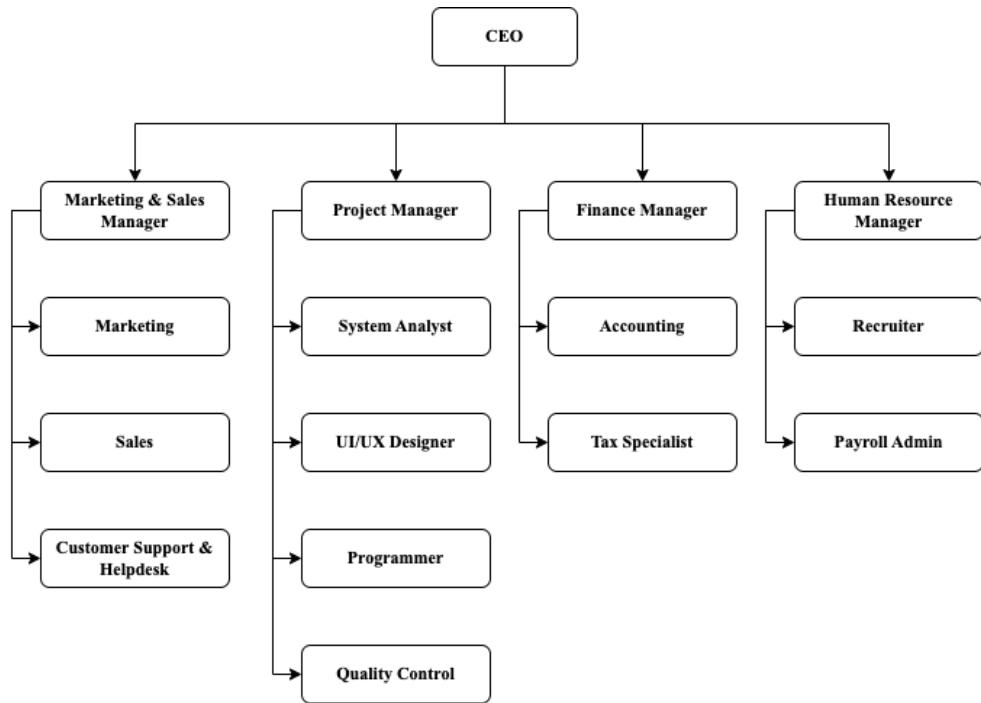
Visi dari PT. ABC adalah memberdayakan bisnis dengan perangkat lunak dan layanan terbaik.

Misi dari PT. ABC diantaranya, adalah:

1. Untuk menyediakan layanan pengembangan perangkat lunak terbaik dan memberikan kualitas terbaik di layanan kami.
2. Mengembangkan industri perangkat lunak dengan orientasi bisnis dan kultur profesional.
3. Mengedepankan profesionalisme, kemampuan individu, dan tim dalam menghasilkan produk-produk unggulan.

4. Memberikan solusi yang optimal kepada mitra kerja dalam mengatasi berbagai permasalahan di dunia teknologi informasi.

### 3.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan



*Gambar 3.1 Struktur organisasi perusahaan*

### 3.1.3 Uraian Pekerjaan

Adapun tugas dari dan tanggung jawab dari masing-masing bagian, yaitu:

1. *Chief Executive Officer*
  - a. Merencanakan, mengelola, dan menganalisis segala aktivitas fungsional bisnis seperti operasional, sumber daya manusia, keuangan, dan pemasaran.
  - b. Merencanakan dan mengelola proses penganggaran, lalu mengamati dan menganalisis apabila ada kejanggalan dalam praktiknya.
2. *Marketing & Sales Manager*

- a. Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memerhatikan tren pasar dan sumber daya perusahaan.
- b. Merencanakan *marketing research* yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar, terutama terhadap produk yang sejenis dariperusahaan pesaing.
- c. Membuat *Sales forecast* adalah membuat perkiraan penjualan didasarkan keadaan sekarang.
- d. Menawarkan produk kepada calon klien.

### 3. *Project Manager*

- a. Menyusun rencana proyek yang mencakup tujuan, lingkup, jadwal, anggaran, sumber daya, dan risiko proyek. Melakukan analisis kebutuhan, identifikasi *deliverables*, serta penentuan strategi proyek.
- b. Membentuk tim proyek yang tepat, mengalokasikan tugas dan tanggung jawab kepada anggota tim, serta memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan.
- c. Melakukan pemantauan progres proyek, termasuk pengawasan terhadap jadwal, anggaran, dan kualitas. Mengidentifikasi dan mengatasi hambatan atau risiko yang mungkin mempengaruhi pencapaian tujuan proyek. Menerapkan perubahan atau tindakan perbaikan jika diperlukan.

### 4. *Finance Manager*

- a. Merencanakan, mengembangkan, dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi di perusahaan dalam memberikan informasi keuangan secara komprehensif dan tepat waktu.

- b. Membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target keuangan perusahaan.

5. *Human Resource Manager*

- a. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja, mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan, dan mengembangkan strategi perekrutan dan seleksi karyawan yang efektif.
- b. Mengelola proses perekrutan, *probation*, pemantauan kinerja, pengembangan karir, dan pemberhentian. Mengelola kebijakan dan prosedur karyawan, serta menangani masalah kedisiplinan dan penyelesaian konflik.
- c. Mengelola sistem penggajian, termasuk perencanaan kompensasi, penentuan gaji dan tunjangan, manajemen insentif dan bonus, serta kebijakan manfaat karyawan seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan cuti.
- d. Mengembangkan dan mengelola kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, peraturan, dan kepatuhan hukum.

6. *Marketing*

- a. Melakukan penelitian dan analisis pasar untuk memahami kebutuhan, preferensi, dan perilaku pelanggan. Mengumpulkan data tentang tren industri, pesaing, dan segmentasi pasar yang relevan untuk mendukung pengambilan keputusan pemasaran.
- b. Merumuskan strategi pemasaran yang efektif untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan. Ini termasuk penetapan target pasar, segmentasi, posisi merek,

dan pengembangan rencana pemasaran yang mencakup elemen seperti produk, harga, promosi, dan distribusi.

- c. Memasarkan hasil produksi perusahaan melalui berbagai cara, agar produk tersebut dapat dikenal dan diminati oleh masyarakat secara luas.

#### 7. *Sales*

- a. Melakukan proses penjualan. Menyampaikan presentasi dan melakukan kegiatan pemasaran untuk mempromosikan produk atau layanan kepada prospek. Membangun hubungan dengan prospek, menjelaskan keunggulan produk, dan mengkomunikasikan nilai yang ditawarkan kepada pelanggan potensial.
- b. Memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan yang ada, menjawab pertanyaan, menangani keluhan, dan memastikan kepuasan pelanggan. Membangun hubungan jangka panjang dengan pelanggan, serta menjaga komunikasi yang baik untuk membangun kepercayaan dan loyalitas.
- c. Mencatat dan melacak semua kegiatan penjualan, termasuk kunjungan, panggilan, dan hasil negosiasi. Melaporkan kemajuan penjualan, target yang dicapai, dan prospek baru kepada *manager sales & marketing*.

#### 8. *Customer Support & Helpdesk*

- a. Merespons pertanyaan pelanggan melalui berbagai saluran komunikasi seperti telepon, email, chat, atau media sosial. Memberikan informasi yang jelas dan akurat tentang produk, kebijakan, harga, atau hal lain yang berkaitan dengan perusahaan.

- b. Mendengarkan dan memahami keluhan pelanggan. Mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh pelanggan, mengevaluasi situasi, dan menyediakan solusi yang memadai.
- c. Membantu pelanggan dalam menyelesaikan masalah teknis terkait penggunaan produk atau layanan. Memberikan panduan langkah demi langkah, troubleshooting, atau instruksi teknis untuk mengatasi masalah dan memulihkan fungsi normal.

#### 9. *System Analyst*

- a. Menganalisis proses bisnis yang ada dan mengidentifikasi bagaimana sistem informasi dapat membantu meningkatkan efisiensi atau produktivitas.
- b. Merancang solusi sistem informasi yang sesuai dengan kebutuhan bisnis. Mengembangkan model aliran data, diagram *use case*, dan spesifikasi fungsional untuk menggambarkan bagaimana sistem akan bekerja dan memenuhi kebutuhan pengguna.
- c. Mengevaluasi kinerja sistem, keamanan, dan kepatuhan terhadap standar atau regulasi yang berlaku.
- d. Bekerja sama dengan tim pengembang, pengguna bisnis, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan pengembangan dan implementasi sistem yang sukses.

#### 10. *UI/UX Designer*

- a. Mengidentifikasi dan memahami kebutuhan dan tujuan pengguna dalam menggunakan produk atau layanan.

- b. Mengembangkan rancangan konseptual untuk antarmuka pengguna.

Merancang aliran kerja (workflow), struktur informasi, dan tata letak visual yang efektif untuk memenuhi kebutuhan pengguna.

- c. Membuat wireframe (kerangka dasar antarmuka) yang menggambarkan

tata letak, struktur, dan navigasi antarmuka pengguna. Mengembangkan prototipe interaktif untuk menguji alur kerja, desain, dan fungsi sebelum pengembangan penuh.

- d. Bekerja sama dengan tim pengembang, analis bisnis, dan pemangku

kepentingan lainnya untuk memahami kebutuhan proyek dan memastikan kesesuaian antarmuka pengguna dengan fungsi dan kebutuhan bisnis.

#### *11. Programmer*

- a. Mengembangkan algoritma, dan memberikan rekomendasi bahasa pemrograman yang sesuai.

- b. Menulis kode dan memastikan kode yang dihasilkan sesuai dengan standar dan praktik terbaik.

- c. Menguji aplikasi untuk memastikan bahwa kode berfungsi dengan benar dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Menemukan dan memperbaiki kesalahan atau bug dalam kode melalui proses *debugging*.

- d. Membuat dokumentasi lengkap tentang kode dan aplikasi yang dibangun.

Menyediakan penjelasan tentang struktur kode, algoritma yang digunakan, dan cara menggunakannya.

#### *12. Quality Control*

- a. Mengevaluasi kualitas produk berdasarkan dari tampilan dan bahasa pemrograman.
- b. Bertanggung jawab untuk dokumentasi inspeksi dan tes yang dilakukan pada produk dari sebuah perusahaan.
- c. Bertanggung jawab untuk mengidentifikasi masalah dan isu-isu mengenai kualitas produk dan juga harus membuat rekomendasi kepada otoritas yang lebih tinggi.

#### *13. Accounting*

- a. Merekam dan mencatat transaksi keuangan perusahaan, termasuk pembelian, penjualan, penerimaan kas, pengeluaran kas, dan transaksi lainnya.
- b. Menyiapkan laporan keuangan seperti neraca, laporan laba rugi, dan laporan arus kas. Melakukan analisis keuangan untuk memberikan wawasan tentang kinerja keuangan perusahaan.
- c. Memantau dan melunasi hutang perusahaan kepada pemasok dan kreditur. Menagih tagihan kepada pelanggan dan mengelola piutang perusahaan.
- d. Melakukan audit internal untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap prosedur dan kebijakan akuntansi. Mengidentifikasi risiko keuangan dan memberikan rekomendasi perbaikan.

#### *14. Tax Specialist*

- a. Memastikan kewajiban perpajakan perusahaan atau individu terpenuhi dengan tepat waktu. Menyiapkan dan mengajukan laporan pajak.

- b. Mengelola dan mempersiapkan proses audit pajak. Menyediakan dokumen dan informasi yang diperlukan kepada otoritas pajak, berkomunikasi dengan auditor pajak, dan mengelola pertanyaan atau permintaan tambahan yang berkaitan dengan audit pajak.
- c. Memastikan perusahaan atau individu karyawan mematuhi semua kewajiban perpajakan yang relevan. Memantau perubahan dalam peraturan perpajakan, memastikan penggunaan insentif atau pengurangan pajak yang sah, dan menghindari sanksi atau penalti pajak.

#### 15. Recruiter

- a. Menentukan kriteria dan spesifikasi posisi yang sedang direkrut.
- b. Menulis deskripsi pekerjaan dan iklan lowongan untuk mempromosikan posisi yang tersedia. Menggunakan *channel* rekrutmen yang berbeda seperti situs web, portal pekerjaan, media sosial, atau sumber daya lainnya untuk mencapai calon kandidat.
- c. Melakukan pencarian aktif untuk menemukan calon kandidat yang berkualifikasi.
- d. Melakukan seleksi awal terhadap calon kandidat yang telah melamar, seperti melakukan wawancara, meninjau CV, dan mengevaluasi portofolio atau sampel pekerjaan.
- e. Mengatur jadwal wawancara, mengirim undangan, dan berkoordinasi dengan calon kandidat dan tim terkait. Memastikan proses rekrutmen berjalan lancar dan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

### 16. Payroll Admin

- a. Mengumpulkan dan memproses informasi kehadiran, absensi, jam kerja, izin, serta perubahan status karyawan.
- b. Membuat slip gaji bulanan yang mencakup rincian gaji, pajak yang dipotong, sumbangan pensiun, dan informasi keuangan terkait penggajian.
- c. Menjawab pertanyaan karyawan tentang gaji, pemotongan, tunjangan, dan kebijakan penggajian lainnya. Memastikan bahwa karyawan memahami rincian gaji mereka dan memberikan dukungan terkait masalah administratif yang berkaitan dengan penggajian.
- d. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, termasuk hukum ketenagakerjaan, peraturan perpajakan, dan kebijakan internal perusahaan terkait penggajian.

#### 3.1.4 Bidang dan Kegiatan Perusahaan

Bidang dan kegiatan yang dilakukan PT. ABC adalah konsultan untuk pengembangan perangkat lunak berbasis web dan aplikasi *mobile*, desain situs web, desain aplikasi *mobile*, portal web, sistem informasi manajemen. Selain itu, PT. ABC juga menyediakan jasa penyaluran tenaga kerja IT untuk perusahaan lain.

### 3.2 Sistem yang Sedang Berjalan

#### 3.2.1 Deskripsi Sistem yang Sedang Berjalan

Kondisi saat ini dalam merekrut karyawan adalah sebagai berikut:

1. Rekruter mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, dan menentukan spesifikasi dari posisi yang dibutuhkan. Setelah itu, rekruter akan

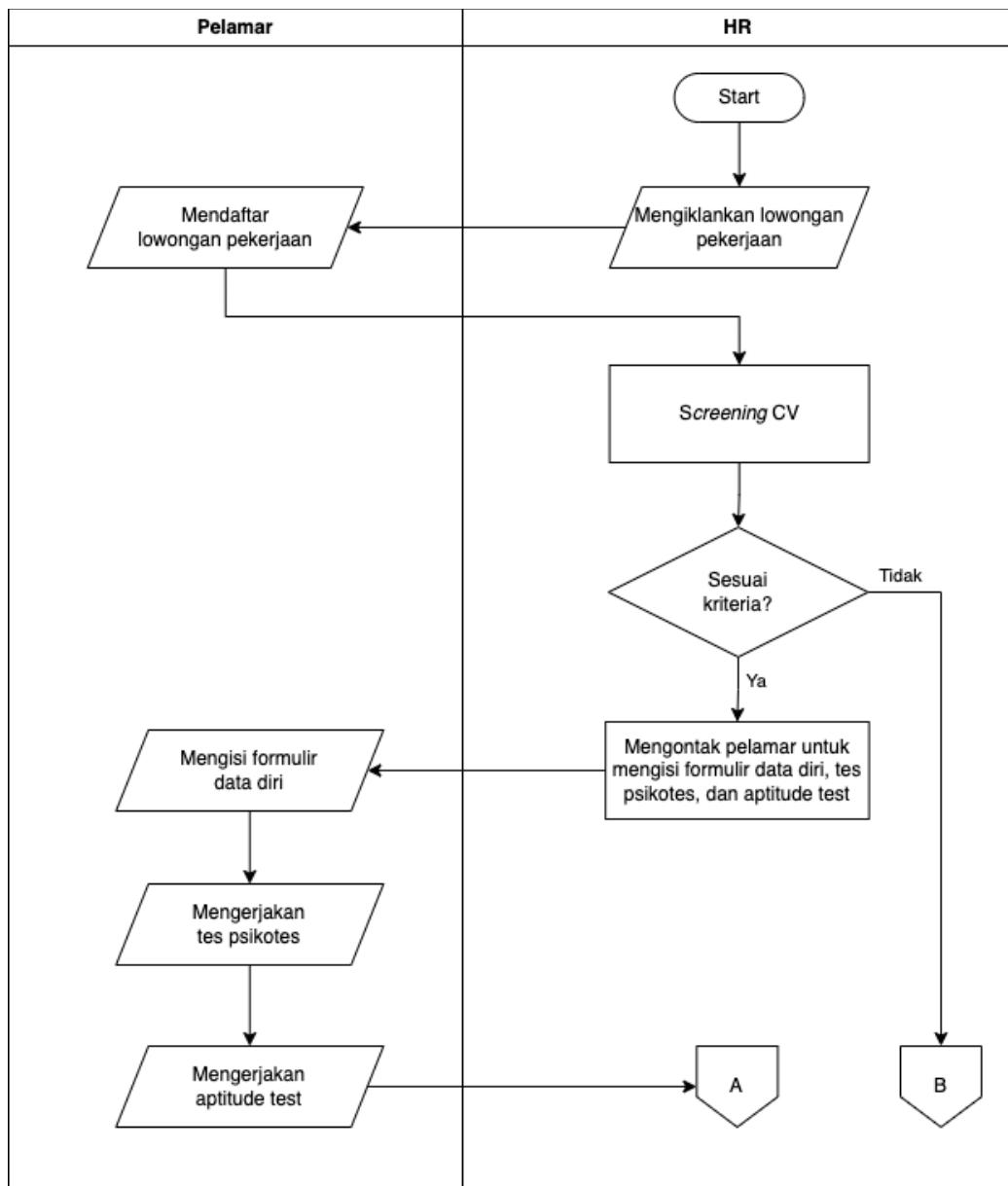
mengiklankan lowongan pekerjaan sesuai hasil identifikasi melalui beberapa *job portal*.

2. Rekruter melakukan *screening* berdasarkan CV pelamar yang telah mendaftar melalui *job portal*.
3. Rekruter merekap data pelamar yang telah di-*screening* ke dalam tabel *Google Sheet*. File tersebut merupakan database yang digunakan PT. ABC dalam merekrut karyawan.
4. Rekruter mengontak pelamar untuk mengisi data diri secara lengkap dan mengerjakan assesmen berupa tes psikotes dan *aptitude test* melalui *Google Form*.
5. Rekruter merekap data diri pelamar dan menginput hasil tes yang telah dikerjakan oleh pelamar ke tabel *Google Sheet*.
6. Jika hasil tes cukup baik sesuai dengan kriteria pekerjaan yang dilamar oleh kandidat, maka rekruter akan mengirimkan *technical test*. Tahapan ini hanya akan dikirimkan apabila kandidat melamar pekerjaan pada divisi IT internal, jika kandidat melamar pekerjaan yang ditujukan untuk perusahaan *outsource*, maka tahapan ini juga dilewatkan.
7. Hasil dari *technical test* dicek oleh Programmer pada PT. ABC, dan rekomendasinya akan disampaikan kepada rekruter.
8. Jika rekomendasi bersifat positif, maka pelamar akan dijadwalkan untuk interview.
9. Rekruter menginput hasil interview ke dalam tabel *Google Sheet*. Jika hasil cukup baik, maka rekruter akan menyampaikan laporan rekomendasi

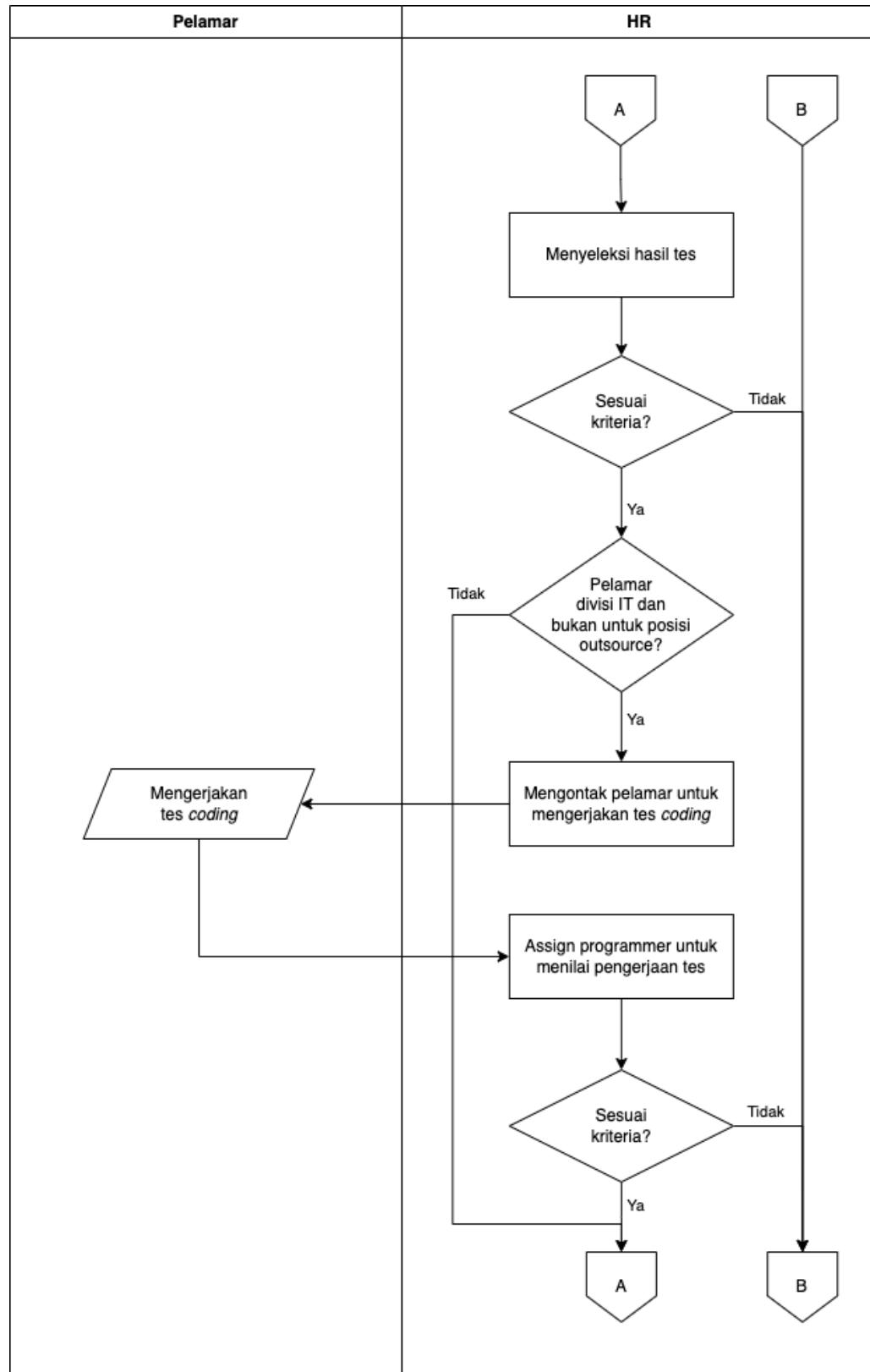
kepada pihak manajemen dan kandidat akan dilanjutkan pada proses *offering*. Rekruter akan mengirimkan *offering letter* melalui e-mail.

10. Jika pelamar telah menyetujui *offering letter*, maka pelamar akan dijadwalkan untuk menandatangani kontrak dan proses rekrutmen selesai.

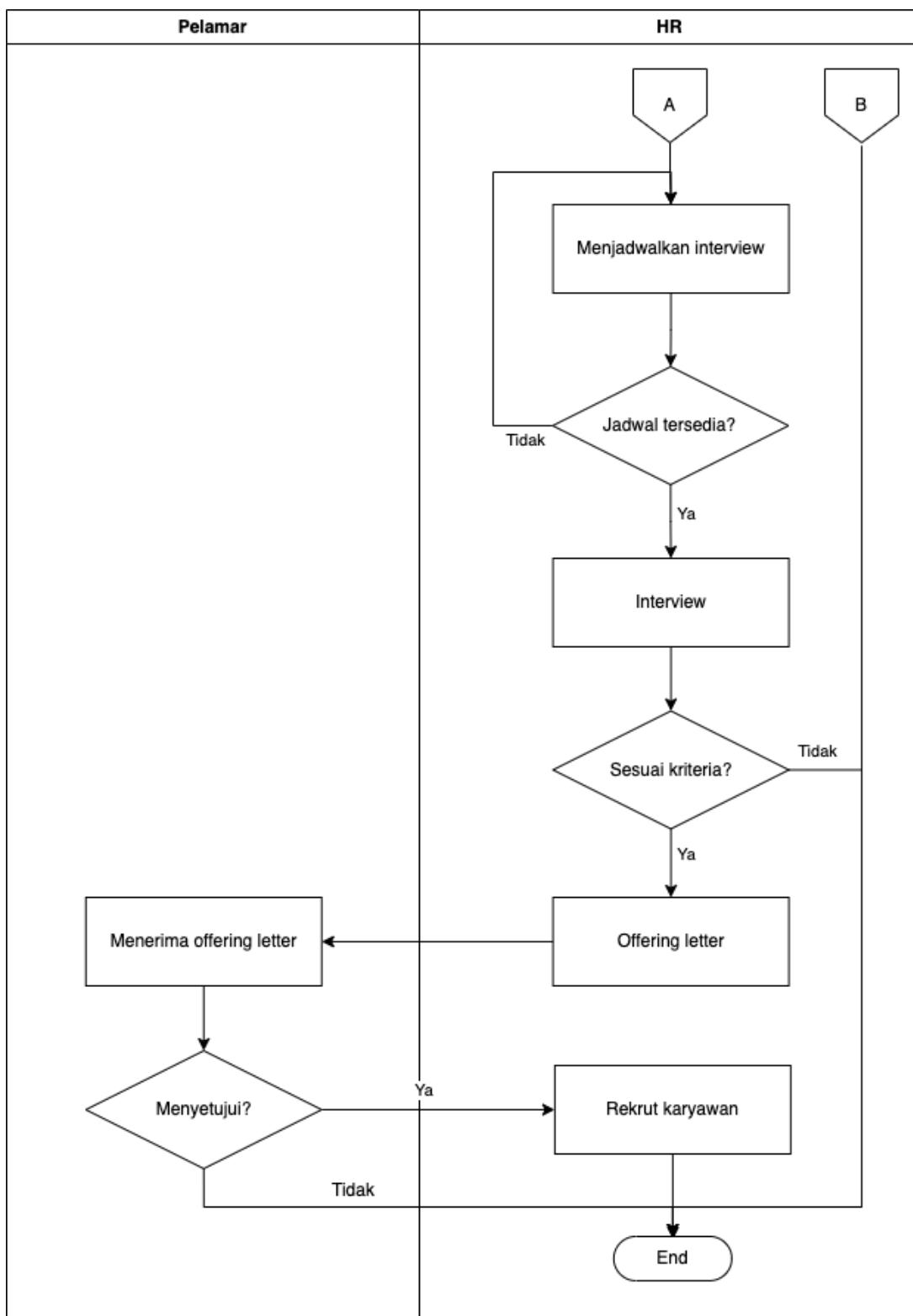
### 3.2.2 Workflow Sistem yang Sedang Berjalan



Gambar 3.2 Workflow sistem yang sedang berjalan (1)



Gambar 3.3 Workflow sistem yang sedang berjalan (2)



*Gambar 3.4 Workflow sistem yang sedang berjalan (3)*

### **3.3 Analisis Sistem**

#### **3.3.1 Analisis Permasalahan**

Prosedur dalam rekrutmen karyawan saat ini menyebabkan tidak efektif dan efisiennya proses rekrutmen karyawan. Sedangkan beban kerja rekruter sangat tinggi, karena rekruter tidak hanya mengelola rekrutmen untuk internal perusahaan, namun juga aktif merekrut untuk kebutuhan *client outsourcing*. Banyak pekerjaan yang dilakukan secara berulang, dan resiko terjadinya kesalahan dalam memproses pelamar cukup besar. Hal ini disebabkan tidak adanya sistem yang digunakan untuk mendata dan melakukan tindak lanjut pelamar.

#### **3.3.2 Analisis Kebutuhan**

Berdasarkan analisis permasalahan di atas, maka dibutuhkan sebuah sistem informasi rekrutmen karyawan yang dapat membantu rekruter dalam mengelola rekrutmen karyawan internal maupun *outsourcing*, dengan fungsi yang dibutuhkan seperti berikut:

1. Modata pelamar yang mendaftar pada lowongan pekerjaan yang sedang dibuka.
2. Modata perusahaan *client* yang bekerjasama dengan perusahaan dalam penyediaan jasa *outsourcing*.
3. Mengelola dan menyaring pelamar, termasuk mengatur status pelamar untuk dilanjutkan pada tahapan seleksi selanjutnya atau tidak.
4. Pengiriman e-mail otomatis untuk pelamar yang berhasil lolos pada suatu tahapan pada proses rekrutmen.

5. Mendata hasil assesmen yang dikerjakan oleh pelamar dalam proses seleksi.
6. Mengelola penjadwalan interview.
7. Melihat laporan pelamar yang berhasil direkrut dan *talent pipeline* untuk mengevaluasi rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan.

### 3.3.3 Solusi Permasalahan

Solusi permasalahan yang ditawarkan oleh peneliti adalah sistem informasi rekrutmen karyawan dan *outsourcing*. Sistem informasi rekrutmen adalah suatu sistem yang dirancang dan digunakan oleh perusahaan untuk mengelola seluruh proses rekrutmen karyawan secara terkomputerisasi. Sistem ini melibatkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan menganalisis data terkait dengan proses rekrutmen.

Sistem informasi rekrutmen mengintegrasikan berbagai fungsi rekrutmen, seperti pemasangan iklan, pengolahan lamaran, seleksi calon karyawan, penjadwalan wawancara, dan pengumuman hasil rekrutmen. Tujuannya adalah meningkatkan efisiensi, akurasi, dan efektivitas dalam proses rekrutmen, serta meningkatkan pengalaman bagi calon karyawan.

Peran sistem informasi rekrutmen sangat penting dalam mendukung proses rekrutmen karyawan yang efisien dan efektif. Beberapa peran utama sistem ini adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan dan pencatatan data.

Dimana data yang diperoleh melalui formulir pendaftaran atau CV calon karyawan dapat diinput ke dalam sistem, sehingga memudahkan akses dan pengolahan informasi selama proses rekrutmen.

2. Seleksi dan penilaian kandidat.

Dimana sistem informasi rekrutmen mendukung proses seleksi dan penilaian kandidat dengan menyediakan alat dan fitur untuk mengelola data kandidat. Informasi yang diperoleh dari lamaran, tes, wawancara, dan penilaian lainnya dapat disimpan dan dianalisis melalui sistem, memudahkan pengambilan keputusan yang lebih baik dalam pemilihan karyawan yang sesuai.

3. Pemasangan iklan dan pengelolaan lowongan kerja.

Dimana sistem dapat memfasilitasi pemasangan iklan lowongan kerja secara online melalui berbagai saluran, seperti situs web perusahaan, portal pekerjaan, atau media sosial. Sistem ini juga memungkinkan pengelolaan dan pembaruan lowongan kerja dengan mudah, termasuk penjadwalan dan penghapusan iklan yang sudah tidak relevan.

4. Komunikasi dengan calon karyawan.

Melalui sistem ini, calon karyawan dapat menerima notifikasi, informasi tentang tahapan proses rekrutmen, undangan wawancara, atau hasil seleksi. Komunikasi yang efektif ini membantu menjaga transparansi dan membangun hubungan yang baik dengan calon karyawan.

5. Penyimpanan dan manajemen data rekrutmen.

Dimana sistem menyediakan penyimpanan data yang terpusat dan aman. Data kandidat, riwayat seleksi, dan informasi terkait dapat diarsipkan dengan baik dalam sistem, memudahkan akses dan pengelolaan data rekrutmen.

## **BAB IV**

### **PERANCANGAN SISTEM**

#### **4.1 Pendahuluan**

Sistem informasi yang akan dibangun dalam penelitian ini adalah sistem informasi pengololaan rekrutmen karyawan menggunakan metode pengembangan *waterfall*. Pengembangan sistem ini untuk membantu dan meningkatkan efisiensi kegiatan rekrutmen yang dilakukan oleh bagian *Human Resource* PT. ABC.

##### **4.1.1 Tujuan**

Adapun tujuan pengembangan sistem informasi rekrutmen karyawan dan outsourcing di PT. ABC adalah untuk membantu bagian *Human Resource* dalam mengelola data rekrutmen. Seperti mengiklankan lowongan pekerjaan, memproses data pelamar, menyortir hasil assessmen dalam seleksi, menjadwalkan sesi *interview*, dan merekrut pelamar yang lolos seleksi.

##### **4.1.2 Ruang Lingkup Perangkat Lunak**

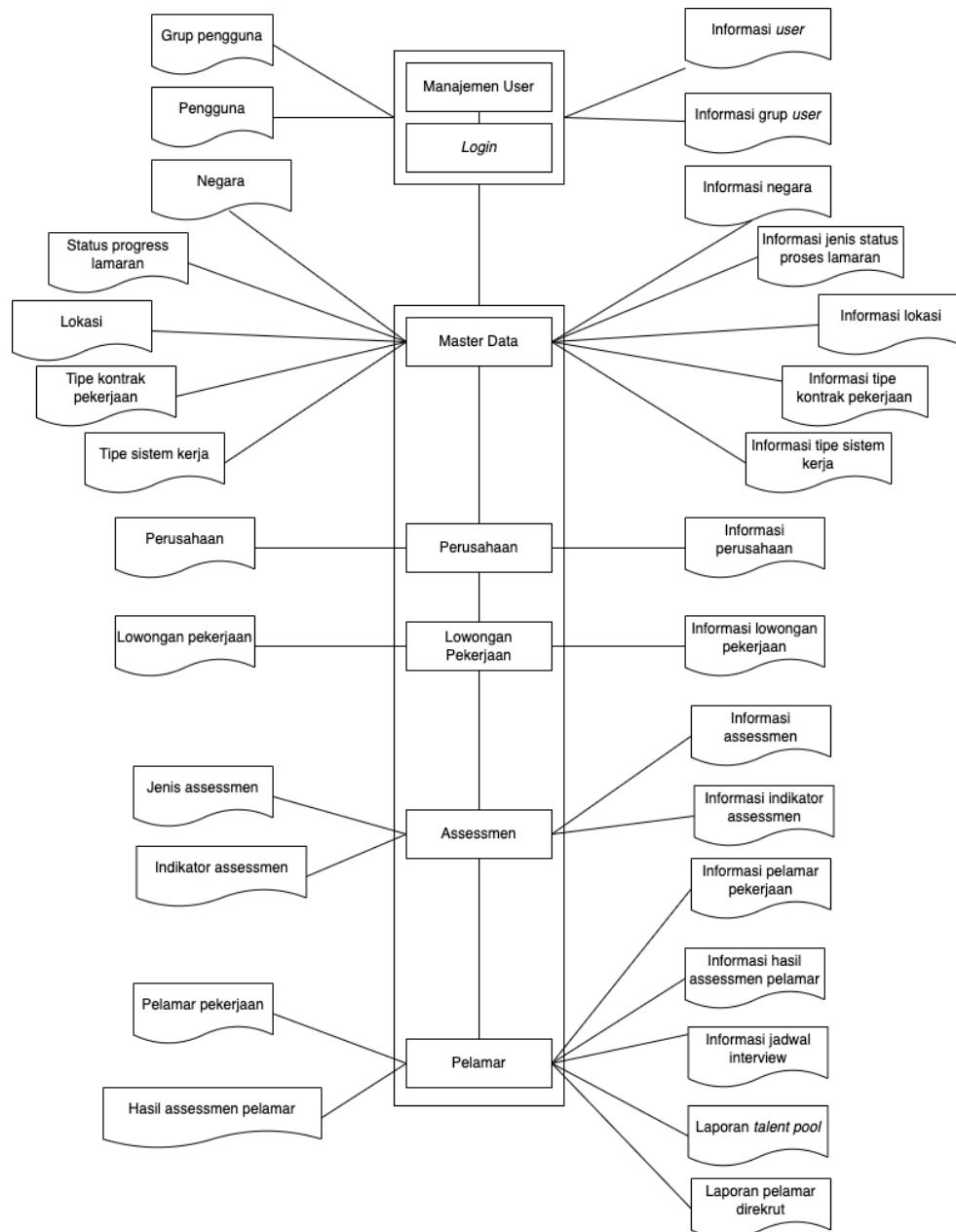
Sistem informasi pengelolaan rekrutmen karyawan ini lebih ditekankan dalam penerapan metode-metode yang digunakan untuk meningkatkan kualitas penyimpanan data kegiatan rekrutmen agar lebih mudah untuk dikelola.

#### **4.2 Arsitektur Perangkat Lunak (APL)**

Arsitektur perangkat lunak merupakan rancangan fisik pada sistem. Arsitektur perangkat lunak membantu merencanakan, merancang, dan membangun sistem perangkat lunak yang kompleks dengan cara yang

terorganisir. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kerangka kerja yang dapat memenuhi kebutuhan bisnis, memastikan kinerja yang baik, memperhatikan aspek keamanan, dan memungkinkan perluasan dan pemeliharaan yang mudah di masa mendatang.

Berikut dibawah ini arsitektur perangkat lunak dari sistem yang akan dibangun.



Gambar 4.1 Arsitektur perangkat lunak (APL)

Dari gambar diatas, maka dapat diuraikan data yang diproses yaitu:

### 1. Input

Merupakan data-data yang di masukan ke dalam aplikasi berupa data grup pengguna, pengguna, negara, status *progress* lamaran, lokasi, tipe kontrak

pekerjaan, tipe sistem kerja, perusahaan, lowongan pekerjaan, jenis assessmen, indikator assessmen, pelamar pekerjaan, hasil assessmen pelamar.

## 2. Proses

Merupakan pengolahan dari data-data yang telah diinput meliputi tahapan manajemen pengguna dan *login* untuk masuk ke dalam sistem, *master* data untuk referensi dasar sistem, perusahaan untuk mengelola daftar perusahaan, lowongan pekerjaan untuk melakukan pengiklanan lowongan pekerjaan, assessmen untuk mengelola jenis assessmen pada tahap seleksi pelamar, dan pelamar untuk mengelola pelamar yang telah mendaftar lowongan pekerjaan dari tahap *screening* hingga tahap rekrutmen.

## 3. Output

Merupakan data yang ditampilkan setelah diproses. Diantaranya informasi grup pengguna, informasi pengguna, informasi negara, informasi lokasi, informasi jenis status proses lamaran, informasi tipe kontrak pekerjaan, informasi tipe sistem kerja dari suatu pekerjaan, informasi perusahaan, informasi lowongan pekerjaan informasi assessmen, informasi indikator assessmen, informasi pelamar pekerjaan, informasi hasil assessmen pelamar, informasi jadwal interview, informasi laporan *talent pool*, laporan pelamar diterima.

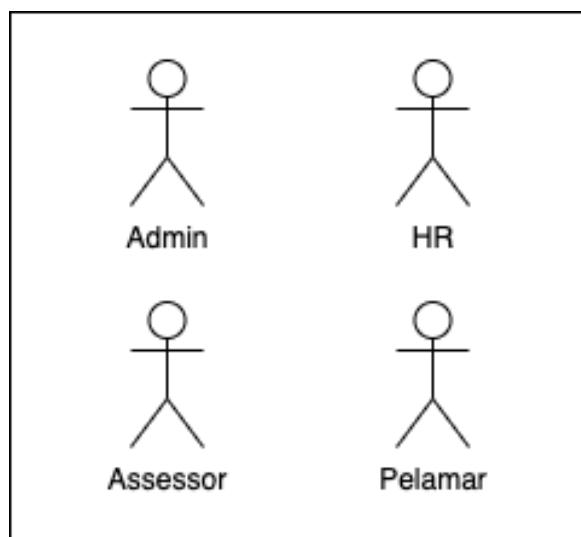
### 4.3 Unified Modelling Language (UML)

#### 4.3.1 Use Case Diagram

*Use case diagram* adalah salah satu jenis diagram UML yang digunakan untuk menggambarkan interaksi antara aktor dan fungsi dalam suatu sistem perangkat lunak.

##### 4.3.1.1 Identifikasi Aktor

Aktor adalah entitas eksternal yang berinteraksi dengan sistem. Aktor bisa berupa pengguna, perangkat keras, sistem lain, atau entitas lain yang terlibat dalam interaksi dengan sistem perangkat lunak. Aktor direpresentasikan sebagai simbol berbentuk manusia dengan label yang menjelaskan peran atau karakteristiknya.

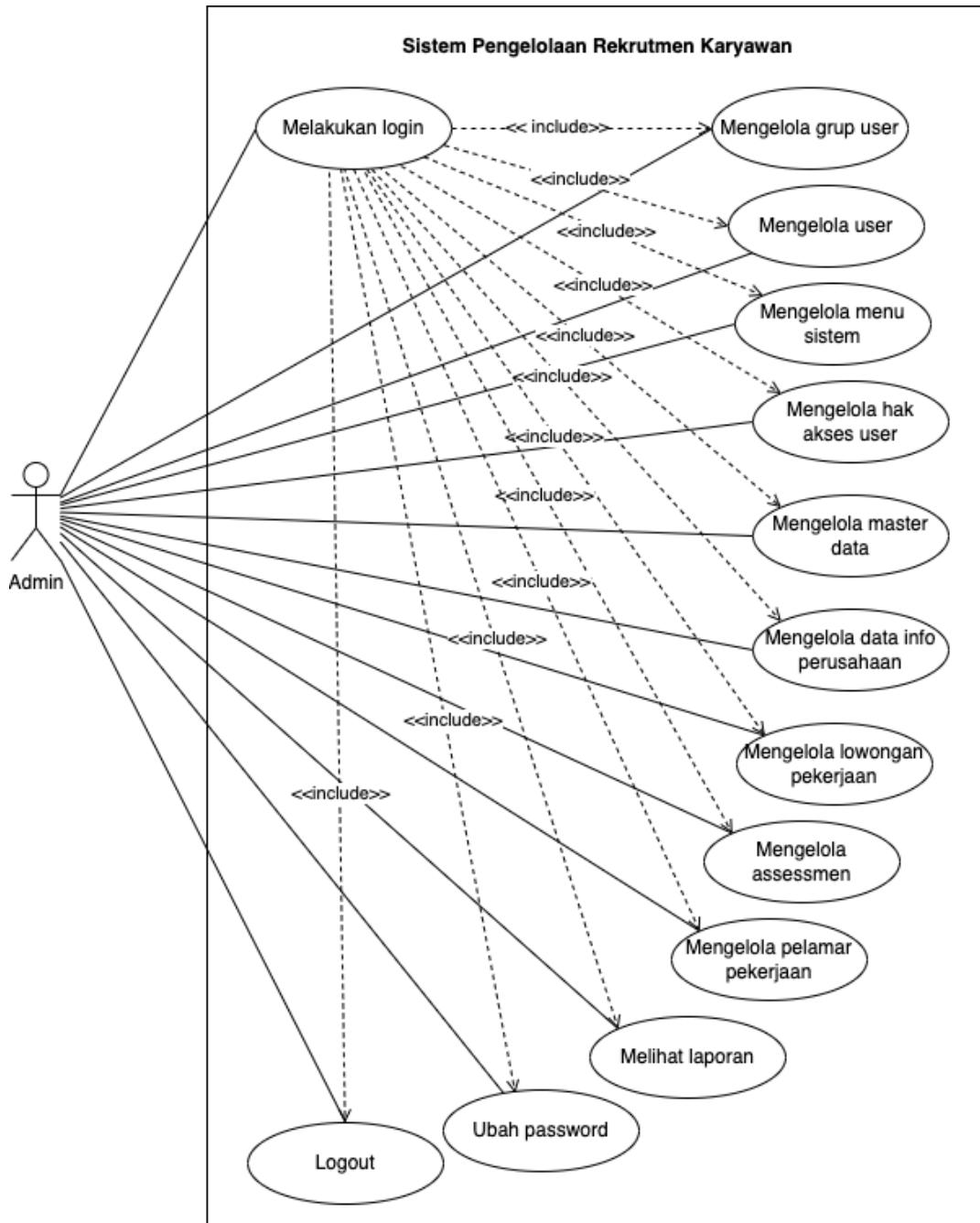


Gambar 4.2 Identifikasi aktor pada sistem

Terdapat 4 aktor pada sistem ini yaitu aktor admin sebagai pengelola website secara menyeluruh, aktor HR sebagai pengelola pengiklanan lowongan pekerjaan dan pemrosesan rekrutmen, aktor assessor yang bertanggung jawab

untuk mengisikan nilai assessmen pelamar yang telah melalui tahapan seleksi, dan aktor pelamar yang dapat melamar pekerjaan pada iklan lowongan pekerjaan yang telah di posting pada halaman *website* publik.

#### 4.3.1.2 Use Case Diagram Admin

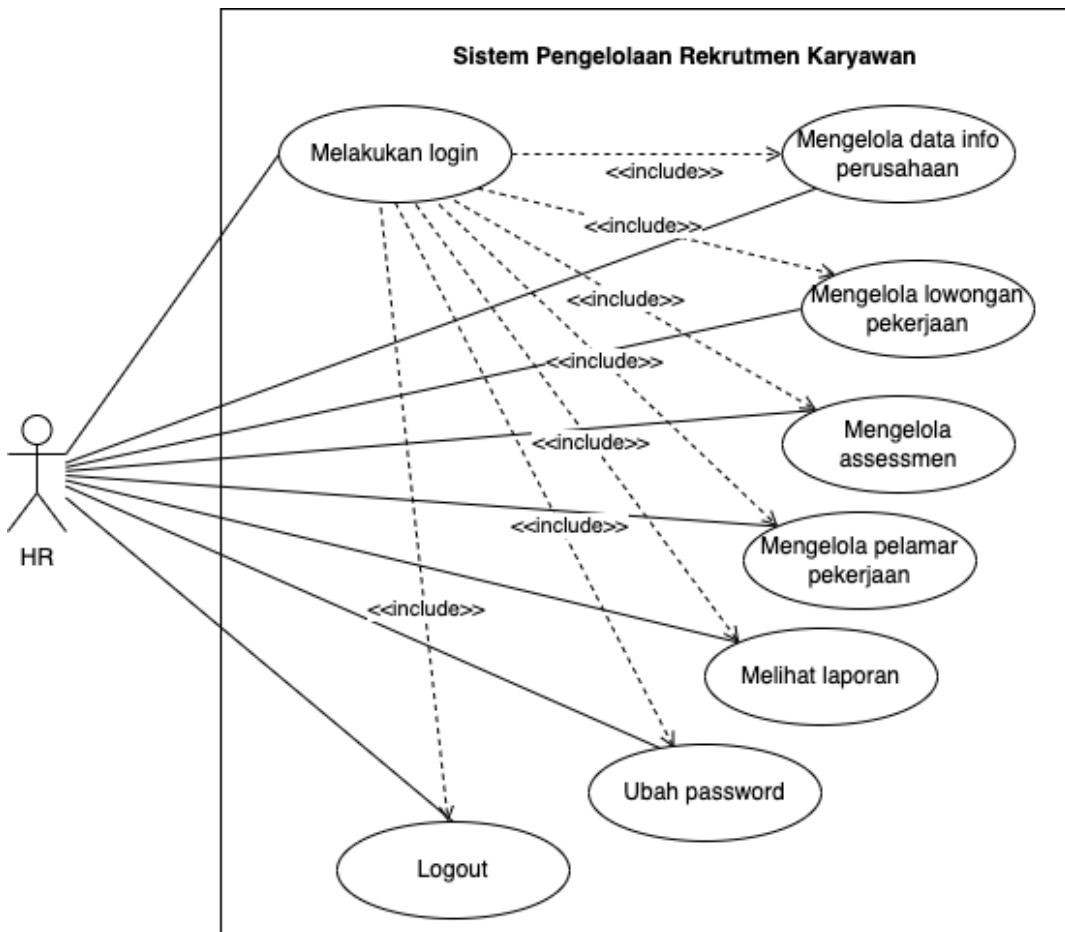


Gambar 4.3 Use case diagram admin

Nama Use Case	Use case admin
Aktor	Admin

Deskripsi	<ul style="list-style-type: none"><li>a. Melakukan login</li><li>b. Mengelola grup user</li><li>c. Mengelola user</li><li>d. Mengelola menu</li><li>e. Mengelola hak akses user</li><li>f. Mengelola master data</li><li>g. Mengelola data info perusahaan</li><li>h. Mengelola lowongan pekerjaan</li><li>i. Mengelola assessmen</li><li>j. Mengelola pelamar pekerjaan</li><li>k. Melihat laporan</li><li>l. Mengelola menu sistem</li><li>m. Mengubah password akun</li><li>n. Melakukan logout</li></ul>
-----------	--

#### 4.3.1.3 Use Case Diagram HR

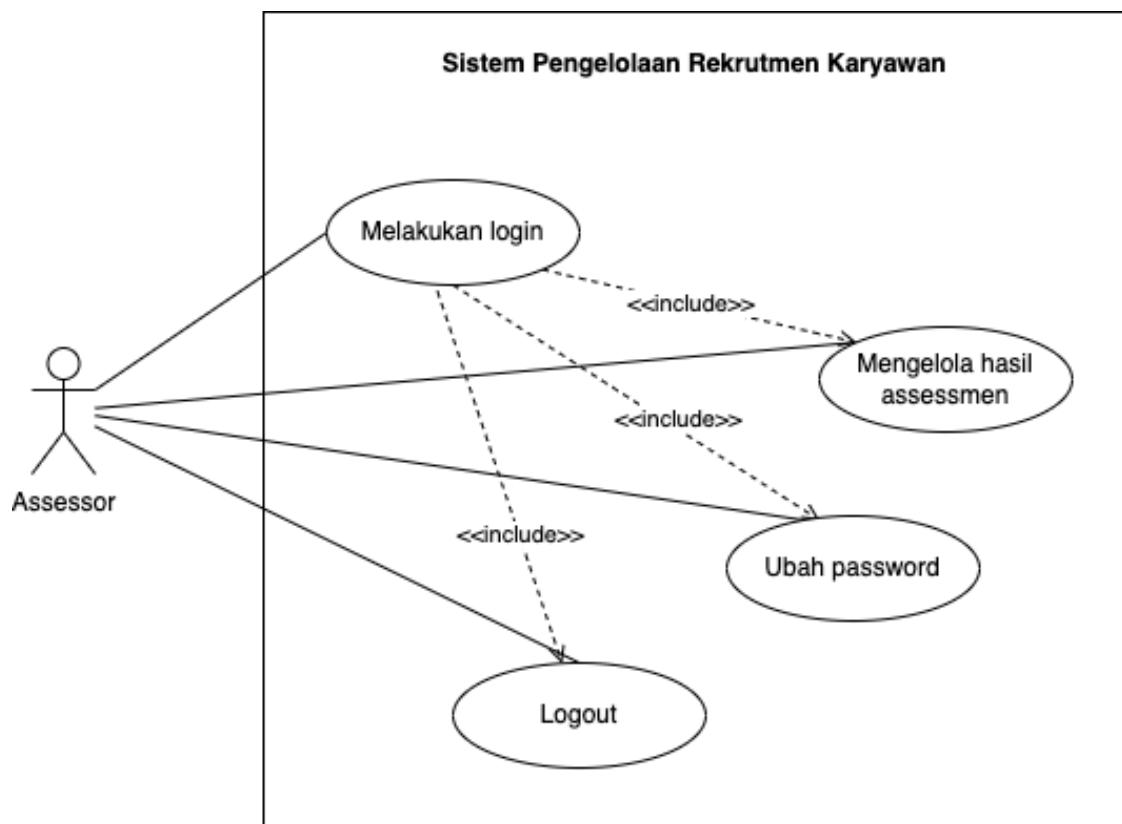


Gambar 4.4 Use case diagram HR

Nama Use Case	Use case HR
Aktor	HR
Deskripsi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Melakukan login</li> <li>Mengelola data info perusahaan</li> <li>Mengelola lowongan pekerjaan</li> <li>Mengelola assessmen</li> <li>Mengelola pelamar pekerjaan</li> </ol>

	f. Melihat laporan g. Mengubah password akun h. Melakukan logout
--	--

#### 4.3.1.4 Use Case Diagram Assessor

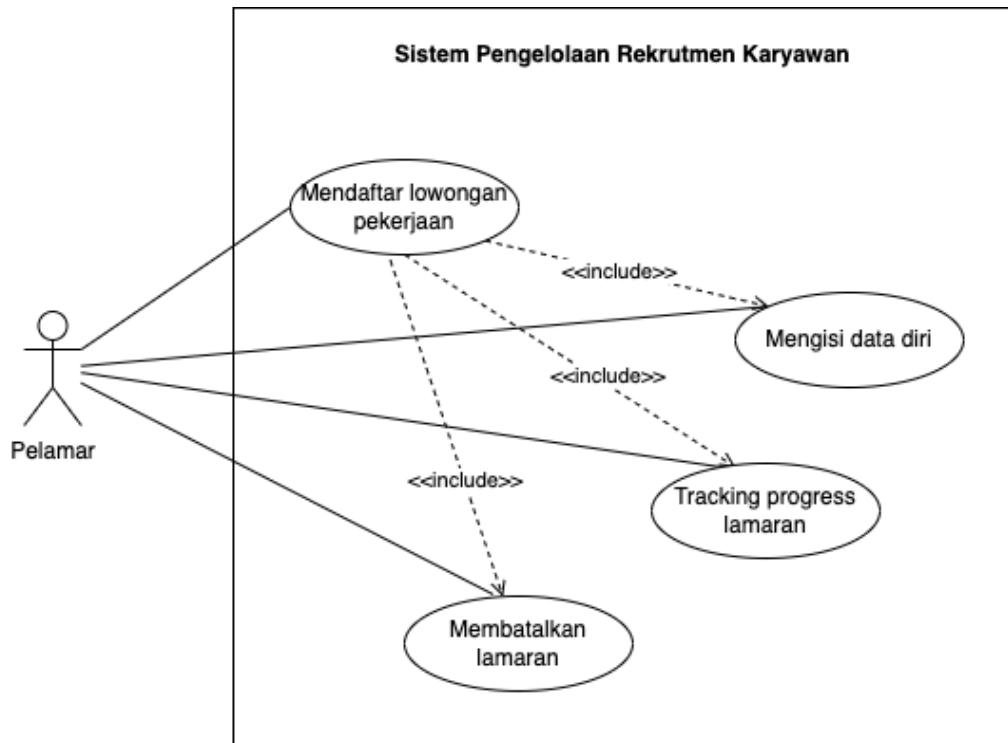


Gambar 4.5 Use case diagram assessor

Nama Use Case	Use case assessor
Aktor	Assessor
Deskripsi	a. Melakukan login b. Mengelola hasil assessmen c. Mengubah password d. Melakukan logout

	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Mengelola hasil assessmen</li> <li>c. Mengubah password akun</li> <li>d. Melakukan logout</li> </ul>
--	--

#### 4.3.1.5 Use Case Diagram Pelamar



Gambar 4.6 Use case diagram pelamar

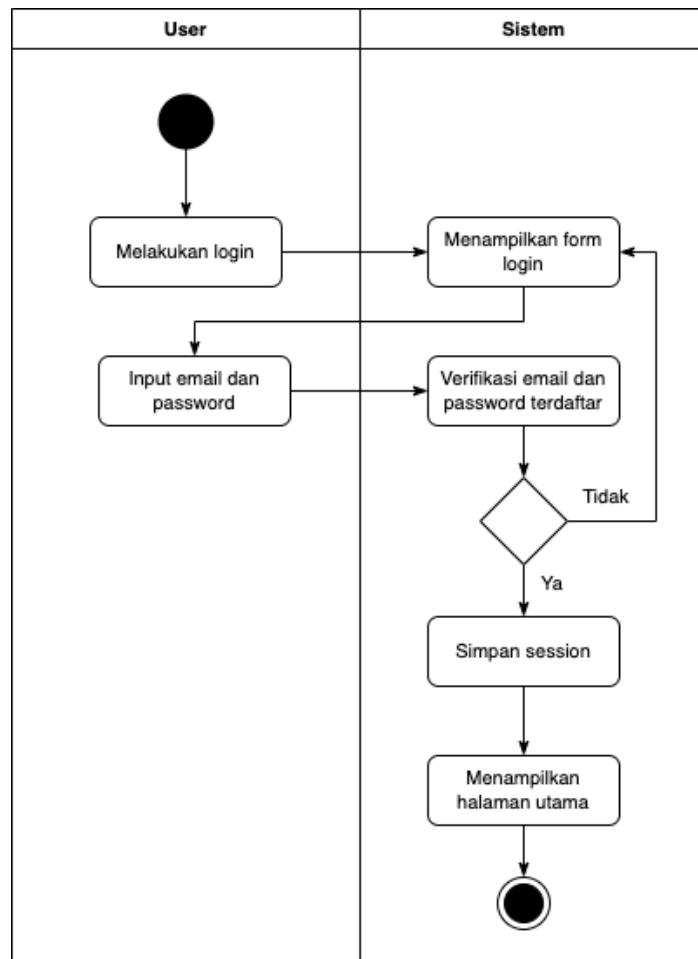
Nama Use Case	Use case pelamar
Aktor	Pelamar
Deskripsi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mendaftar lowongan pekerjaan</li> <li>b. Mengisi data diri</li> <li>c. Melakukan <i>tracking progress</i> pekerjaan</li> </ul>

	yang dilamar
	d. Membatalkan lamaran

#### 4.3.2 Activity Diagram

*Activity diagram* adalah salah satu jenis diagram UML yang digunakan untuk menggambarkan aliran aktivitas atau langkah-langkah dalam suatu proses atau use case dalam sistem perangkat lunak. Diagram ini menunjukkan urutan aktivitas, keputusan, dan percabangan yang terlibat dalam proses tersebut.

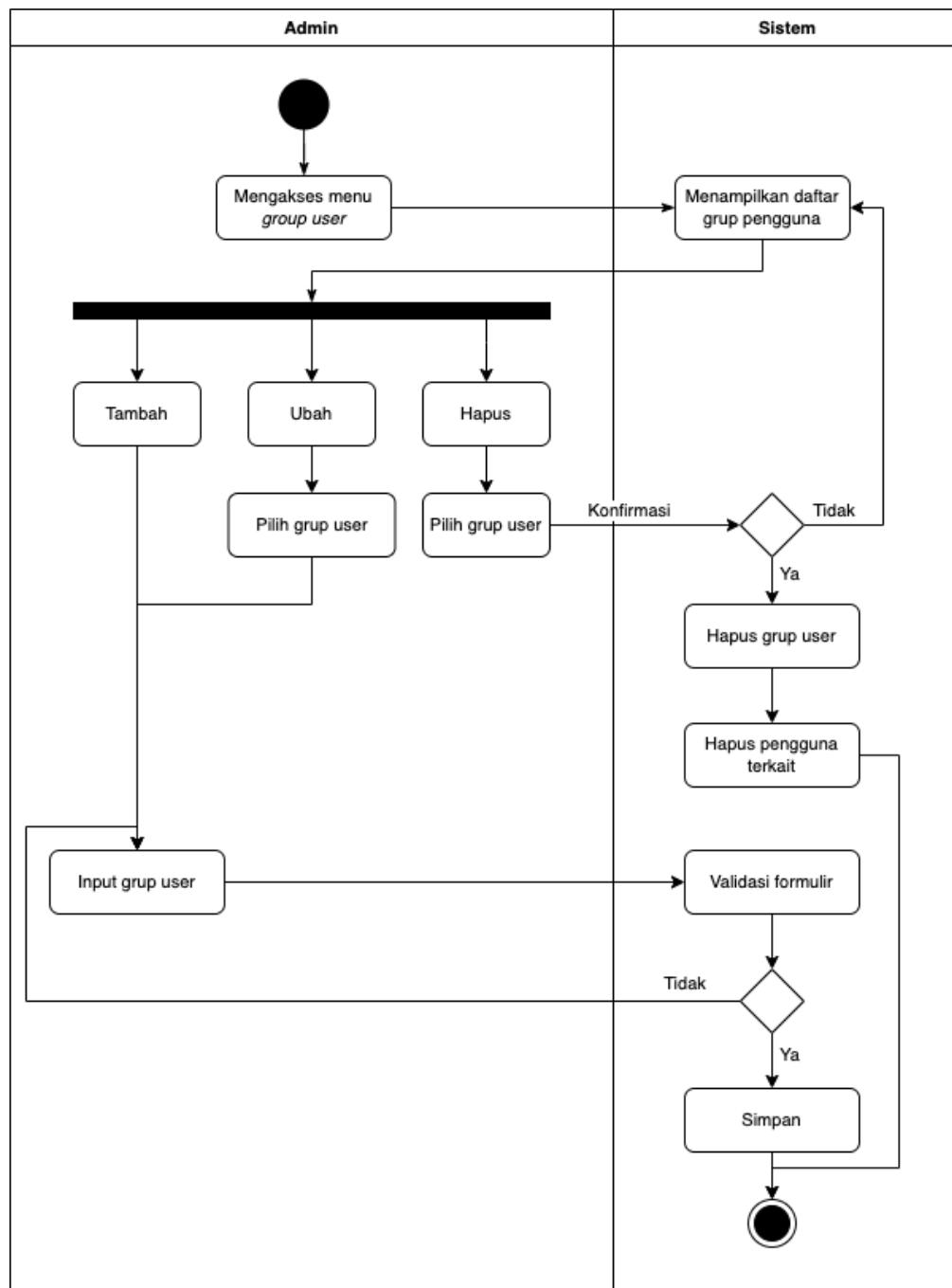
#### 4.3.2.1 Activity Diagram Login



Gambar 4.7 Activity diagram login

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas pengguna *website* internal (admin, HR, dan assessor) yang ingin melakukan login. Pengguna perlu mengisi *email* dan *password* yang sudah didaftarkan pada sistem. Jika verifikasi pengguna terdaftar berhasil, pengguna akan diarahkan pada halaman utama *website* internal. Jika verifikasi gagal, maka akan menampilkan pesan *error* dan pengguna perlu mencoba mengisi ulang dengan akun yang benar.

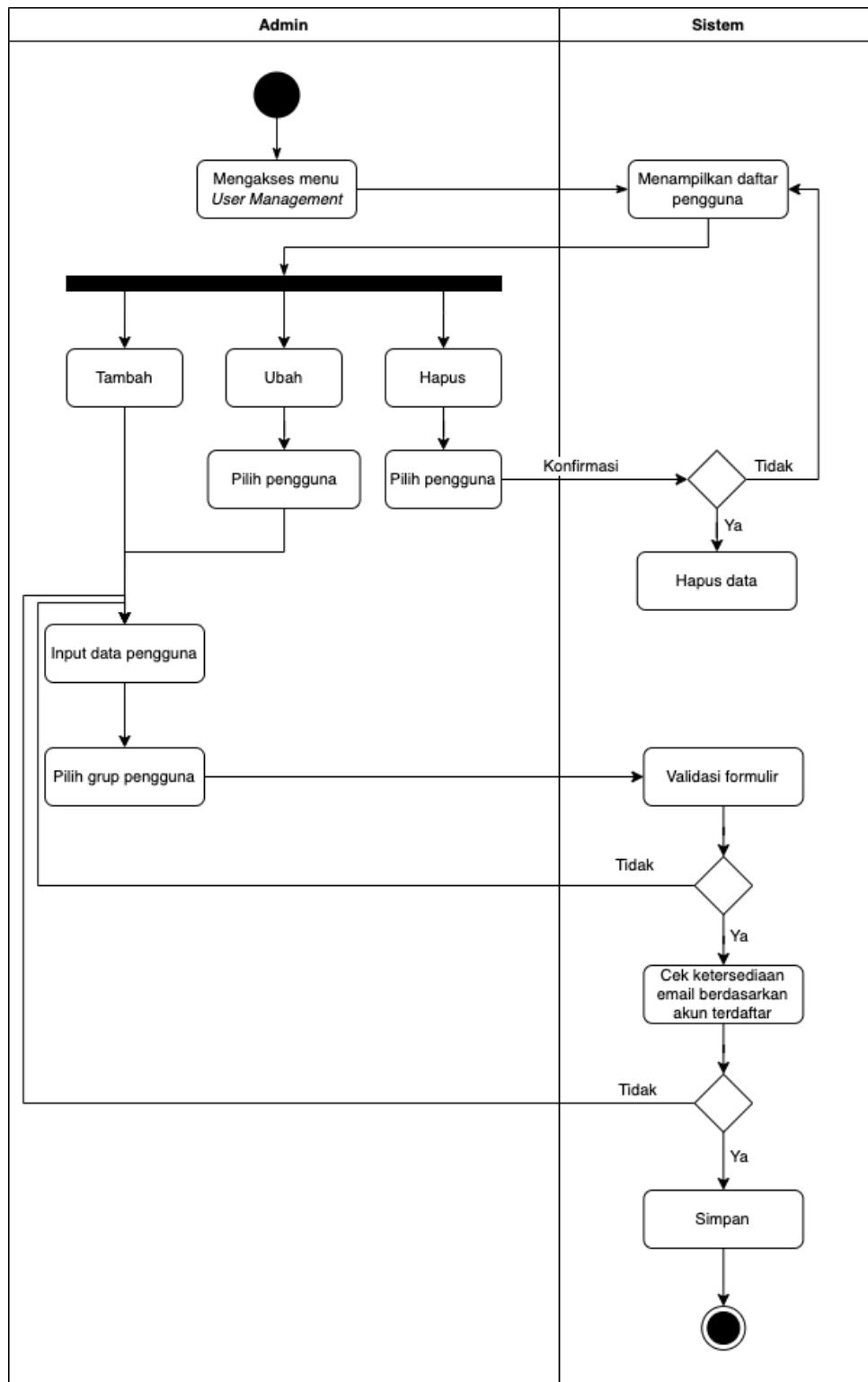
#### 4.3.2.2 Activity Diagram Mengelola Grup User



Gambar 4.8 Activity diagram mengelola grup pengguna

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas Admin dalam mengelola grup pengguna pada sistem. Terdapat tiga fungsi yaitu tambah, ubah, dan hapus. Saat Admin melakukan tambah data, sistem akan menampilkan formulir dan Admin dapat menginput data baru. Jika Admin ingin melakukan perubahan data, Admin perlu memilih terlebih dahulu data yang ingin diubah, kemudian sistem akan menampilkan formulir dengan kolom yang sudah terisi berdasarkan data yang dipilih. Sedangkan jika Admin ingin menghapus data, Admin perlu memilih dan mengkonfirmasi penghapusan data. Bila Admin tidak mengkonfirmasi, maka data batal dihapus.

#### 4.3.2.3 Activity Diagram Mengelola User

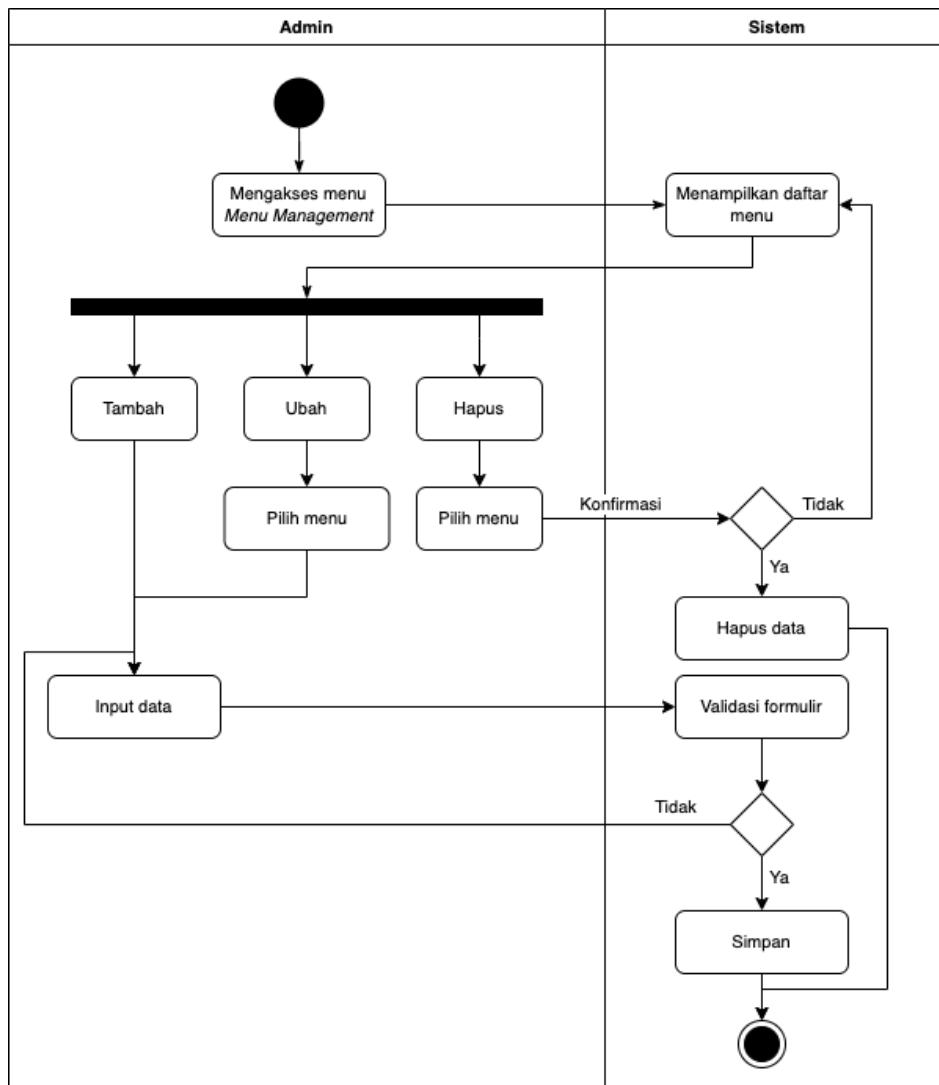


Gambar 4.9 Activity diagram mengelola pengguna

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas Admin dalam mengelola pengguna pada sistem. Terdapat tiga fungsi yaitu tambah, ubah, dan hapus. Saat Admin melakukan tambah data, sistem akan menampilkan formulir dan Admin dapat menginput data baru. Jika Admin ingin melakukan perubahan data, Admin perlu memilih terlebih dahulu data yang ingin diubah, kemudian sistem akan menampilkan formulir dengan kolom yang sudah terisi berdasarkan data yang dipilih. Dalam menyimpan atau mengubah data, isi dari kolom email akan dicek apakah sudah terdaftar atau belum, jika sudah terdaftar, maka akan ditampilkan pesan erorr. Jika belum, maka proses dilanjutkan.

Sedangkan jika Admin ingin menghapus data, Admin perlu memilih dan mengkonfirmasi penghapusan data. Bila Admin tidak mengkonfirmasi, maka data batal dihapus.

#### 4.3.2.4 Activity Diagram Mengelola Menu Website Internal

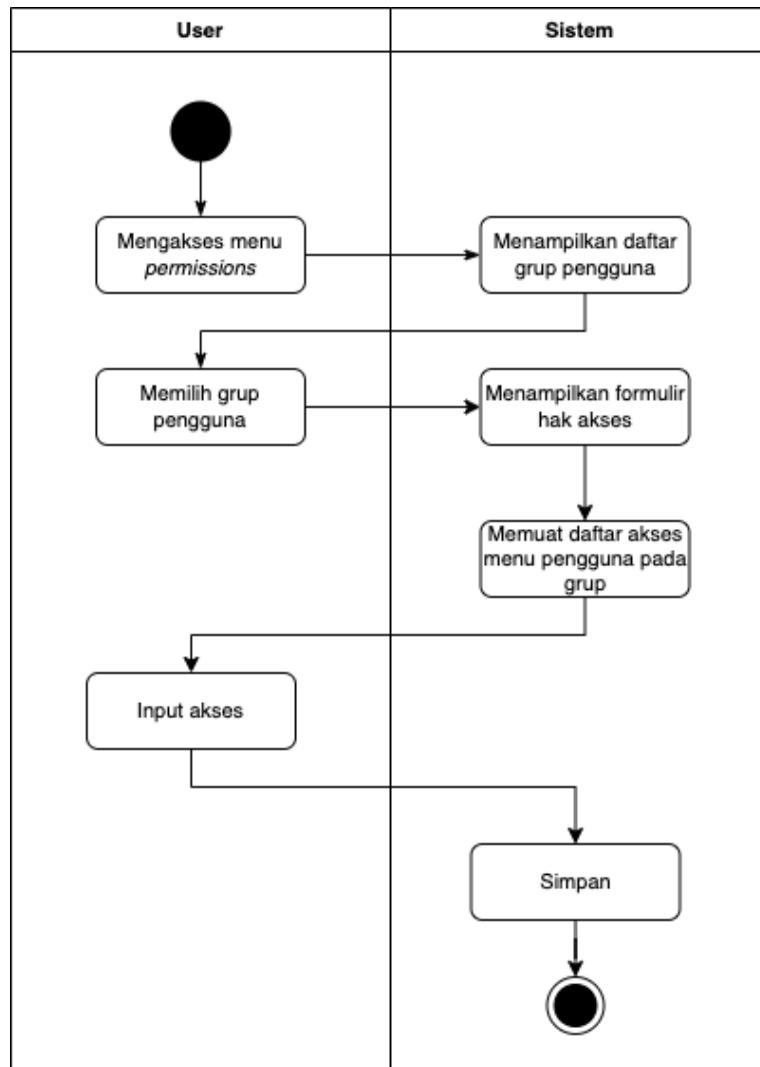


*Gambar 4.10 Activity diagram mengelola menu website internal*

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas Admin dalam mengelola menu pada sistem. Terdapat tiga fungsi yaitu tambah, ubah, dan hapus. Saat Admin melakukan tambah data, sistem akan menampilkan formulir dan Admin dapat menginput data baru. Jika Admin ingin melakukan perubahan data, Admin perlu memilih terlebih dahulu data yang ingin diubah, kemudian sistem akan menampilkan formulir dengan kolom yang sudah terisi berdasarkan data yang

dipilih. Sedangkan jika Admin ingin menghapus data, Admin perlu memilih dan mengkonfirmasi penghapusan data. Bila Admin tidak mengkonfirmasi, maka data batal dihapus.

#### 4.3.2.5 Activity Diagram Mengelola Hak Akses Pengguna

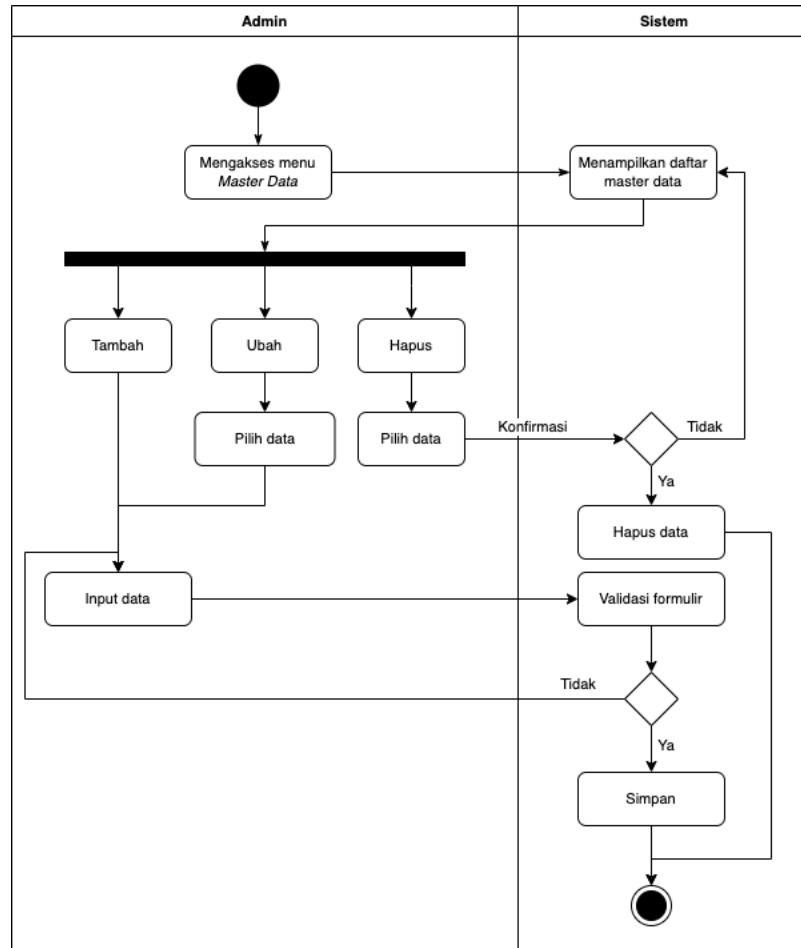


*Gambar 4.11 Activity diagram mengelola hak akses pengguna*

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas Admin dalam mengelola hak akses pengguna pada sistem. Admin perlu memilih terlebih dahulu grup pengguna yang ingin dikonfigurasi hak aksesnya, kemudian sistem akan menampilkan daftar

menu serta hak akses berdasarkan dikonfigurasi sebelumnya. Kemudian Admin dapat menginput atau mengubah konfigurasi dan akan disimpan ke dalam sistem.

#### 4.3.2.6 Activity Diagram Mengelola Master Data

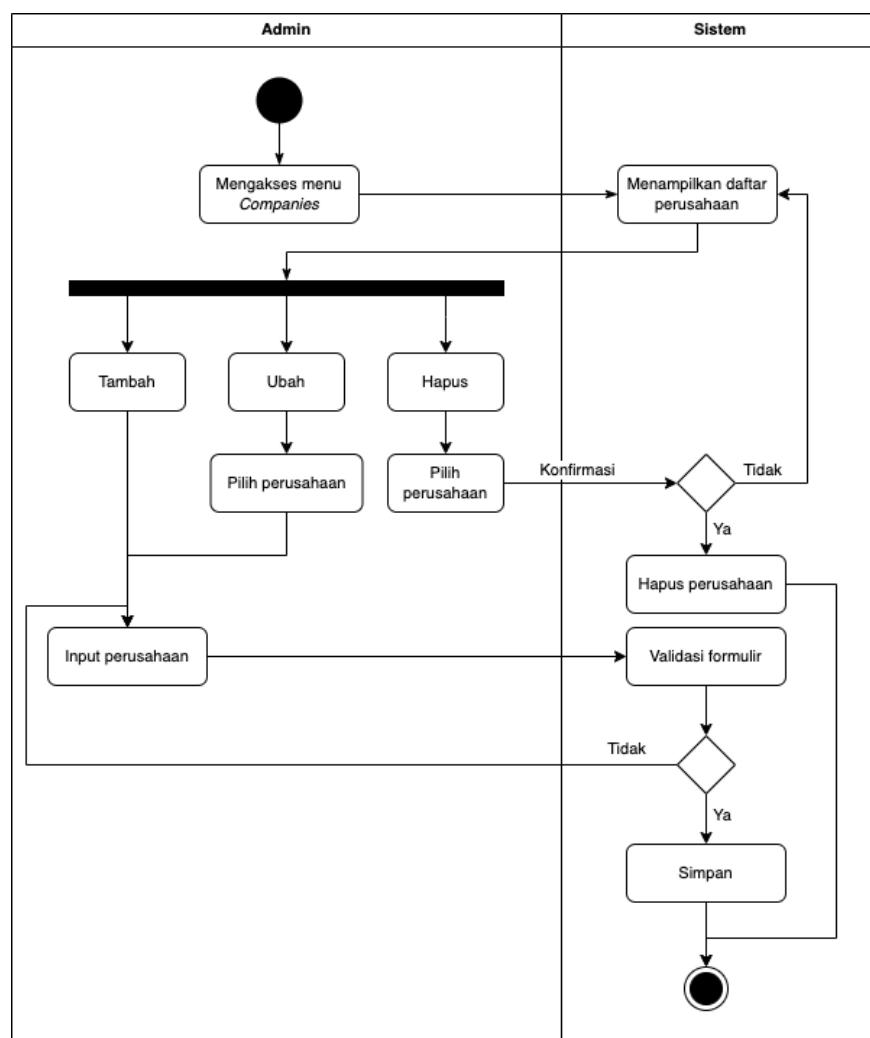


*Gambar 4.12 Activity diagram mengelola master data*

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas Admin dalam mengelola master data pada sistem. Terdapat tiga fungsi yaitu tambah, ubah, dan hapus. Saat Admin melakukan tambah data, sistem akan menampilkan formulir dan Admin dapat menginput data baru. Jika Admin ingin melakukan perubahan data, Admin perlu

memilih terlebih dahulu data yang ingin diubah, kemudian sistem akan menampilkan formulir dengan kolom yang sudah terisi berdasarkan data yang dipilih. Sedangkan jika Admin ingin menghapus data, Admin perlu memilih dan mengkonfirmasi penghapusan data. Bila Admin tidak mengkonfirmasi, maka data batal dihapus.

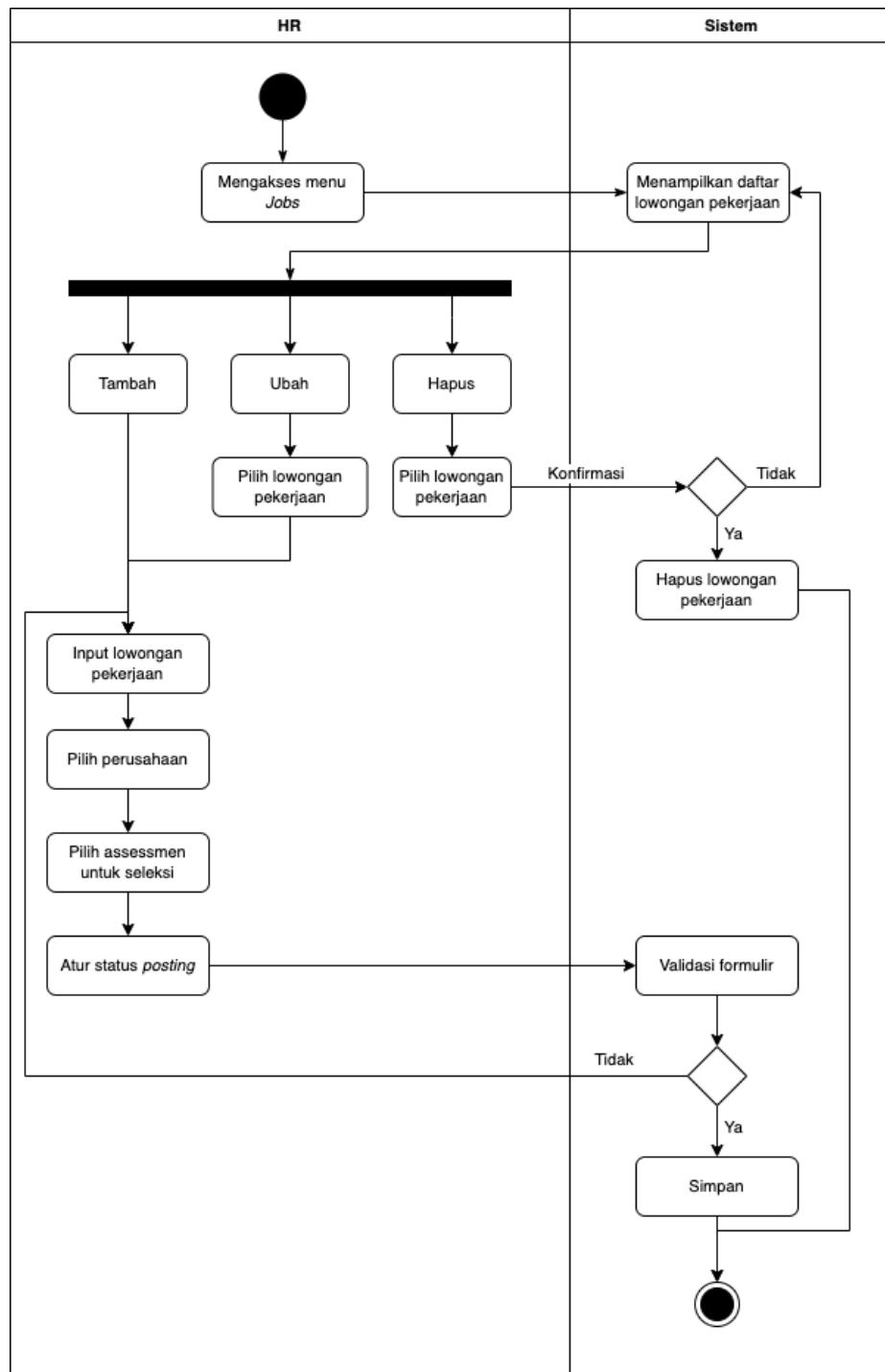
#### 4.3.2.7 Activity Diagram Mengelola Perusahaan



Gambar 4.13 Activity diagram mengelola perusahaan

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas Admin dalam mengelola perusahaan pada sistem. Terdapat tiga fungsi yaitu tambah, ubah, dan hapus. Saat Admin melakukan tambah data, sistem akan menampilkan formulir dan Admin dapat menginput data baru. Jika Admin ingin melakukan perubahan data, Admin perlu memilih terlebih dahulu data yang ingin diubah, kemudian sistem akan menampilkan formulir dengan kolom yang sudah terisi berdasarkan data yang dipilih. Sedangkan jika Admin ingin menghapus data, Admin perlu memilih dan mengkonfirmasi penghapusan data. Bila Admin tidak mengkonfirmasi, maka data batal dihapus.

#### 4.3.2.8 Activity Diagram Mengelola Lowongan Pekerjaan

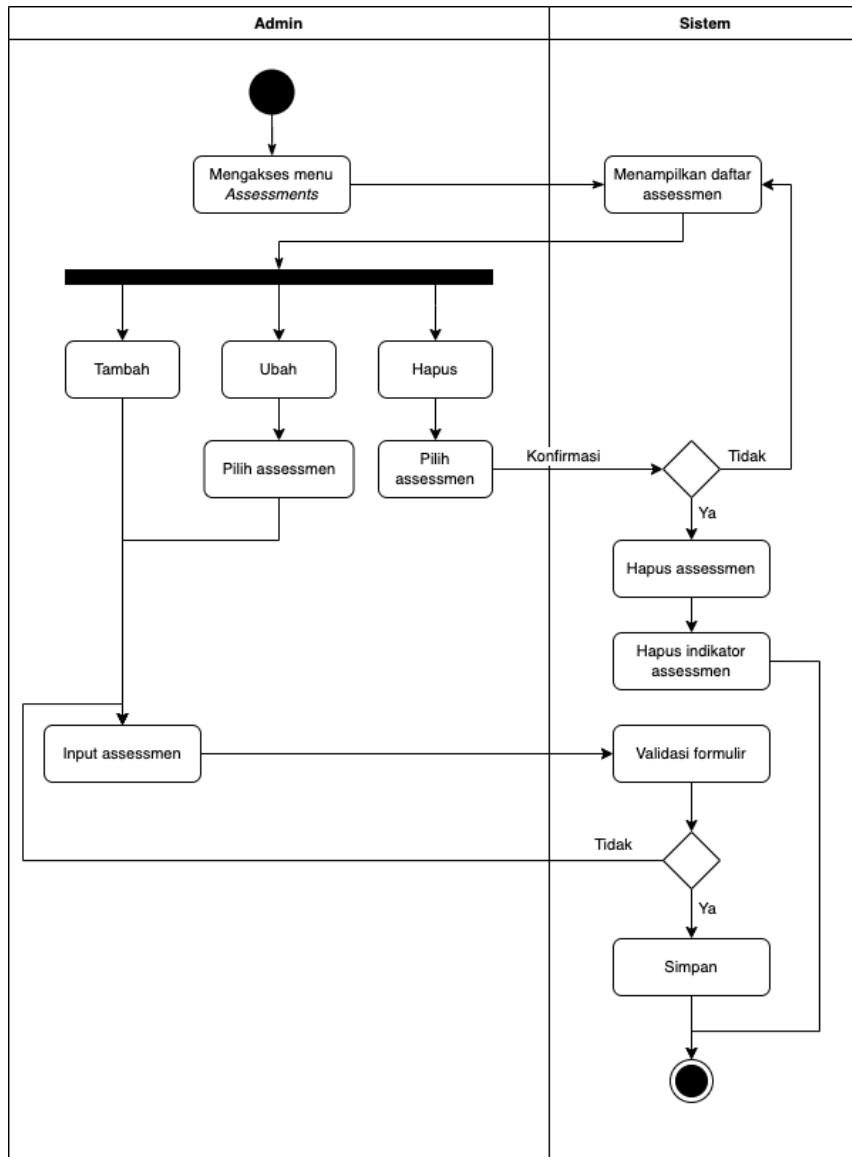


Gambar 4.14 Activity diagram mengelola lowongan pekerjaan

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas HR dalam mengelola lowongan pekerjaan data pada sistem. Terdapat tiga fungsi yaitu tambah, ubah, dan hapus. Saat Admin melakukan tambah data, sistem akan menampilkan formulir dan Admin dapat menginput data baru. Jika Admin ingin melakukan perubahan data, Admin perlu memilih terlebih dahulu data yang ingin diubah, kemudian sistem akan menampilkan formulir dengan kolom yang sudah terisi berdasarkan data yang dipilih. Kemudian HR memilih lowongan pekerjaan tersebut ditujukan untuk perusahaan apa, memilih jenis-jenis assessmen yang dilakukan pada proses seleksi, serta mengatur status pengiklanan pada *website* publik.

Sedangkan jika Admin ingin menghapus data, Admin perlu memilih dan mengkonfirmasi penghapusan data. Bila Admin tidak mengkonfirmasi, maka data batal dihapus.

#### 4.3.2.9 Activity Diagram Mengelola Assessmen

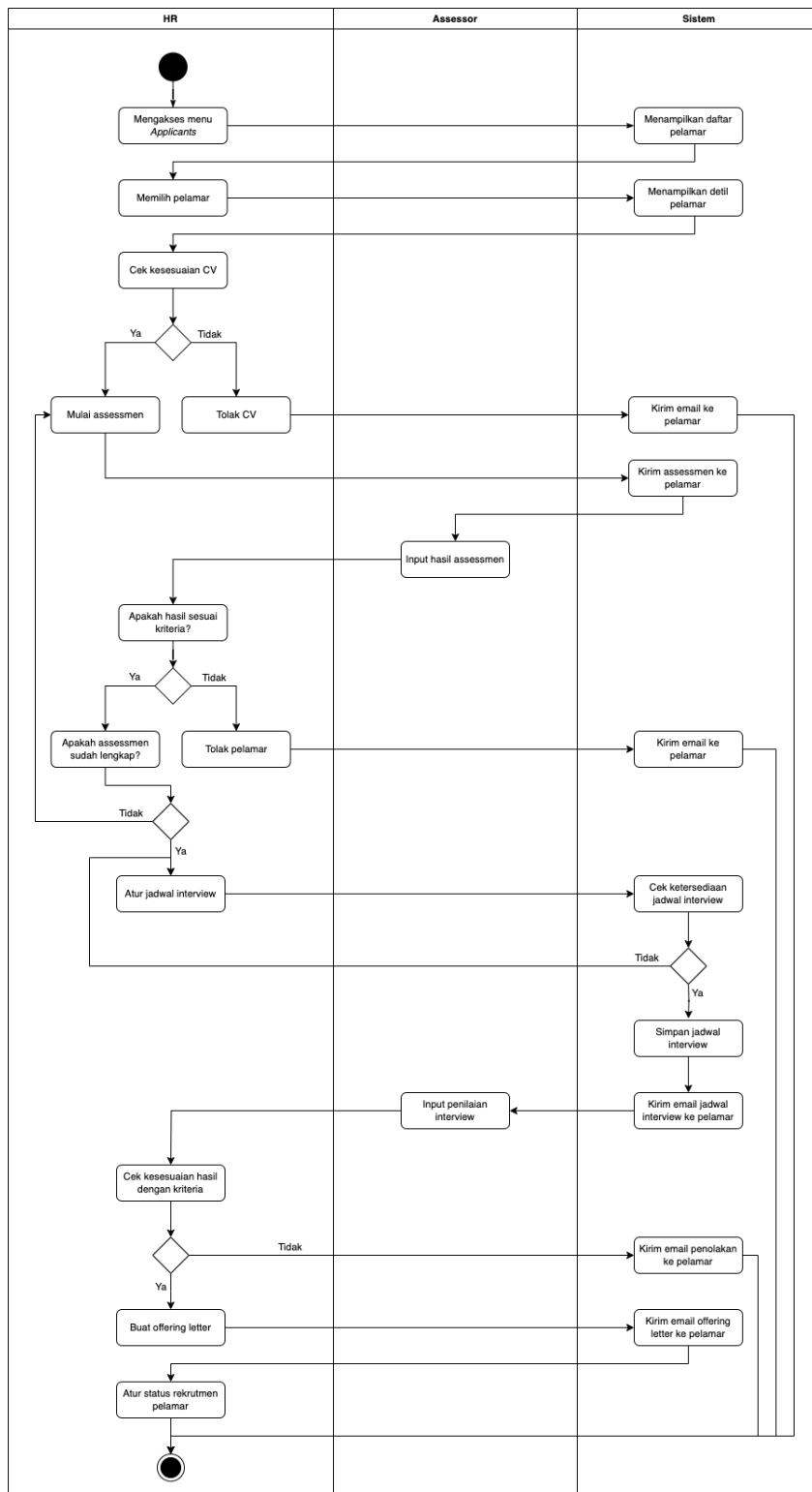


*Gambar 4.15 Activity diagram mengelola assessement*

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas Admin dalam mengelola jenis assessement pada sistem. Terdapat tiga fungsi yaitu tambah, ubah, dan hapus. Saat Admin melakukan tambah data, sistem akan menampilkan formulir dan Admin dapat menginput data baru. Jika Admin ingin melakukan perubahan data, Admin perlu memilih terlebih dahulu data yang ingin diubah, kemudian sistem akan

menampilkan formulir dengan kolom yang sudah terisi berdasarkan data yang dipilih. Sedangkan jika Admin ingin menghapus data, Admin perlu memilih dan mengkonfirmasi penghapusan data. Bila Admin tidak mengkonfirmasi, maka data batal dihapus.

#### 4.3.2.10 Activity Diagram Mengelola Pelamar



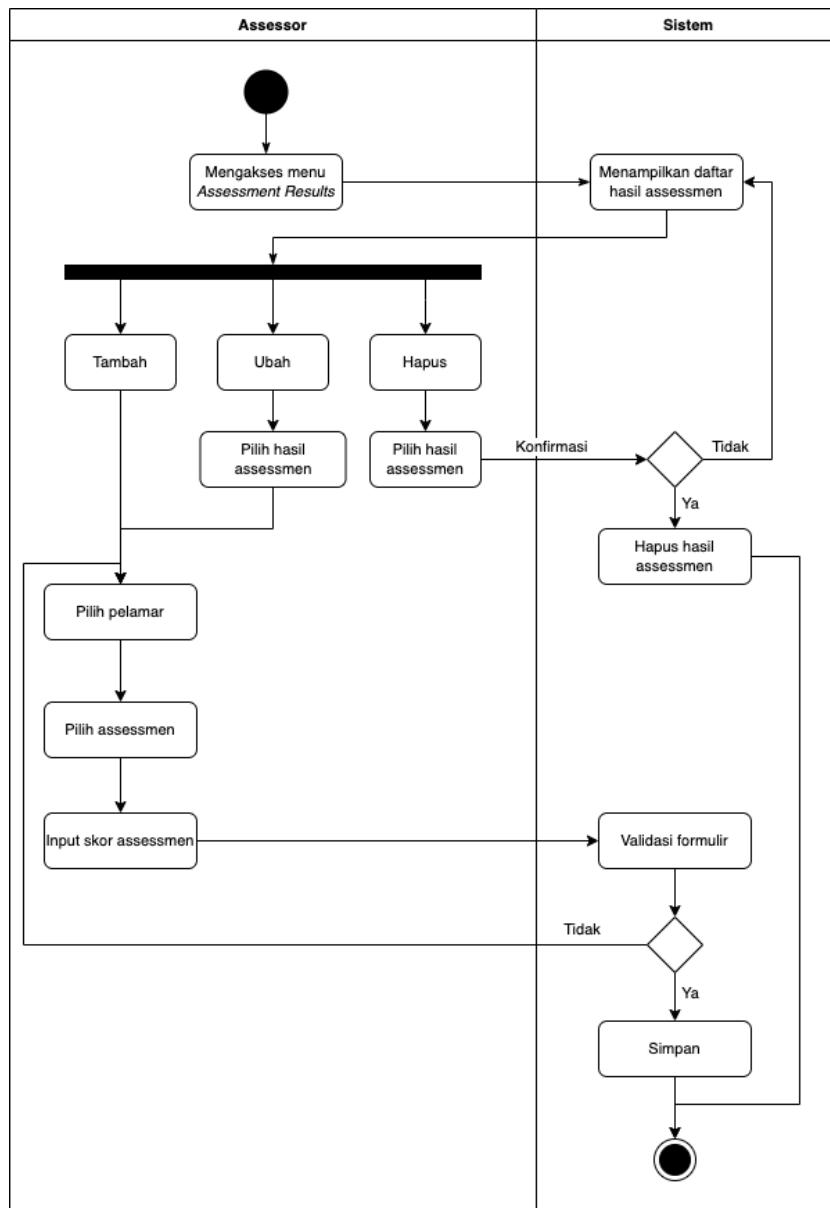
Gambar 4.16 Activity diagram mengelola pelamar

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas HR dalam mengelola pelamar pada sistem. HR akan mengecek apakah CV pelamar sesuai dengan persyaratan pada lowongan pekerjaan. Jika sesuai, maka HR akan melanjutkan proses pada tahapan assessmen. Jika tidak sesuai, maka sistem akan mengirimkan email kepada pelamar bahwa pelamar tersebut ditolak dan proses rekrutmen tidak dapat dilanjutkan.

Pada tahap assessmen, HR akan memilih assessor yang bertanggung jawab (*PIC*) untuk menilai dan menginput hasil tes ke dalam sistem. Proses ini terjadi berulang sampai semua assessmen dilalui atau pelamar tidak memenuhi salah satu assessmen.

Selanjutnya, HR menjadwalkan interview untuk pelamar yang lolos pada tahap assessmen. Sistem akan mengecek apakah jadwal tersedia, kemudian mengirimkan email kepada pelamar berisikan jadwal yang ditetapkan. Saat proses *interview*, HR dapat menginputkan penilaianya ke sistem dan mengirimkan *offering letter* untuk pelamar.

#### 4.3.2.11 Activity Diagram Mengelola Hasil Assessmen Pelamar



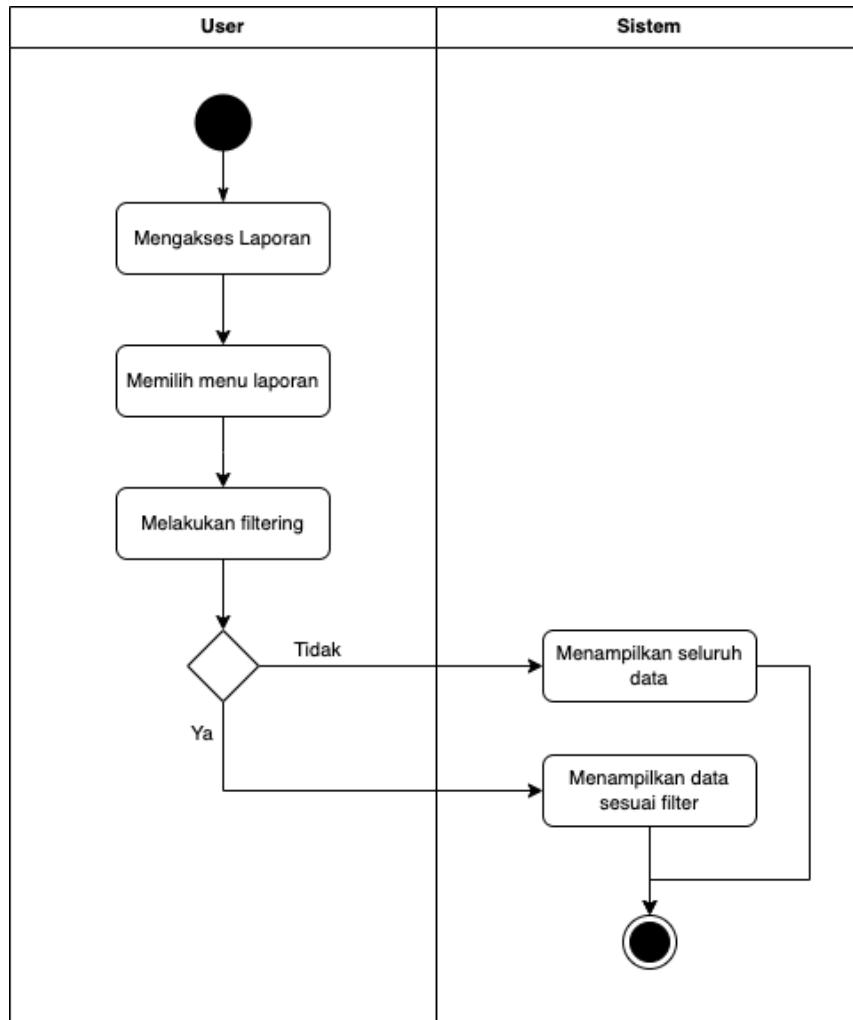
Gambar 4.17 Activity diagram mengelola hasil assessmen pelamar

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas Assesor dalam mengelola hasil assessmen pelamar pada sistem. Terdapat tiga fungsi yaitu tambah, ubah, dan hapus. Saat Assesor melakukan tambah data, sistem akan menampilkan formulir dan Admin dapat menginput data baru. Jika Assesor ingin melakukan perubahan

data, Assesor perlu memilih terlebih dahulu data yang ingin diubah, kemudian sistem akan menampilkan formulir dengan kolom yang sudah terisi berdasarkan data yang dipilih. Dalam mengisi hasil, Assessor menginputkan pelamar, jenis assessmen, hasil penilaian, dan catatan untuk pelamar.

Sedangkan jika Assessor ingin menghapus data, Assessor perlu memilih dan mengkonfirmasi penghapusan data. Bila Admin tidak mengkonfirmasi, maka data batal dihapus.

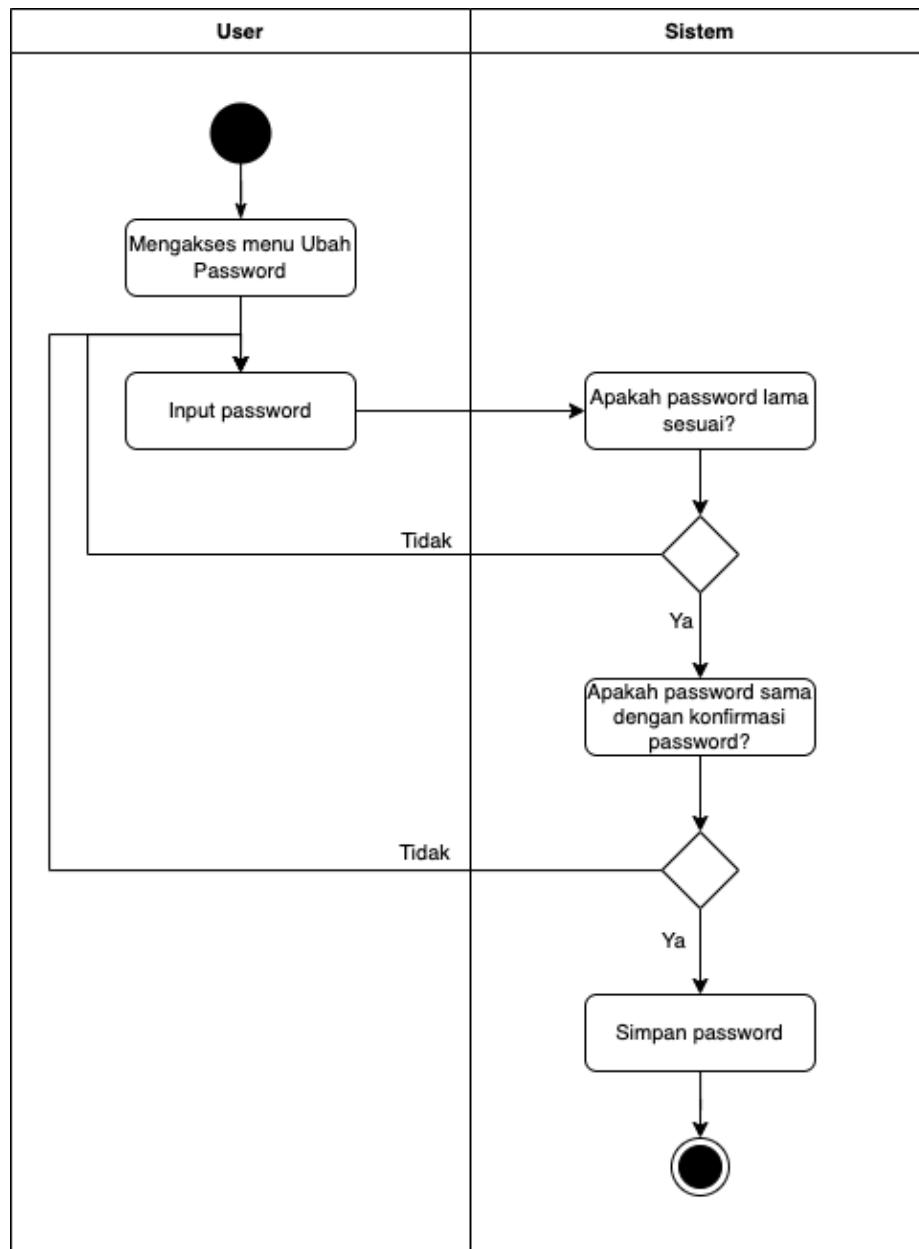
#### 4.3.2.12 Activity Diagram Melihat Laporan



*Gambar 4.18 Activity diagram melihat laporan*

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas pengguna website internal (admin, HR, dan assessor) dalam melihat laporan. Pengguna perlu mengakses menu laporan. Bila pengguna melakukan filter data, maka sistem hanya akan menampilkan data sesuai kondisi filter yang ditentukan. Jika tidak, maka sistem akan menampilkan seluruh data.

#### 4.3.2.13 Activity Diagram Mengubah Password

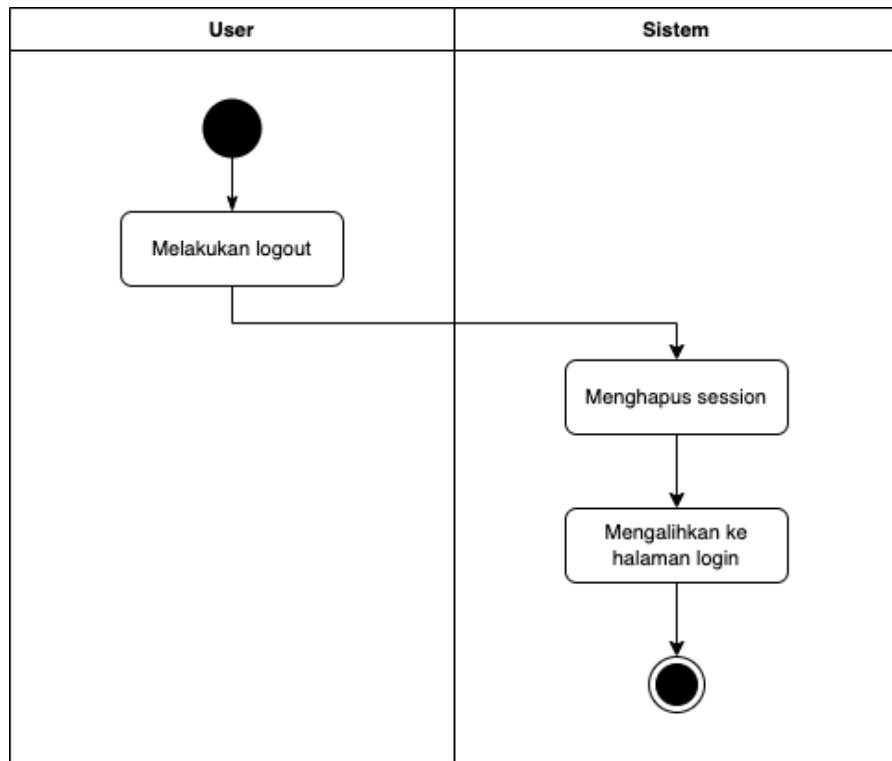


Gambar 4.19 Activity diagram mengubah password

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas pengguna website internal (admin, HR, dan assessor) dalam mengubah password akun. Pengguna perlu mengakses menu Ubah Laporan. Pengguna perlu menginputkan password lama

dan password baru. Jika password lama terverifikasi benar, maka password baru akan disimpan.

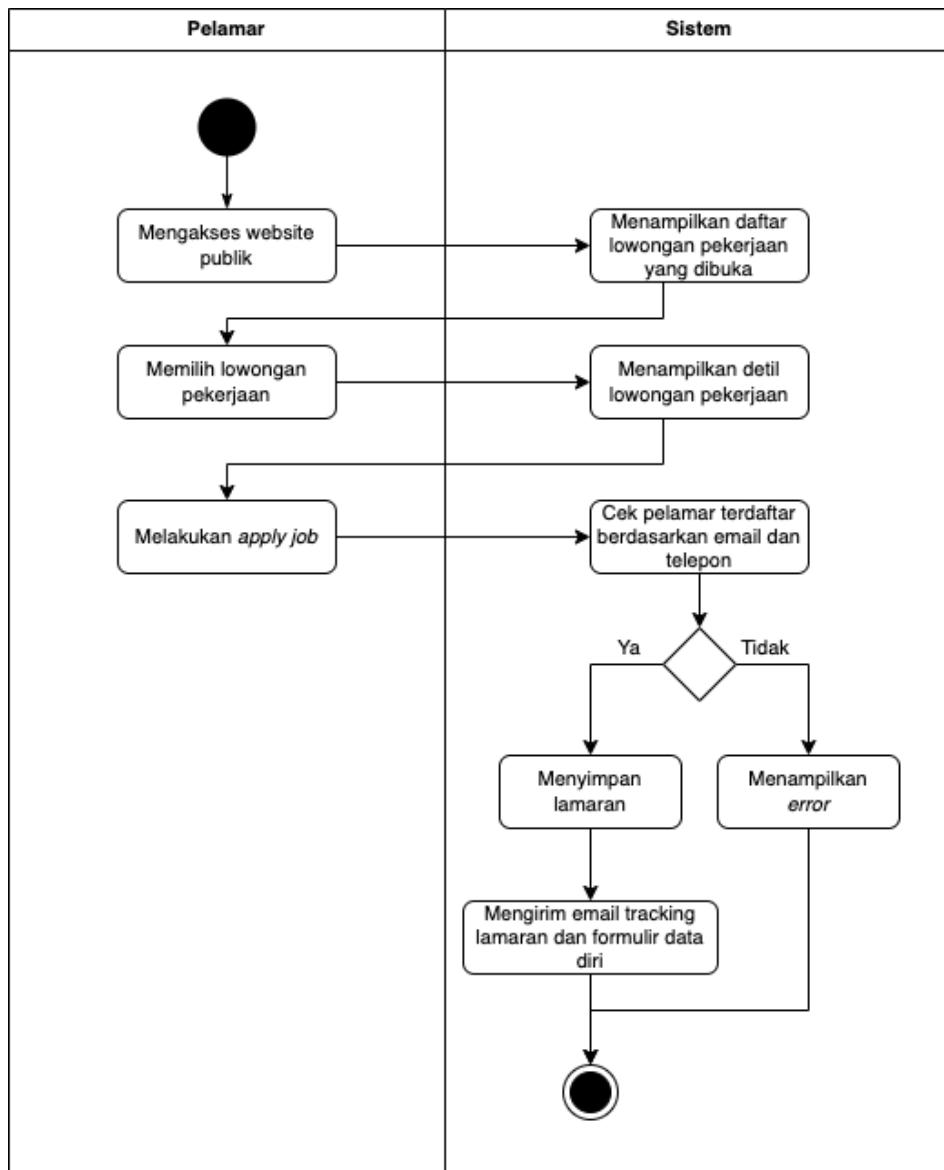
#### 4.3.2.14 Activity Diagram Melakukan Logout



Gambar 4.20 Activity diagram melakukan logout

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas pengguna website internal (admin, HR, dan assessor) dalam melakukan logout. Setelah pengguna melakukan logout, sistem akan menghapus session dan mengalihkan website ke halaman login.

#### 4.3.2.15 Activity Diagram Melamar Pekerjaan

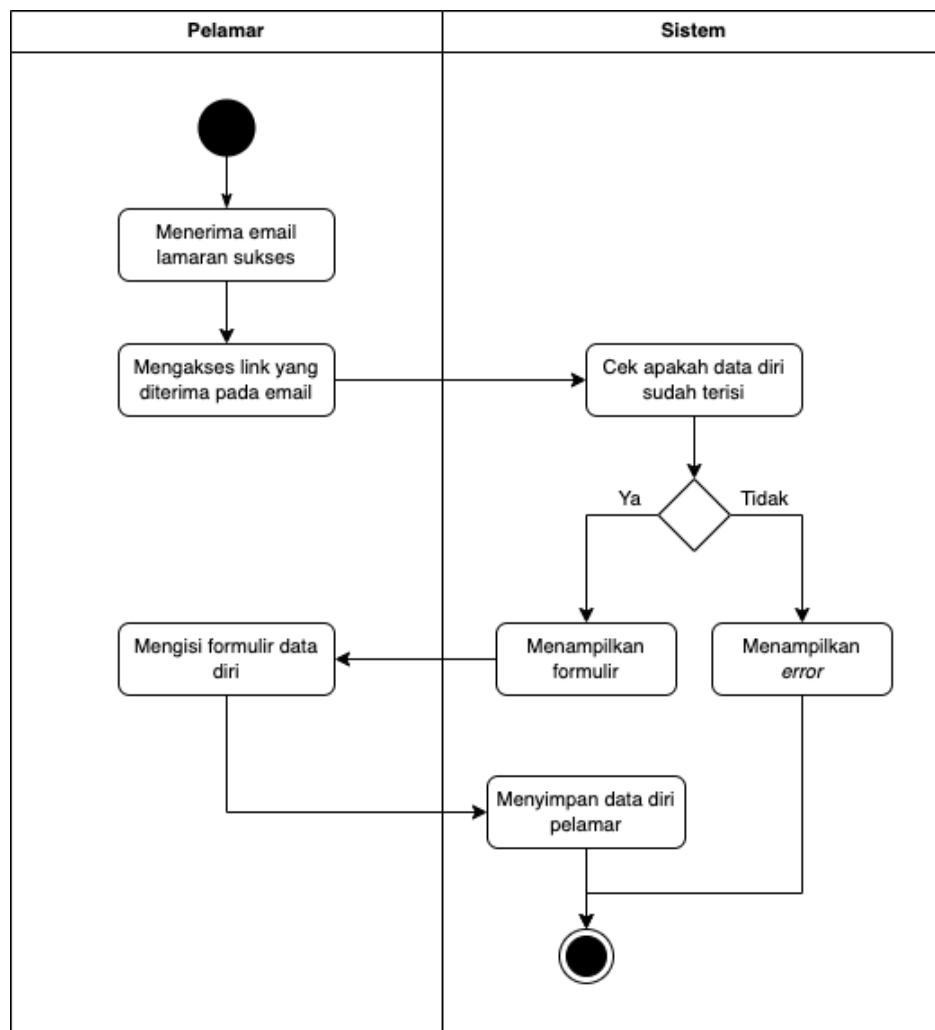


Gambar 4.21 Activity diagram melamar pekerjaan

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas pelamar dalam melamar pekerjaan. Mula-mula, pelamar mengakses halaman *website* publik dan sistem akan menampilkan daftar lowongan pekerjaan yang tersedia. Kemudian pelamar memilih lowongan pekerjaan yang sesuai, sistem akan mengalihkan pelamar ke

halaman detail lowongan pekerjaan. Pelamar melakukan *apply job* dengan mengisi data diri berupa data diri, email, dan nomor telepon. Sistem akan memverifikasi apakah email dan telepon yang diinput sudah terdaftar pada lowongan pekerjaan tersebut. Jika belum terdaftar, maka sistem akan menyimpan data dan mengirimkan email ke pelamar yang berisikan *link* untuk memonitor proses lamaran. Jika sudah, sistem akan menampilkan pesan error.

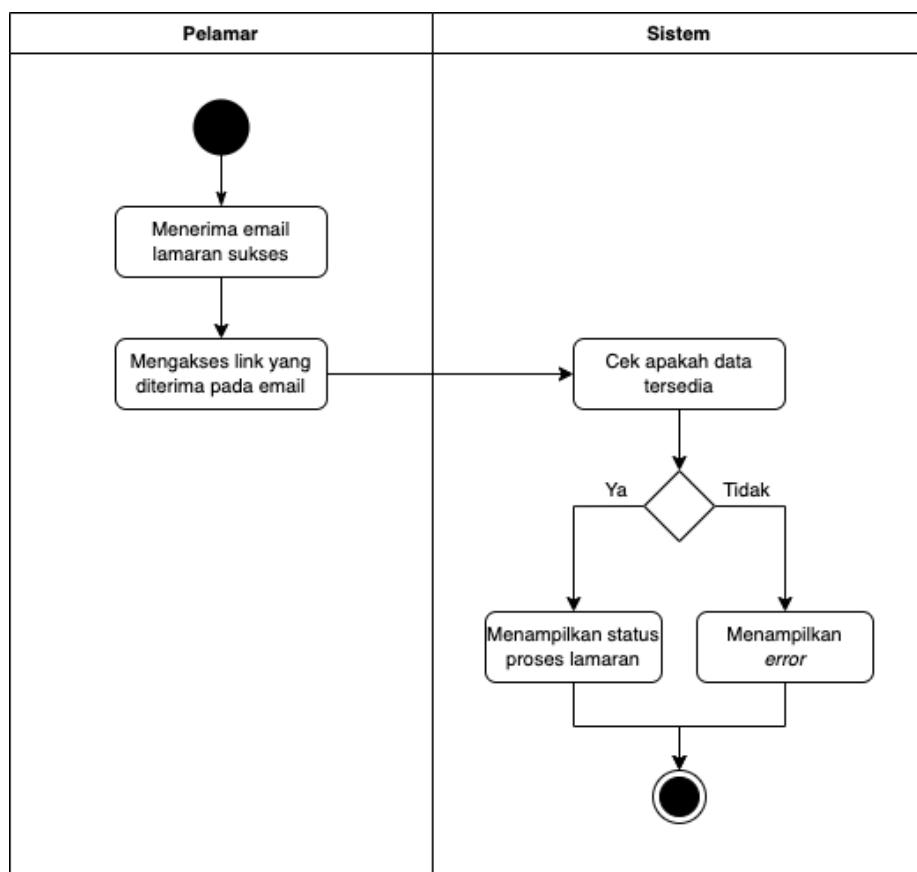
#### 4.3.2.16 Activity Diagram Melengkapi Data Diri Pelamar



Gambar 4.22 Activity diagram melengkapi data diri pelamar

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas pelamar dalam melakukan monitoring terhadap proses lamarannya. Mula-mula, pelamar mengakses halaman *website public* dari link *personal form* yang tertera pada email setelah berhasil melamar pekerjaan. Sistem akan memverifikasi apakah link tersebut valid dan pelamar belum melengkapi data diri. Jika valid dan pelamar belum melengkapi data diri, maka sistem akan menampilkan formulir dan pelamar dapat menginput data ke dalam sistem. Jika tidak valid, sistem akan menampilkan pesan error.

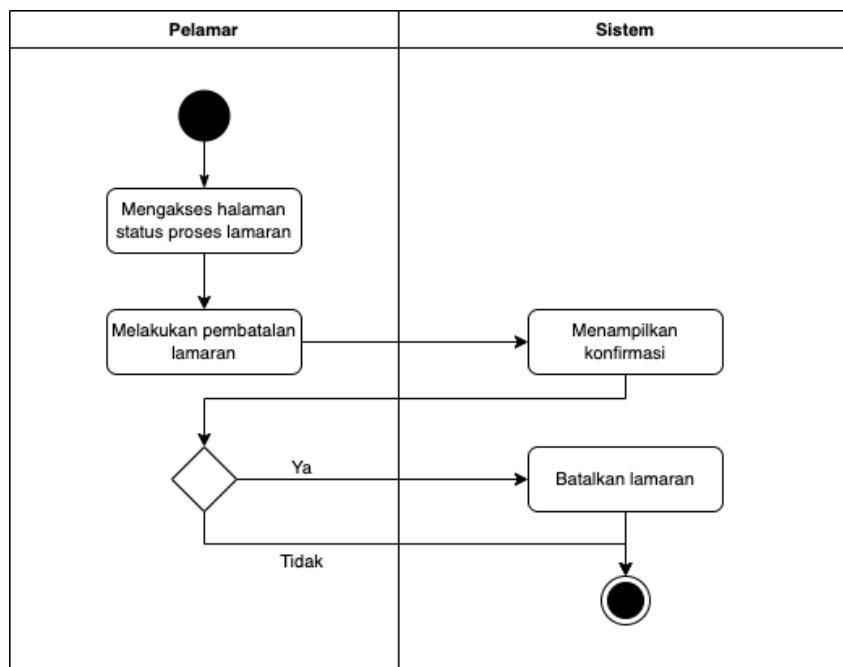
#### 4.3.2.17 Activity Diagram Melakukan *Tracking Progress Lamaran*



Gambar 4.23 Activity diagram melakukan tracking progress lamaran

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas pelamar dalam melakukan monitoring terhadap proses lamarannya. Mula-mula, pelamar mengakses halaman *website* public dari link *tracking* yang tertera pada email setelah berhasil melamar pekerjaan. Sistem akan memverifikasi apakah link tersebut valid. Jika valid, maka sistem akan menampilkan data detail lamaran dan sejauh apa prosesnya. Jika tidak valid, sistem akan menampilkan pesan error.

#### 4.3.2.18 Activity Diagram Membatalkan Lamaran Pekerjaan



*Gambar 4.24 Activity diagram melakukan pembatalan lamaran*

Pada gambar diatas menjelaskan aktivitas pelamar dalam melakukan monitoring terhadap proses lamarannya. Mula-mula, pelamar mengakses halaman *website* public dari link *tracking* yang tertera pada email setelah berhasil melamar pekerjaan. Kemudian pelamar dapat melakukan aksi pembatalan dan

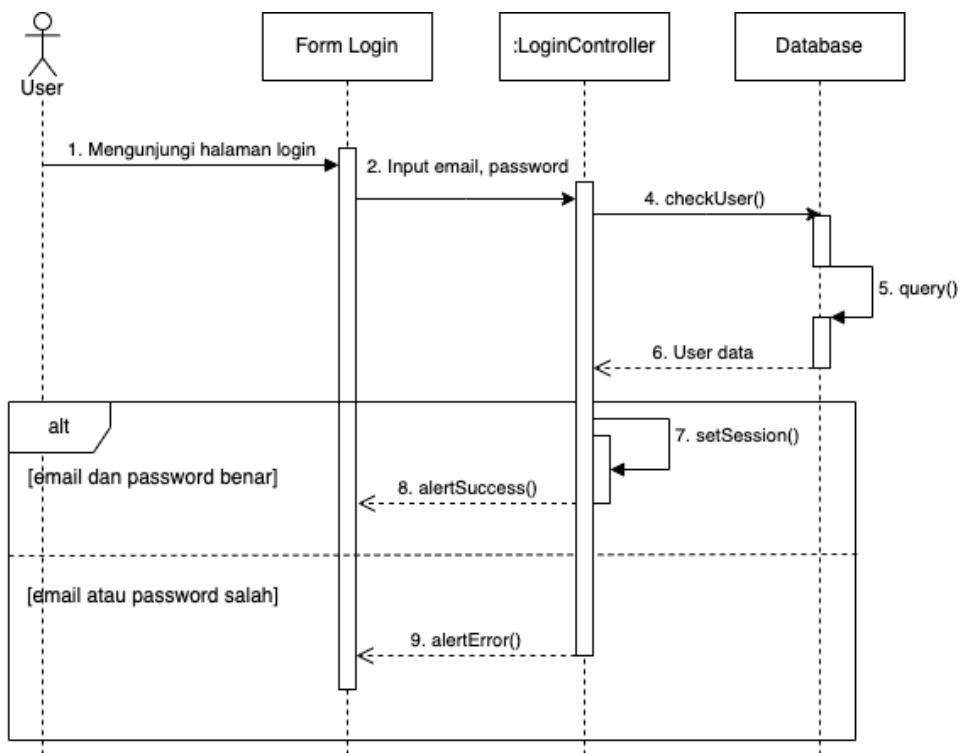
mengkonfirmasi pembatalan. Sistem akan memproses dan menghentikan proses rekrutmen pelamar tersebut.

### 4.3.3 Sequence Diagram

*Sequence diagram* adalah salah satu jenis diagram UML yang digunakan untuk menggambarkan interaksi antara objek-objek dalam sistem perangkat lunak secara urutan. Diagram *sequence* menggambarkan komunikasi antara objek-objek tersebut dan bagaimana urutan eksekusi pesan-pesan yang dipertukarkan.

#### 4.3.3.1 Sequence Diagram Login

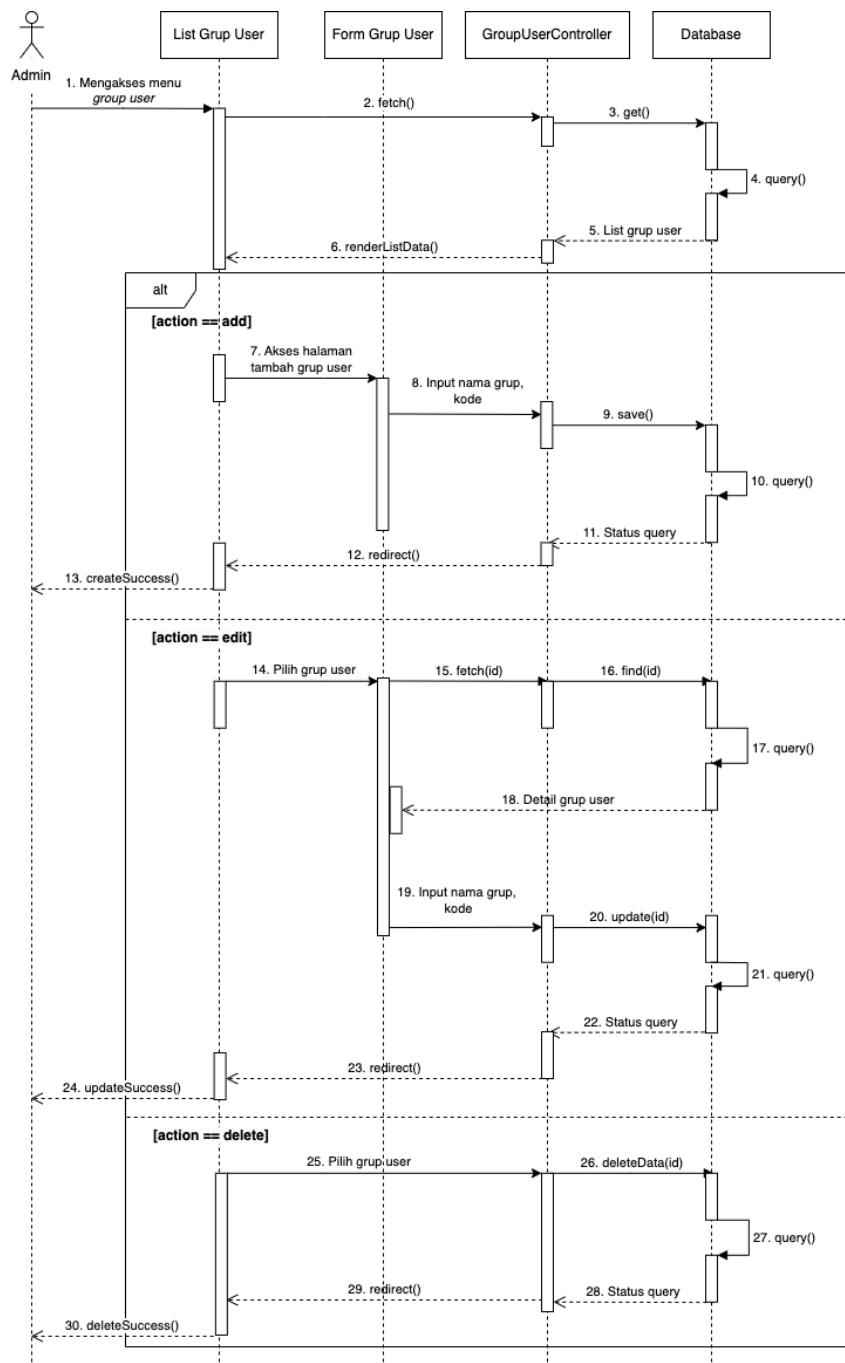
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek pada proses login sistem.



Gambar 4.25 Sequence diagram login

#### 4.3.3.2 Sequence Diagram Mengelola Grup User

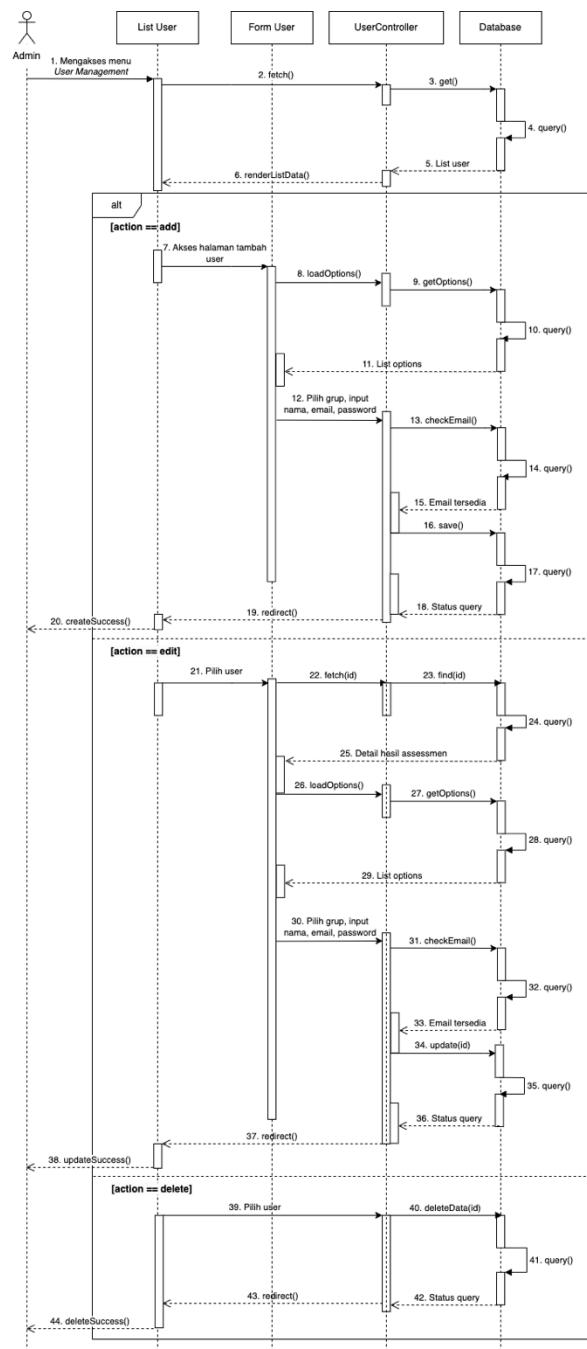
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek pada proses pengelolaan grup user.



Gambar 4.26 Sequence diagram mengelola grup pengguna

### 4.3.3.3 Sequence Diagram Mengelola User

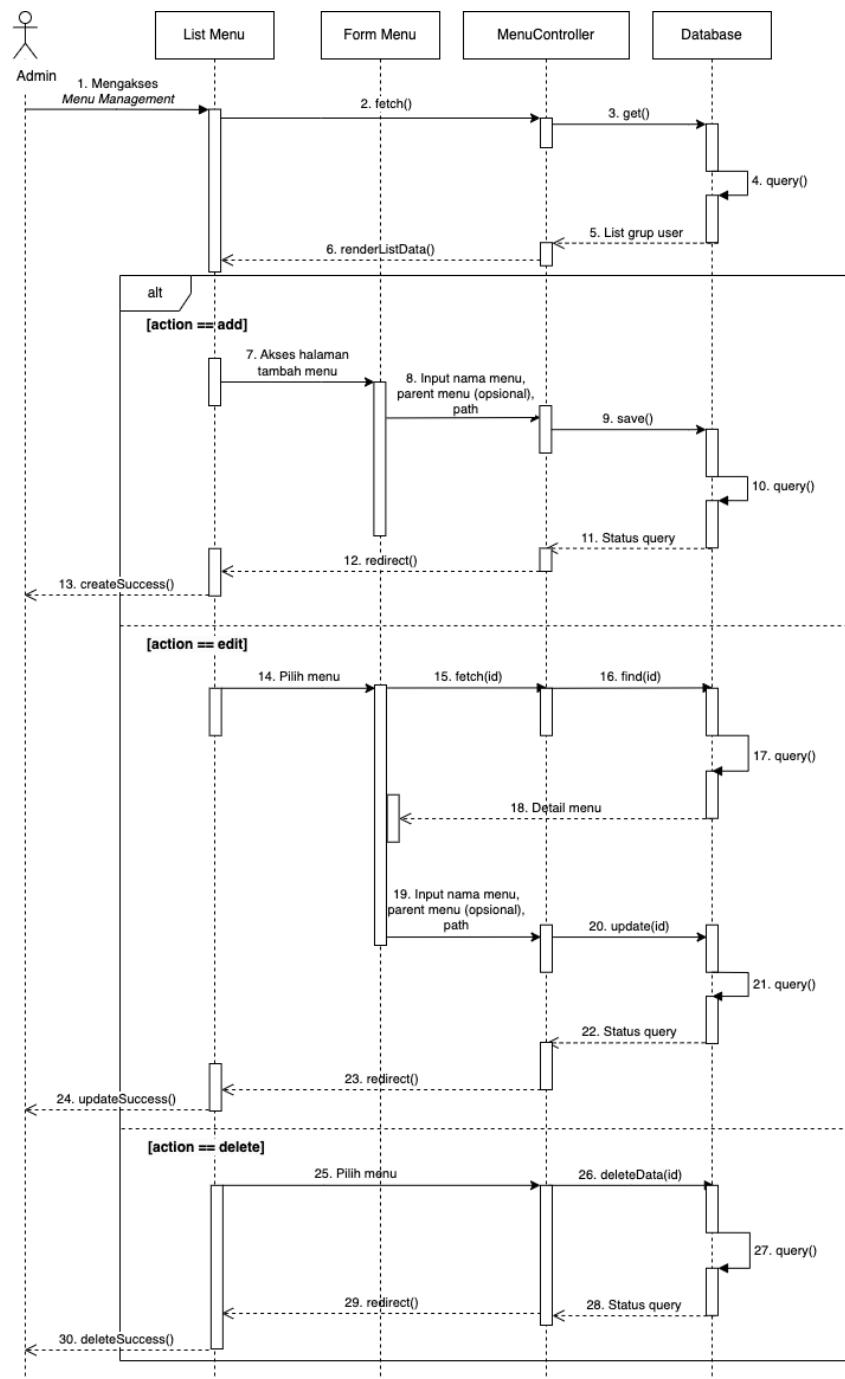
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek pada proses pengelolaan pengguna.



Gambar 4.27 Sequence diagram mengelola pengguna

#### 4.3.3.4 Sequence Diagram Mengelola Menu Website Internal

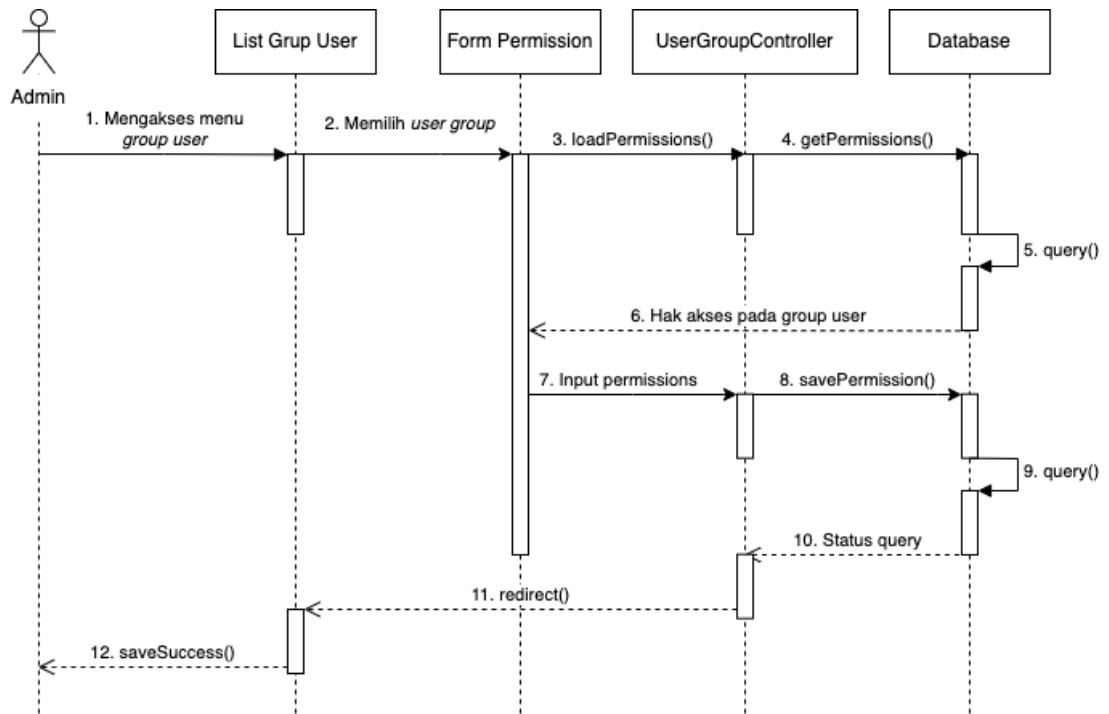
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek pada proses pengelolaan menu.



Gambar 4.28 Sequence diagram mengelola menu website internal

#### 4.3.3.5 Sequence Diagram Mengelola Hak Akses Pengguna

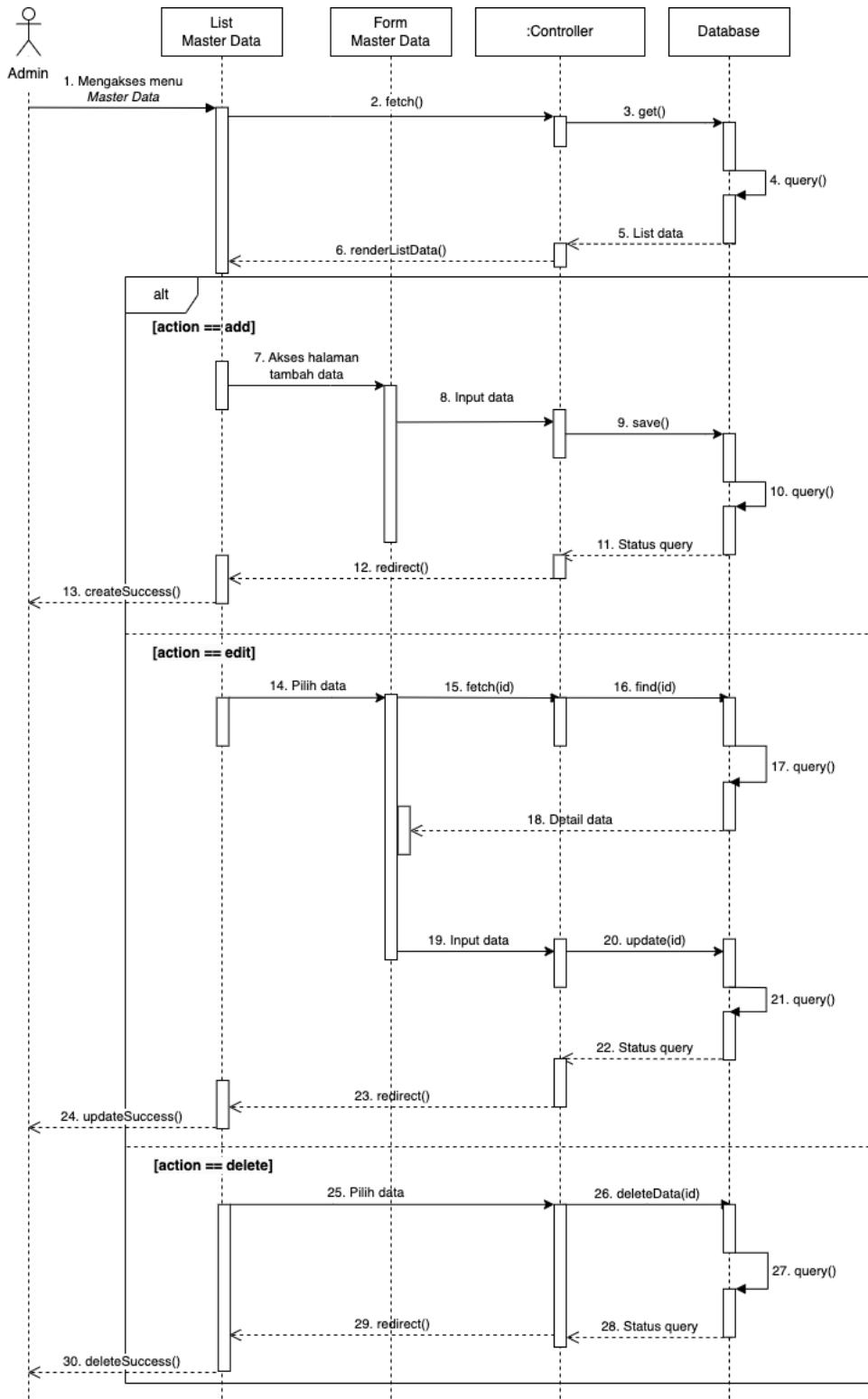
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek pada proses pengelolaan hak akses pengguna.



Gambar 4.29 Sequence diagram mengelola hak akses pengguna

#### 4.3.3.6 Sequence Diagram Mengelola Master Data

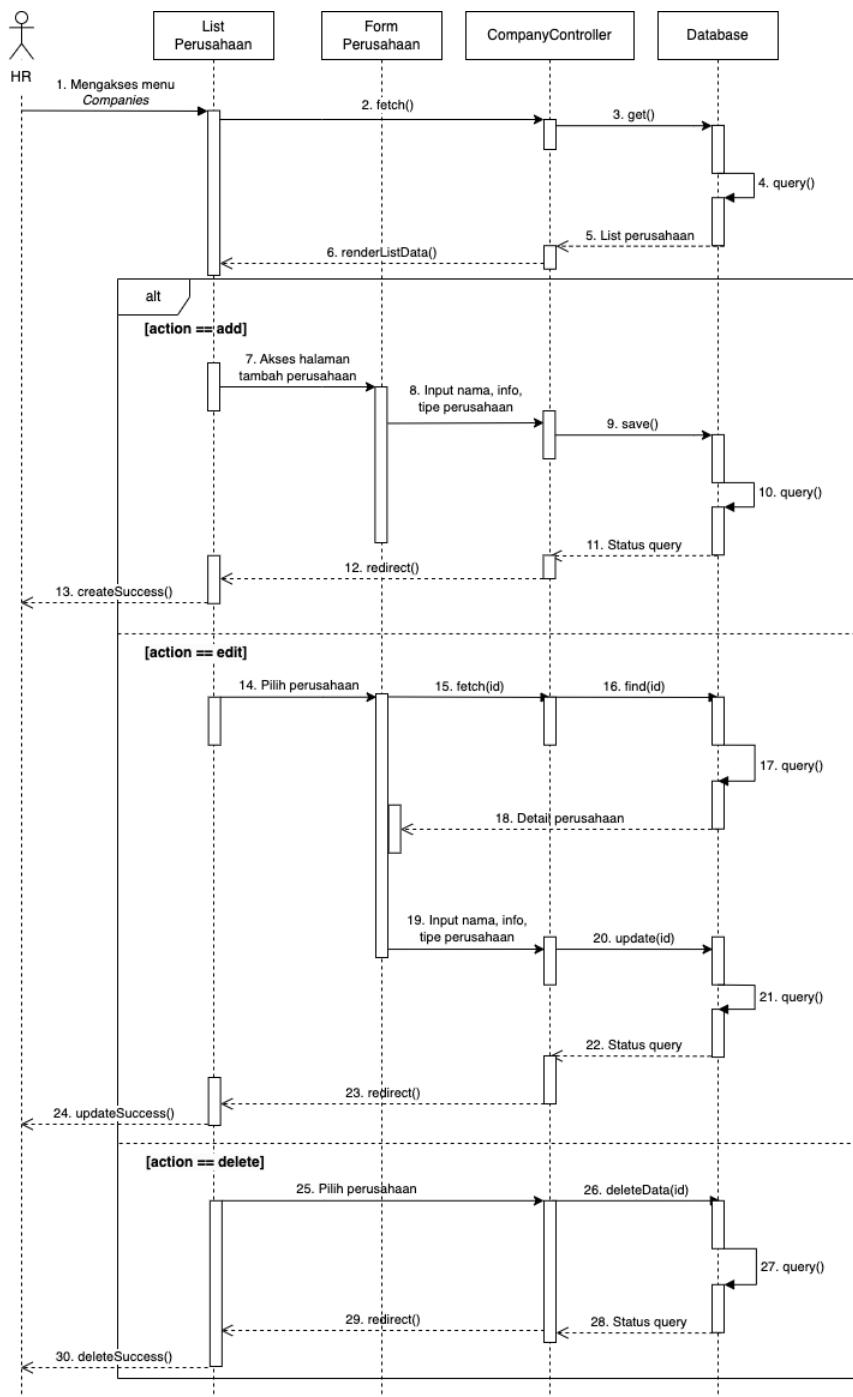
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek pada proses pengelolaan master data.



Gambar 4.30 Sequence diagram mengelola master data

#### 4.3.3.7 Sequence Diagram Mengelola Perusahaan

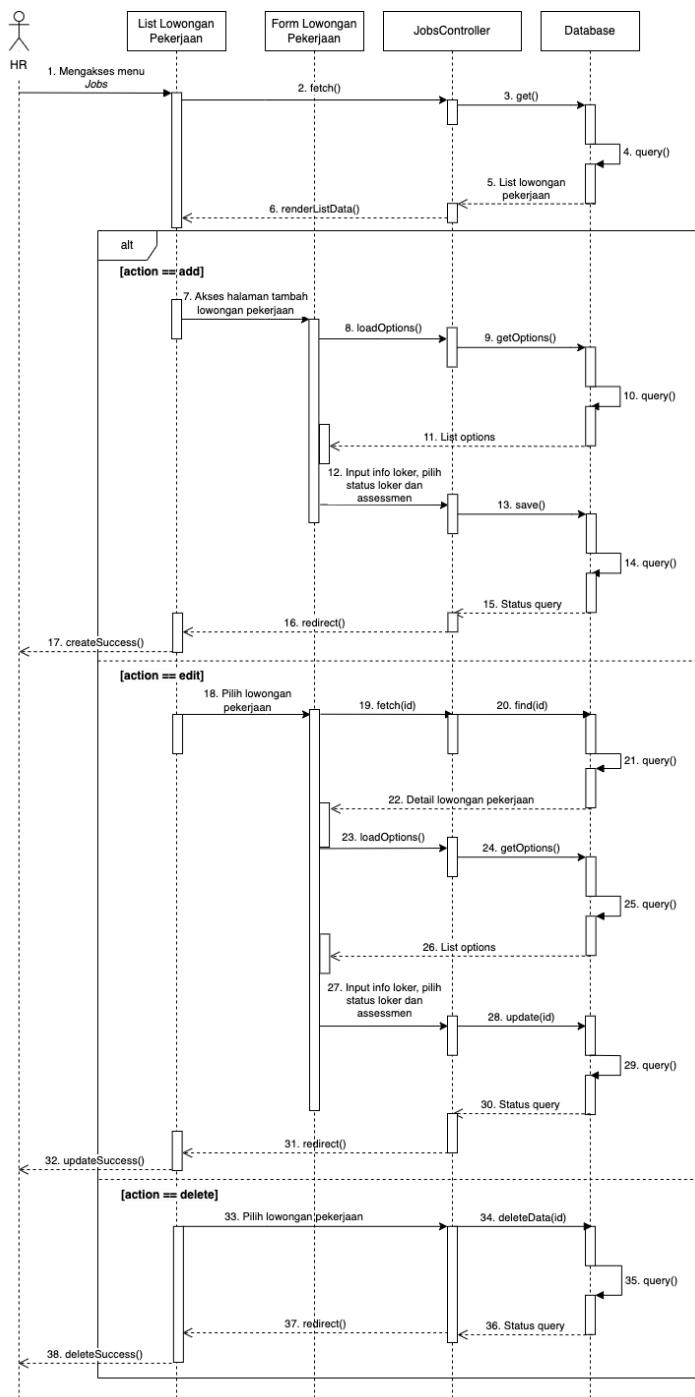
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek pada proses pengelolaan daftar perusahaan.



Gambar 4.31 Sequence diagram mengelola perusahaan

#### 4.3.3.8 Sequence Diagram Mengelola Lowongan Pekerjaan

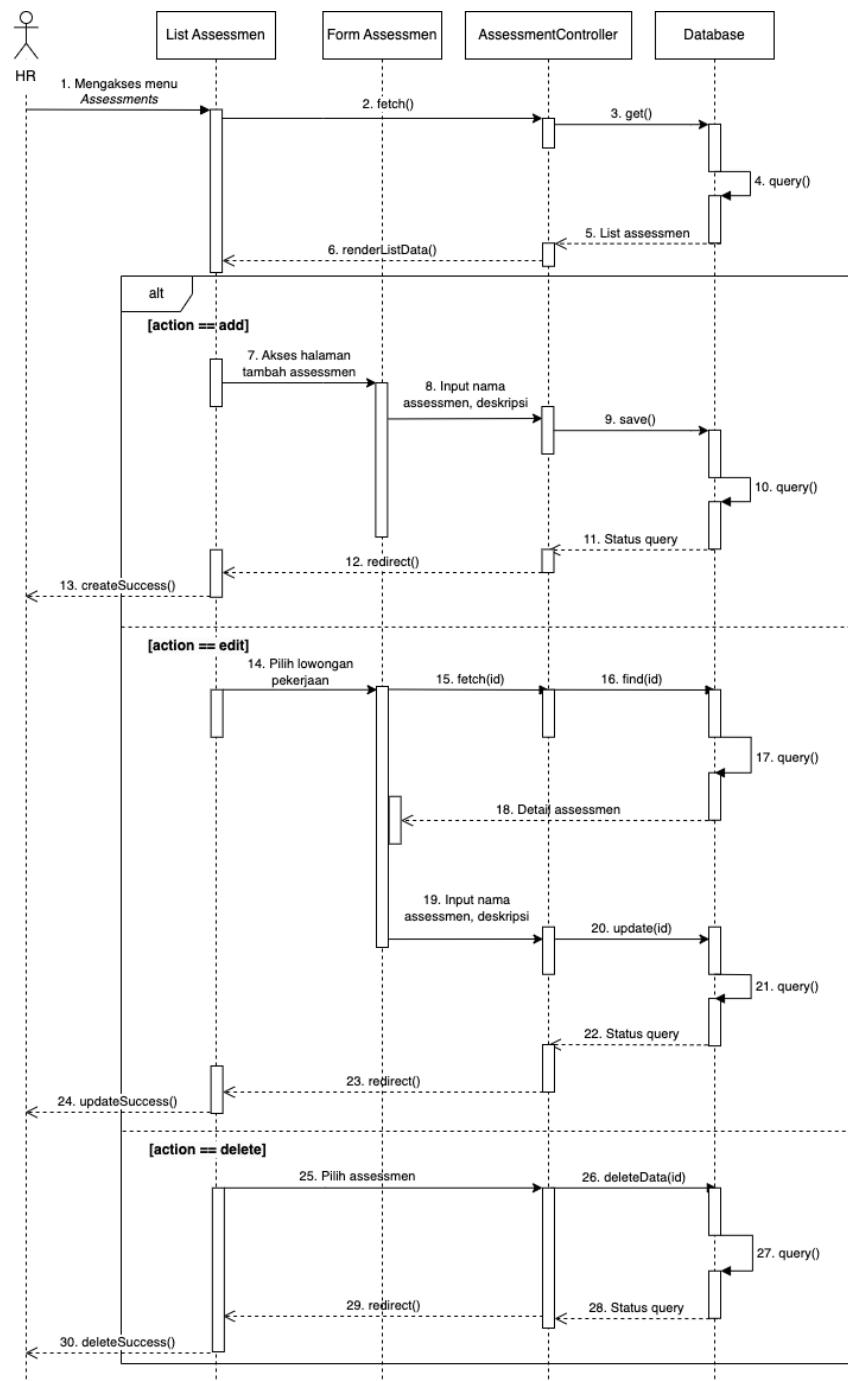
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek pada proses pengelolaan lowongan pekerjaan.



Gambar 4.32 Sequence diagram mengelola lowongan pekerjaan

#### 4.3.3.9 Sequence Diagram Mengelola Assessmen

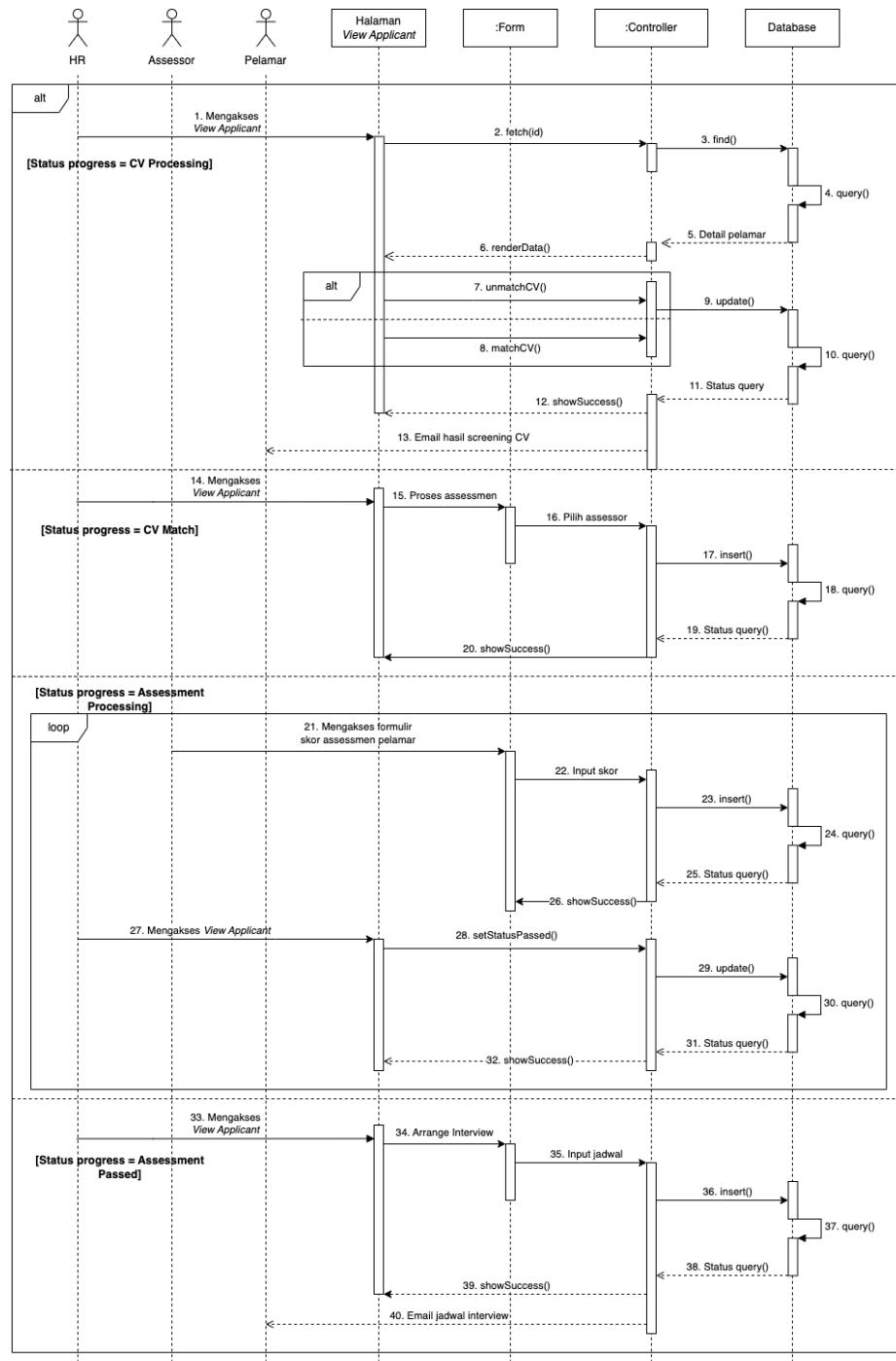
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek pada proses pengelolaan assessement.



Gambar 4.33 Sequence diagram mengelola assessemen

#### 4.3.3.10 Sequence Diagram Mengelola Pelamar

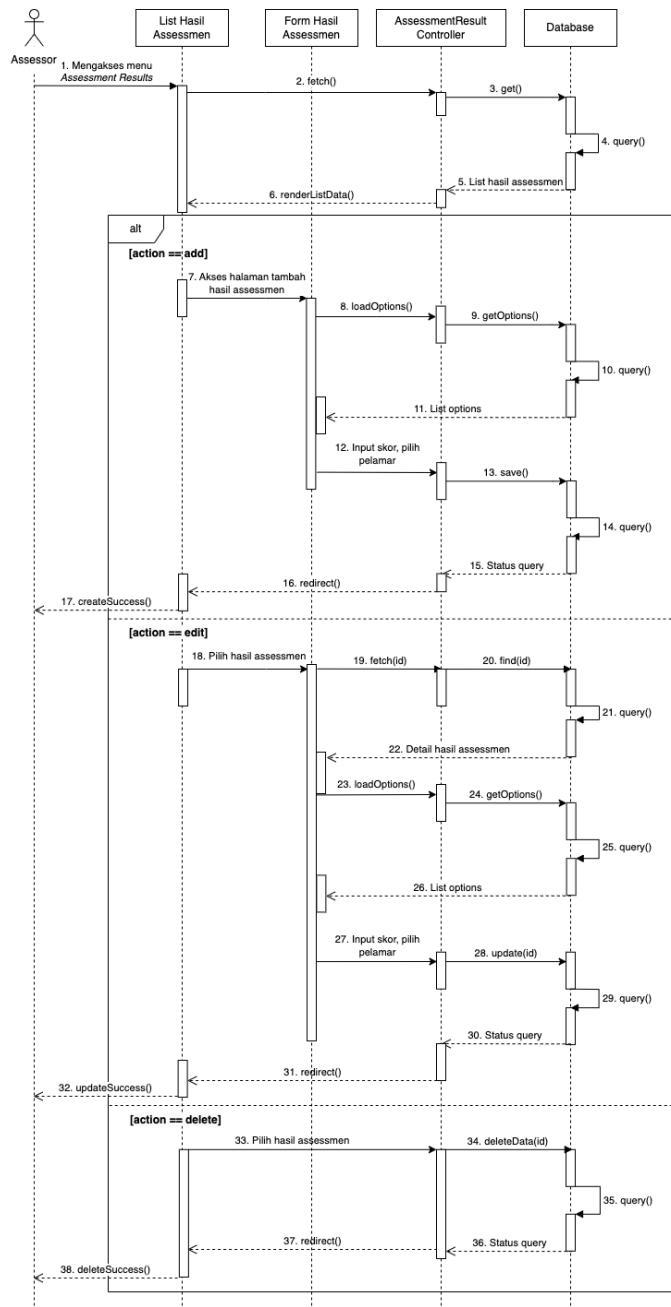
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek pada proses pengelolaan pelamar.



Gambar 4.34 Sequence diagram mengelola pelamar

#### 4.3.3.11 Sequence Diagram Mengelola Hasil Assessmen Pelamar

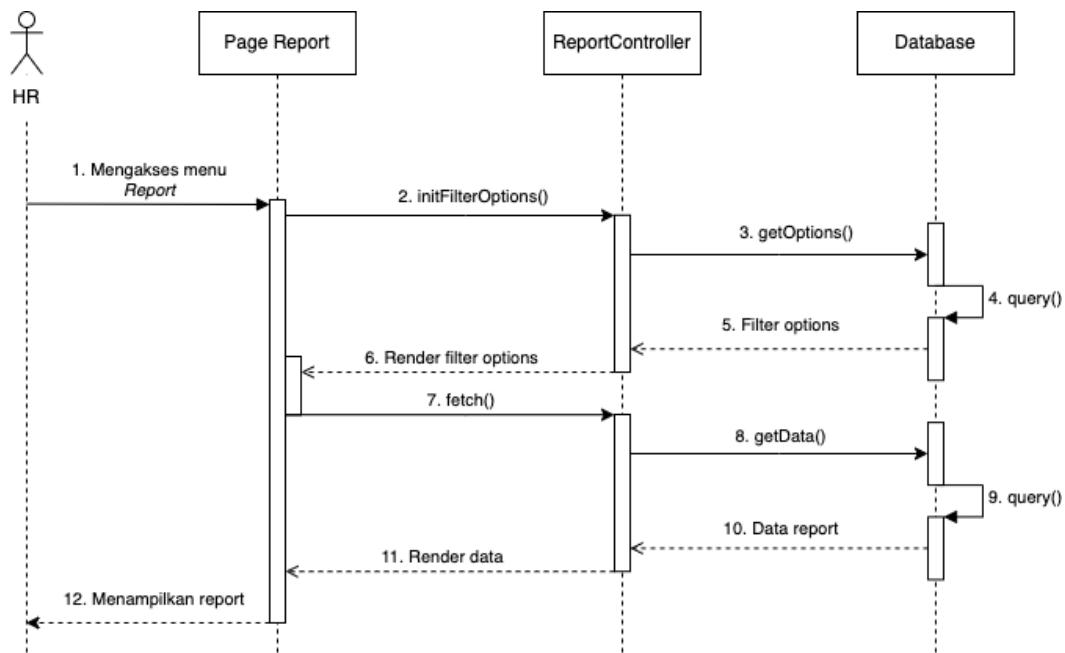
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek pada proses pengelolaan hasil assessor pelamar.



Gambar 4.35 Sequence diagram mengelola hasil assessor pelamar

#### 4.3.3.12 Sequence Diagram Melihat Laporan

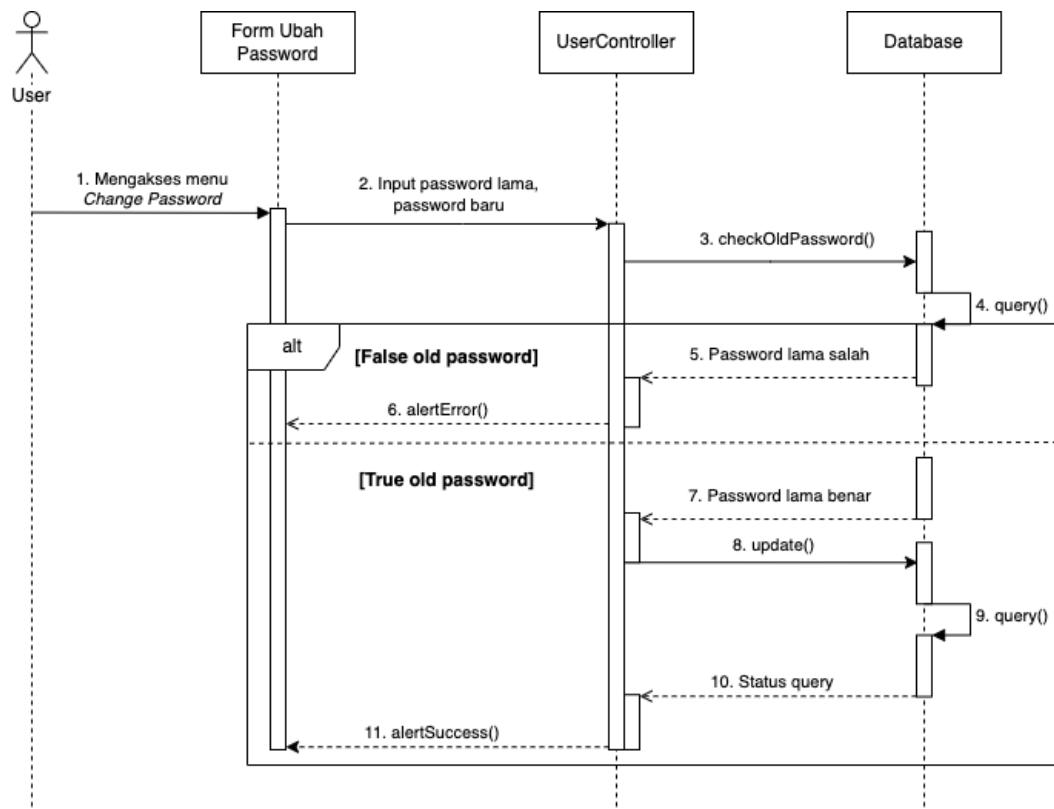
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek saat melihat laporan.



Gambar 4.36 Sequence diagram melihat laporan

#### 4.3.3.13 Sequence Diagram Mengubah Password

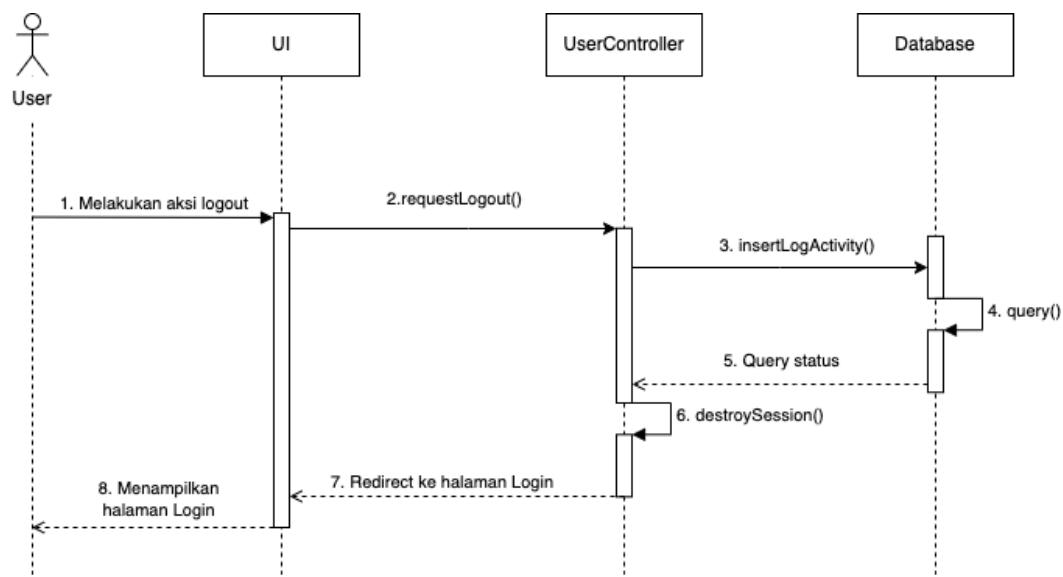
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek pada saat mengubah password.



Gambar 4.37 Sequence diagram mengubah password

#### 4.3.3.14 Sequence Diagram Melakukan Logout

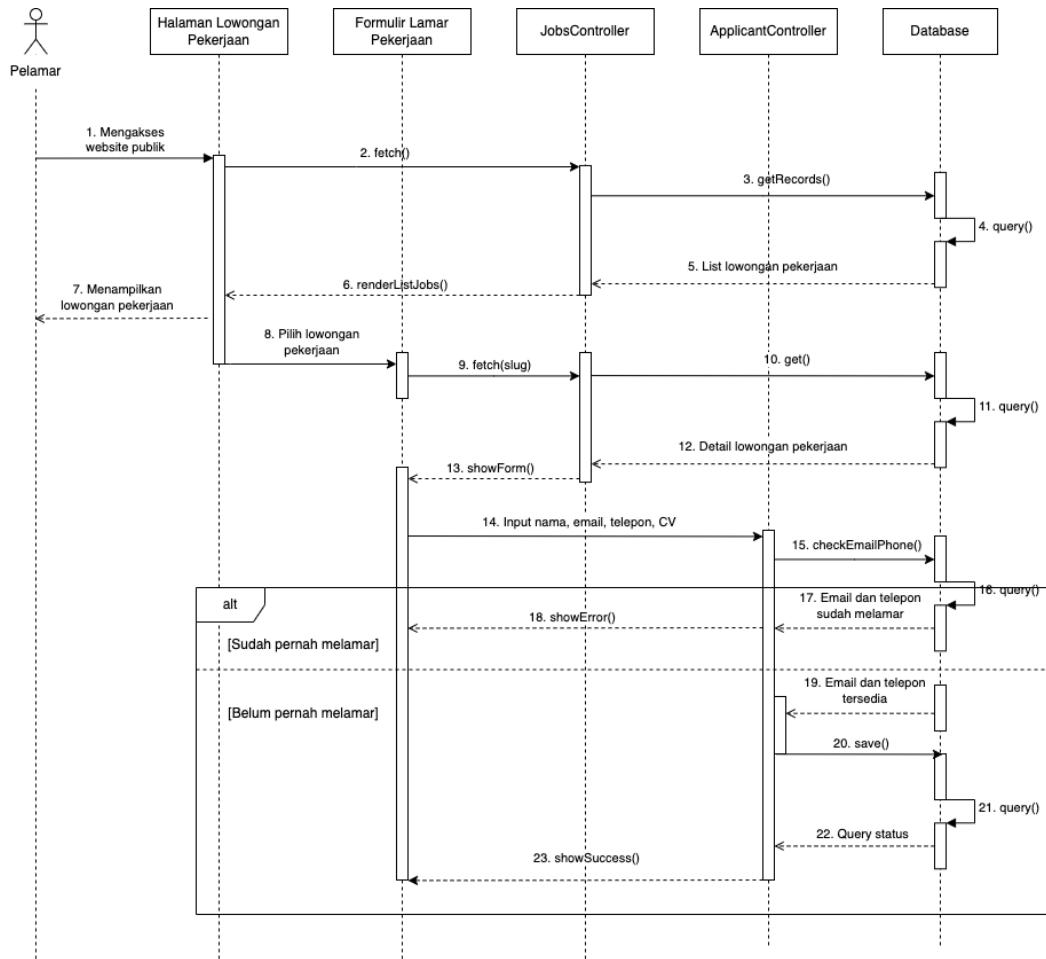
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek pada saat melakukan logout.



Gambar 4.38 Sequence diagram melakukan logout

#### 4.3.3.15 Sequence Diagram Melamar Pekerjaan

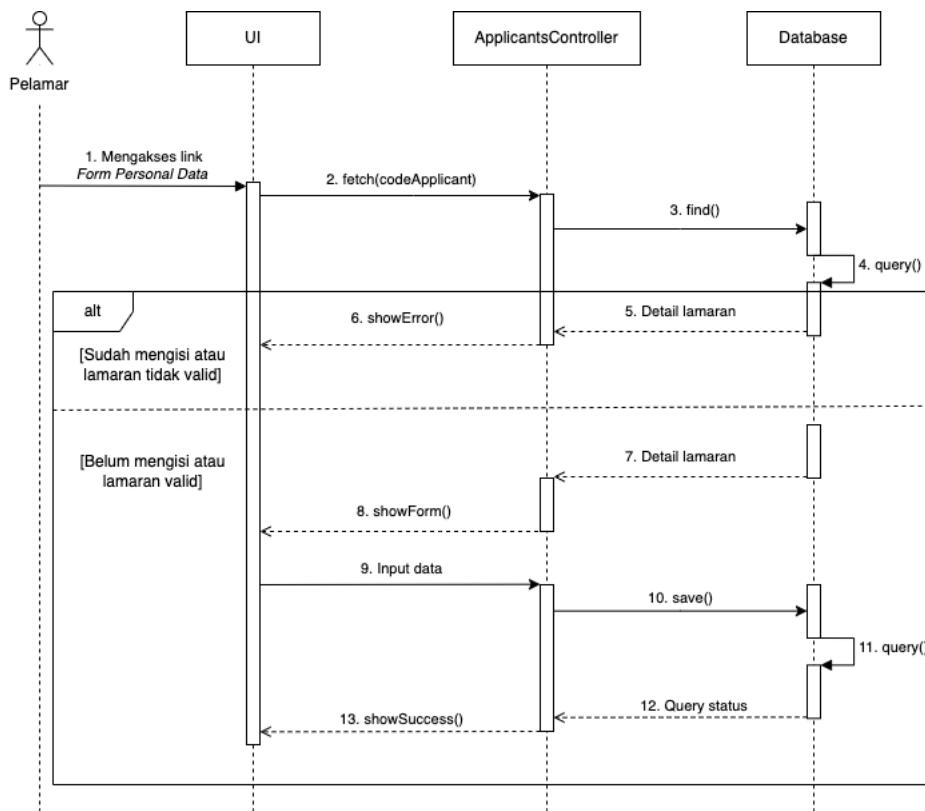
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek pada saat melamar pekerjaan.



Gambar 4.39 Sequence diagram melamar pekerjaan

#### 4.3.3.16 Sequence Diagram Melengkapi Data Diri Pelamar

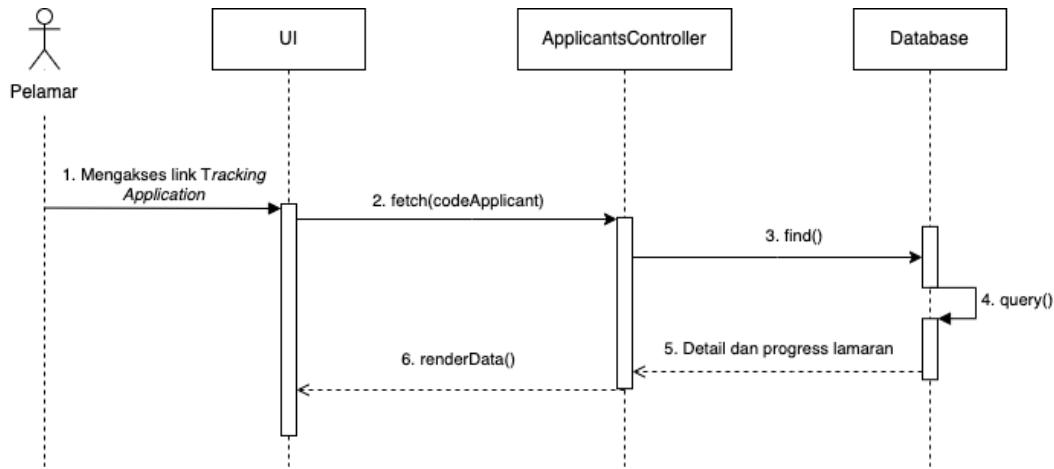
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek saat melengkapi data diri pelamar.



Gambar 4.40 Sequence diagram melengkapi data diri pelamar

#### 4.3.3.17 Sequence Diagram Melakukan Tracking Progress Lamaran

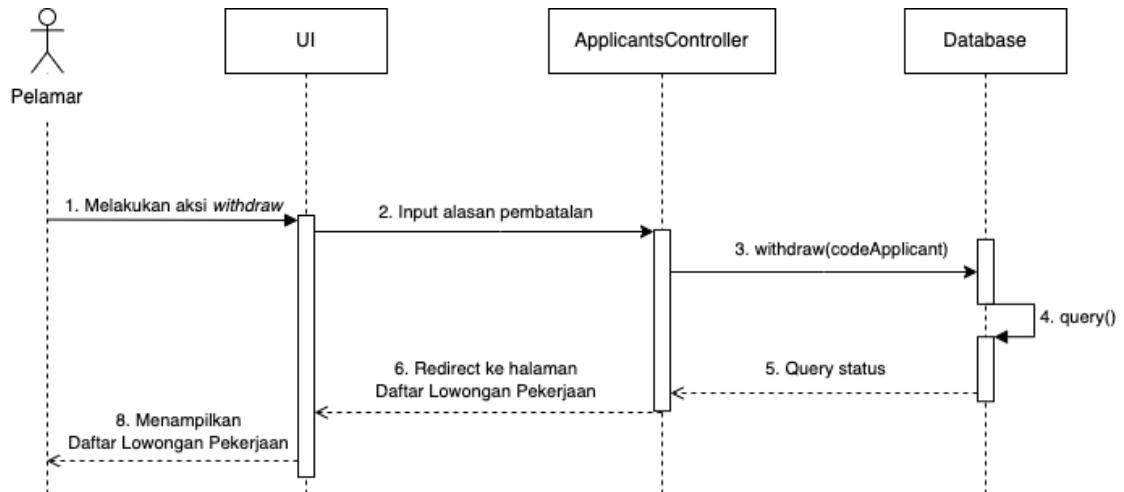
Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek saat melakukan *tracking progress* lamaran.



Gambar 4.41 Sequence diagram melakukan tracking progress lamaran

#### 4.3.3.18 Sequence Diagram Membatalkan Lamaran

Berikut dibawah ini *sequence diagram* yang menggambarkan komunikasi antar objek saat membatalkan lamaran pekerjaan.



Gambar 4.42 Sequence diagram membatalkan lamaran

#### 4.3.4 Class Diagram

*Class diagram* adalah salah satu jenis diagram UML yang digunakan untuk menggambarkan struktur statis dari suatu sistem perangkat lunak. Diagram

ini memodelkan kelas-kelas dalam sistem, atribut-atribut yang dimiliki oleh kelas, hubungan antara kelas-kelas, serta metode-metode yang dimiliki oleh kelas.

Gambar 4.43 dibawah ini menjelaskan *class diagram* pada sistem.

Class menu memiliki hubungan dengan class Permission, dan class Permission memiliki hubungan terhadap class Role. Dimana data yang dihasilkan class Menu dan Class Role digunakan pada class Permission.

Class User memiliki hubungan dengan class Role dan class AssessmentResult, dimana data yang dihasilkan oleh class User akan digunakan pada class-class tersebut.

Class Location memiliki hubungan dengan class Job dan class Company, dimana data yang dihasilkan oleh class Location digunakan pada kedua class tersebut.

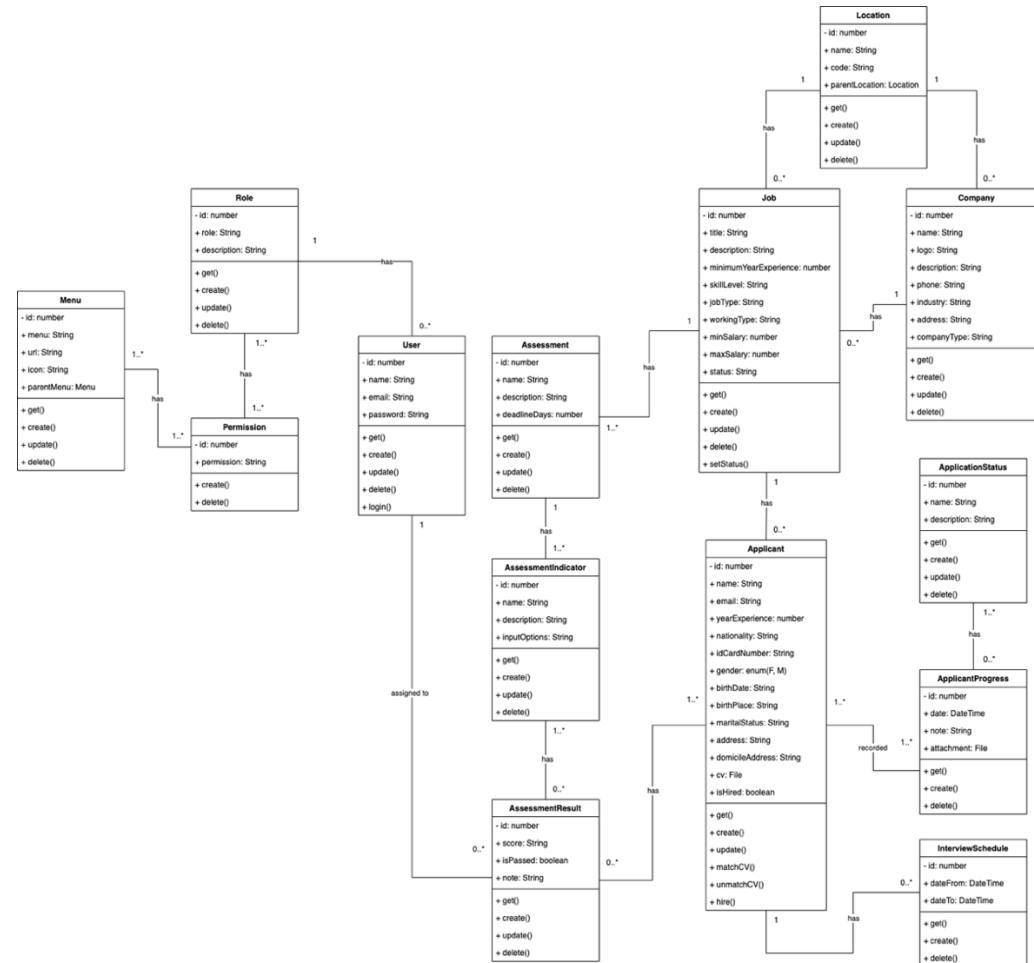
Class Company memiliki relasi terhadap class Job, dimana satu data yang dihasilkan Company dapat digunakan untuk data class Job.

Class Job memiliki relasi terhadap class Assessment dan class Applicant. Sedangkan class Assessment memiliki setidaknya satu data pada class AssessmentIndicator.

Class ApplicationStatus memiliki relasi terharap class ApplicantProgress, dimana data dari class ApplicationStatus dapat digunakan pada class ApplicantProgress.

Class Applicant memiliki relasi terhadap class AssessmentResult untuk menyimpan hasil assessmen tiap pelamar, dan relasi dengan class

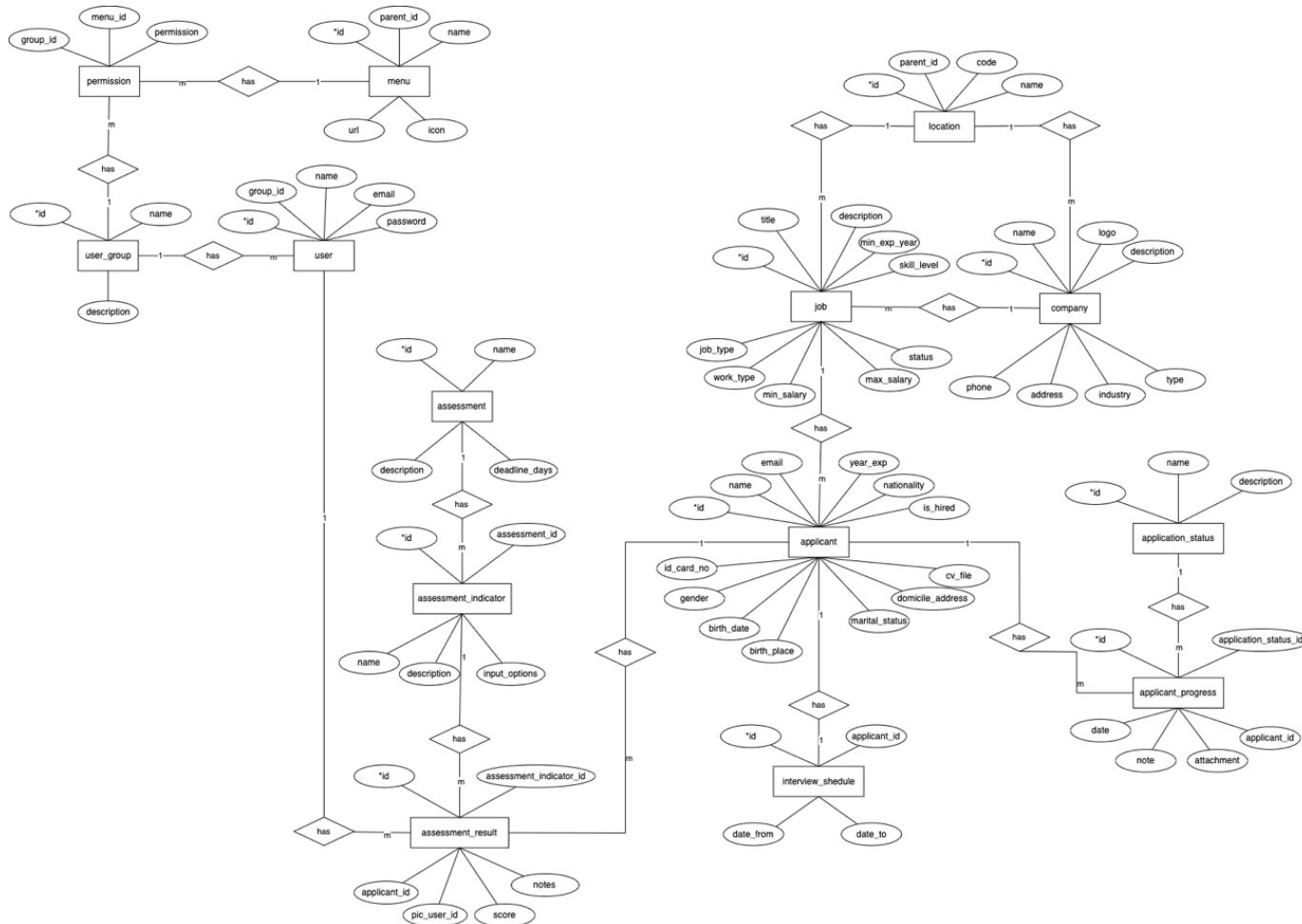
ApplicantProgress untuk menyimpan data *log* tahapan proses rekrutmen. Selain itu, terdapat juga relasi dengan class InterviewSchedule.



Gambar 4.43 Class diagram

#### **4.3.5 Entity Relationship Diagram**

ERD adalah suatu jenis diagram yang digunakan dalam perancangan basis data untuk menggambarkan entitas (*entity*), atribut, dan hubungan antara entitas-entitas tersebut. ERD digunakan untuk memodelkan struktur konseptual dan hubungan antara entitas dalam basis data.



Gambar 4.44 Entity Relationship diagram

Gambar diatas merupakan *entity relationship diagram* untuk menjelaskan hubungan antar entitas dalam basis data berdasarkan objek-objek yang mempunyai hubungan relasi pada sistem informasi rekrutmen karyawan dan *outsourcing*.

#### 4.4 Perancangan Output

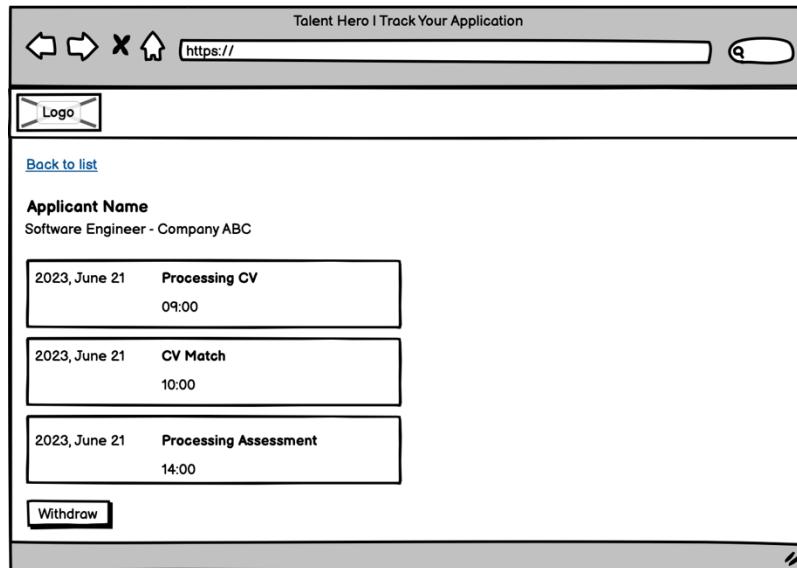
##### 4.4.1 Perancangan Output Website Publik - Halaman Iklan Lowongan Pekerjaan

The diagram shows a wireframe of a web page for job listings. At the top, there's a header with a logo, a search bar, and a URL field showing 'https://'. Below the header, there are three main filter sections: 'Job Type' (checkboxes for Type 1 and Type 2, with Type 2 checked), 'Working Type' (checkboxes for Type 1 and Type 2, with Type 1 checked), and 'Location' (checkboxes for Location 1 and Location 2, with Location 1 checked). There's also a 'Clear Filter' button. On the right side of the filters, there's a 'Search' input field and a 'Sort by' dropdown. Below the filters, there are two job card examples. Each card has a 'Job Title' section (listing 'South Jakarta, DKI Jakarta (On-site) - Full-time'), a salary range ('Rp 3,000,000.00 - Rp 15,000,000.00'), and an 'Apply' button. At the bottom of the page, there's a 'Page size' dropdown and navigation links for 'Prev', 'pages', and 'Next'.

Gambar 4.45 Perancangan halaman iklan lowongan pekerjaan

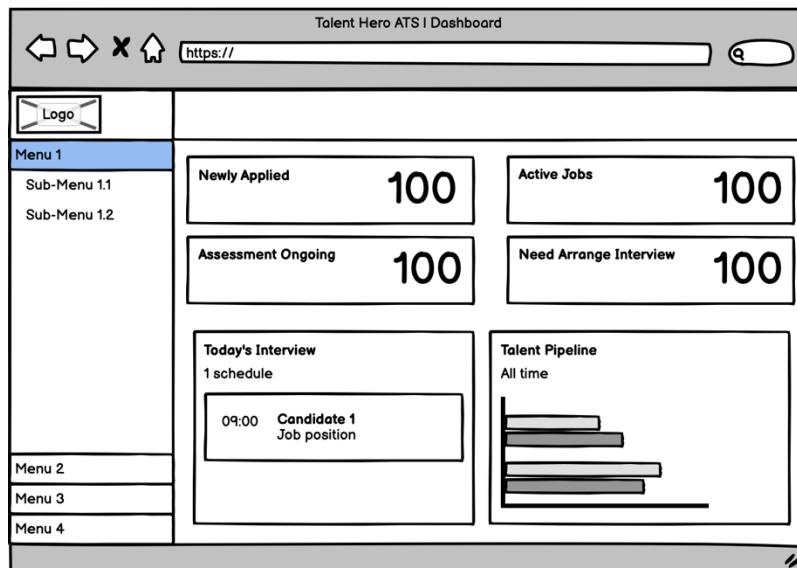
#### 4.4.2 Perancangan Output Website Publik - Halaman *Tracking Progress Lamaran*

##### *Lamaran*



Gambar 4.46 Perancangan halaman tracking progress lamaran

#### 4.4.3 Perancangan Output Website Internal - Halaman *Dashboard*



Gambar 4.47 Perancangan halaman dashboard

#### 4.4.4 Perancangan Output Website Internal - Halaman Daftar Master Data

Talent Hero ATS   Master Data				
     <input type="text" value="https://"/> 				
Master Data List				
<input type="text" value="search"/>  				
	Code	Name	Action	
<input type="checkbox"/>	data1	Data 1	<a href="#">action</a>	
<input type="checkbox"/>	data2	Data 2	<a href="#">action</a>	
<input type="checkbox"/>	data3	Data 3	<a href="#">action</a>	
<input type="checkbox"/>	data4	Data 4	<a href="#">action</a>	

Page size  Display 1 - 10 of 100 < Prev pages Next >

Gambar 4.48 Perancangan halaman daftar master data

#### 4.4.5 Perancangan Output Website Internal - Halaman Daftar Assessmen

Talent Hero ATS   Assessments				
     <input type="text" value="https://"/> 				
Assessment List				
<input type="text" value="search"/>  				
	Name	Deadline Days	Description	Action
<input type="checkbox"/>	Test 1	5	description of test 1	<a href="#">action</a>
<input type="checkbox"/>	Test 2	5	description of test 2	<a href="#">action</a>
<input type="checkbox"/>	Test 3	5	description of test 3	<a href="#">action</a>
<input type="checkbox"/>	Test 4	5	description of test 4	<a href="#">action</a>

Page size  Display 1 - 10 of 100 < Prev pages Next >

Gambar 4.49 Perancangan halaman daftar assessmen

#### 4.4.6 Perancangan Output Website Internal - Halaman Daftar Indikator Assessmen

Talent Hero ATS   Assessment Indicators			
Logo	Assessment Indicator List		
Menu 1	<input type="text"/> search <input type="button" value="Filter"/> <input type="button" value="+ Add New"/>		
Sub-Menu 1.1 Sub-Menu 1.2	<input type="checkbox"/> Assessment      Indicator <input type="checkbox"/> Test 1      1st indicator of test 1 <a href="#">action</a> <input type="checkbox"/> Test 1      2nd indicator of test 1 <a href="#">action</a> <input type="checkbox"/> Test 2      1st indicator of test 2 <a href="#">action</a> <input type="checkbox"/> Test 2      2nd indicator of test 2 <a href="#">action</a> <input type="checkbox"/> Test 3      1st indicator of test 3 <a href="#">action</a> <input type="checkbox"/> Test 3      2nd indicator of test 3 <a href="#">action</a>		
Menu 2 Menu 3 Menu 4	<input type="button" value="Page size"/> Display 1- 10 of 100 < Prev pages Next >		

Gambar 4.50 Perancangan halaman indikator assessmen

#### 4.4.7 Perancangan Output Website Internal - Halaman Daftar Hasil Assesmen

Talent Hero ATS   Assessment Results							
Logo	Assessment Results List						
Menu 1	<input type="text"/> search <input type="button" value="Filter"/> <input type="button" value="+ Add New"/>						
Sub-Menu 1.1 Sub-Menu 1.2	<input type="checkbox"/> Job Title      Applicant Name      Assessment      Result      PiC      Status      Action 1 Admin Data      Luqni      Aptitude Test      Bac      Ratih      Reviewed <a href="#">action</a> 2 Admin Data      Luqni      Attitude Test      Average      Ratih      Reviewed <a href="#">action</a> 3 Admin Data      Niken      Aptitude Test      Good      Ratih      Reviewed <a href="#">action</a> 4 Admin Data      Niken      Attitude Test      Excellent      Ratih      Reviewed <a href="#">action</a>						
Menu 2 Menu 3 Menu 4	<input type="button" value="Page size"/> Display 1- 10 of 100 < Prev pages Next >						

Gambar 4.51 Halaman daftar hasil assessmen pelamar

#### 4.4.8 Perancangan Output Website Internal - Halaman Daftar Perusahaan

Talent Hero ATS   Companies				
 <a href="#">Companies</a> List				
<input type="text" value="search"/> <input type="button" value="Filter"/> <input type="button" value="+ Add New"/>				
Company	Phone	Type	Action	
<input type="checkbox"/> PT Deptech Digital Indonesia	021212121	Main Company	<a href="#">action</a>	
<input type="checkbox"/> Foliospos	021212122	Main Company	<a href="#">action</a>	
<input type="checkbox"/> Cendekia Muda Berdayaguna	021212123	Client	<a href="#">action</a>	
<input type="checkbox"/> PT Bank BTPN Syariah Tbk	021212124	Client	<a href="#">action</a>	

Page size  Display 1- 10 of 100 < Prev pages Next >

Gambar 4.52 Perancangan halaman daftar perusahaan

#### 4.4.9 Perancangan Output Website Internal - Halaman Daftar Lowongan Pekerjaan

Talent Hero ATS   Jobs				
 <a href="#">Jobs</a> List				
<input type="text" value="search"/> <input type="button" value="Filter"/> <input type="button" value="+ Add New"/>				
Company	Title	Status	Action	
<input type="checkbox"/> PT Deptech Digital Indonesia	PHP Developer	Publish	<a href="#">action</a>	
<input type="checkbox"/> PT Deptech Digital Indonesia	Vue Js Developer	Unpublis	<a href="#">action</a>	
<input type="checkbox"/> Foliospos	IT Infrastructure & Security Architectu	Draft	<a href="#">action</a>	
<input type="checkbox"/> Foliospos	Project Manager	Closed	<a href="#">action</a>	

Page size  Display 1- 10 of 100 < Prev pages Next >

Gambar 4.53 Perancangan halaman daftar lowongan pekerjaan

#### 4.4.10 Perancangan Output Website Internal - Halaman Daftar Pelamar

Talent Hero ATS   Applicants																																								
<a href="#">Applicants</a> List Applicants																																								
																																								
Menu 1																																								
Sub-Menu 1.1																																								
Sub-Menu 1.2																																								
<input type="text"/> search		<input type="button" value="Filter"/>		<input type="button" value="+ Add New"/>																																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>#</th> <th>Job Title</th> <th>Name</th> <th>Phone</th> <th>Email</th> <th>Status</th> <th>Action</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Job 1 (PT Deptec)</td> <td>Giacomo Guilizz</td> <td>08121212</td> <td>email1@email.c</td> <td>Interview</td> <td><a href="#">action</a></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Job 2 (PT Deptec)</td> <td>Marco Bottos</td> <td>08121212</td> <td>email2@email.c</td> <td>Processing CV</td> <td><a href="#">action</a></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Job 3 (PT Deptec)</td> <td>Mariah Maclachl</td> <td>08121212</td> <td>email3@email.c</td> <td>Processing Assessm</td> <td><a href="#">action</a></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Job 4 (PT Deptec)</td> <td>Valerie Liberty</td> <td>08121212</td> <td>email4@email.c</td> <td>CV Not Match</td> <td><a href="#">action</a></td> </tr> </tbody> </table>						#	Job Title	Name	Phone	Email	Status	Action	1	Job 1 (PT Deptec)	Giacomo Guilizz	08121212	email1@email.c	Interview	<a href="#">action</a>	2	Job 2 (PT Deptec)	Marco Bottos	08121212	email2@email.c	Processing CV	<a href="#">action</a>	3	Job 3 (PT Deptec)	Mariah Maclachl	08121212	email3@email.c	Processing Assessm	<a href="#">action</a>	4	Job 4 (PT Deptec)	Valerie Liberty	08121212	email4@email.c	CV Not Match	<a href="#">action</a>
#	Job Title	Name	Phone	Email	Status	Action																																		
1	Job 1 (PT Deptec)	Giacomo Guilizz	08121212	email1@email.c	Interview	<a href="#">action</a>																																		
2	Job 2 (PT Deptec)	Marco Bottos	08121212	email2@email.c	Processing CV	<a href="#">action</a>																																		
3	Job 3 (PT Deptec)	Mariah Maclachl	08121212	email3@email.c	Processing Assessm	<a href="#">action</a>																																		
4	Job 4 (PT Deptec)	Valerie Liberty	08121212	email4@email.c	CV Not Match	<a href="#">action</a>																																		
<input type="button" value="Page size"/>		Display 1- 10 of 100			< Prev pages Next >																																			
  																																								

Gambar 4.54 Perancangan halaman daftar pelamar

#### 4.4.11 Perancangan Output Website Internal - Halaman Detail Pelamar

Talent Hero ATS   View Applicant									
									
Anne Hasan - CV Match - Job title - PT Deptech Digital Indonesia									
<input type="button" value="CV File"/> <input type="button" value="Hire"/> <input type="button" value="Reject"/>									
<input type="button" value="Overview"/>		<input type="button" value="Progress History"/>		<input type="button" value="Assessment Results"/>					
Full name                   Anne Hasan									
Email                       lutfiane.fadila@gmail.com									
Phone                      082297897578									
Total Working Experience   6 years									
Nationality               Indonesia									
NIK                        3201136401231313									
Address                   Applicant Address									
  									

Gambar 4.55 Perancangan halaman detail pelamar

#### 4.4.12 Perancangan Output Website Internal - Halaman Hasil Assessmen Pelamar

Talent Hero ATS   Assessment Results							
Assessment Results List							
<input type="text"/> search				Filter		+ Add New	
#	Job Title	Applicant Name	Assessment	Result	PIC	Status	Action
1	Admin Data	Luqni	Aptitude Test	Bac	Ratih	Reviewed	<a href="#">action</a>
2	Admin Data	Luqni	Attitude Test	Average	Ratih	Reviewed	<a href="#">action</a>
3	Admin Data	Niken	Aptitude Test	Good	Ratih	Reviewed	<a href="#">action</a>
4	Admin Data	Niken	Attitude Test	Excellent	Ratih	Reviewed	<a href="#">action</a>

Page size ▾ Display 1 - 10 of 100 < Prev pages Next >

Gambar 4.56 Perancangan halaman daftar hasil assessmen pelamar

#### 4.4.13 Perancangan Output Website Internal - Halaman Daftar Jadwal Interview

Talent Hero ATS   Interview Schedules							
Interview Schedules List							
<input type="text"/> search				Filter		+ Add New	
<input type="checkbox"/>	Job Title	Name	Date	Start	End	Action	
<input type="checkbox"/>	Job 1 (PT Depitech)	Giacomo Guilizzoni	7 July 2023	09:00	10:00	<a href="#">action</a>	
<input type="checkbox"/>	Job 2 (PT Depitech)	Marco Botton	7 July 2023	09:00	10:00	<a href="#">action</a>	
<input type="checkbox"/>	Job 3 (PT Depitech)	Mariah MacLachlan	7 July 2023	09:00	10:00	<a href="#">action</a>	
<input type="checkbox"/>	Job 4 (PT Depitech)	Valerie Liberty	7 July 2023	09:00	10:00	<a href="#">action</a>	

Page size ▾ Display 1 - 10 of 100 < Prev pages Next >

Gambar 4.57 Perancangan halaman daftar jadwal interview

#### 4.4.14 Perancangan Output Website Internal - Halaman Daftar Pengguna

Talent Hero ATS   User Management					
 <a href="#">User Management</a> <a href="#">List</a>					
 <input type="text" value="search"/> <a href="#">Filter</a> <a href="#">+ Add New</a>					
	Group	Name	Phone	Email	Action
<input type="checkbox"/>	Rekruter	Giacomo Guilizzoni	0812121211	email1@email.com	<a href="#">action</a>
<input type="checkbox"/>	Assessor	Marco Botton	0812121212	email2@email.com	<a href="#">action</a>
<input type="checkbox"/>	Admin	Mariah MacLachlan	0812121213	email3@email.com	<a href="#">action</a>

Menu 1  
Sub-Menu 1.1  
Sub-Menu 1.2

Menu 2

Menu 3

Menu 4

Page size  Display 1- 10 of 100 < Prev pages Next >

Gambar 4.58 Perancangan halaman daftar pengguna

#### 4.5 Perancangan Input

##### 4.5.1 Perancangan Input Website Publik – Halaman Lamar Pekerjaan

Talent Hero   Detail Job	
	<a href="#">https://</a> 
<a href="#">Back to list</a>	
<b>Job Title</b> South Jakarta, DKI Jakarta (On-site) - Full-time Rp 3,000,000.00 - Rp 15,000,000.00	
<input type="text" value="First Name"/>	<input type="text" value="Last Name"/>
<input type="text" value="Email"/>	
<input type="text" value="Phone"/>	
<input type="text" value="Total Working Experience"/>	
<input type="text" value="CV File"/>	
<input type="button" value="Apply"/>	

Gambar 4.59 Perancangan formulir lamar pekerjaan

## 4.5.2 Perancangan Input Website Publik - Halaman Melengkapi Data Diri Pelamar

The wireframe shows a web browser window titled "Talent Hero I Applicant Personal Form". At the top, there are standard browser controls (back, forward, stop, home) and a URL bar with "https://". Below the title bar is a logo placeholder. A "Back to list" link is visible. The main content area is labeled "Software Engineer" and specifies "South Jakarta, DKI Jakarta (On-site) - Full Time". The form contains the following fields:

- First Name and Last Name (two separate input fields)
- Email (input field)
- Phone (input field)
- ID Card Number (input field)
- Date of Birth (input field)
- Gender (dropdown menu)
- Province/State and City (two dropdown menus)
- District and Village (two dropdown menus)
- Address (input field)
- Marital Status (dropdown menu)
- Submit button

Gambar 4.60 Perancangan formulir melengkapi data diri pelamar

## 4.5.3 Perancangan Input Website Internal - Halaman Login Website Internal

The wireframe shows a web browser window titled "Talent Hero ATS I Login". At the top, there are standard browser controls (back, forward, stop, home) and a URL bar with "https://". The main content area is divided into two sections. On the left, there is a large "Image" placeholder with a diagonal cross through it. On the right, there is a "Sign In" form with the following fields:

- Text instructions: "Please enter with your registered account"
- Email (input field)
- Password (input field)
- Submit button

Gambar 4.61 Perancangan formulir login website internal

#### 4.5.4 Perancangan Input Website Internal - Halaman Tambah atau Ubah Master Data

Gambar 4.62 Perancangan formulir master data

#### 4.5.5 Perancangan Input Website Internal - Halaman Tambah atau Ubah Assessmen

Gambar 4.63 Perancangan formulir assessmen

#### 4.5.6 Perancangan Input Website Internal - Halaman Tambah atau Ubah Indikator Assessmen

The screenshot shows a web browser window titled 'Talent Hero ATS | Add Assessment'. The URL bar contains 'https://'. The main content area has a header 'Assessment Indicator List > Add'. On the left, there is a vertical navigation menu with sections 'Menu 1' (containing 'Sub-Menu 1.1' and 'Sub-Menu 1.2'), 'Menu 2', 'Menu 3', and 'Menu 4'. The right side of the page contains three input fields: 'Select Assessment' (dropdown), 'Indicator Name' (text input), and 'Description' (text area). At the bottom right are two buttons: 'Discard' and 'Save Changes'.

Gambar 4.64 Perancangan formulir indikator assessement

#### 4.5.7 Perancangan Input Website Internal - Halaman Tambah atau Ubah Perusahaan

The screenshot shows a web browser window titled 'Talent Hero ATS | Add Company'. The URL bar contains 'https://'. The main content area has a header 'Companies List > Add'. On the left, there is a vertical navigation menu with sections 'Menu 1' (containing 'Sub-Menu 1.1' and 'Sub-Menu 1.2'), 'Menu 2', 'Menu 3', and 'Menu 4'. The right side of the page contains several input fields: 'Company Name' (text input), 'About' (text area), 'Phone Number' (text input), 'Other Phone Number' (text input), 'Company Type' (dropdown), 'Industry' (dropdown), 'Country' (dropdown), 'Province' (dropdown), 'City' (dropdown), and an 'Address' text area. At the bottom right are two buttons: 'Discard' and 'Save Changes'.

Gambar 4.65 Perancangan formulir info perusahaan

#### 4.5.8 Perancangan Input Website Internal - Halaman Tambah atau Ubah Lowongan Pekerjaan

Talent Hero ATS | Add Jobs

[https://](#)

	<b>Jobs List &gt; Add</b>
<b>Menu 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sub-Menu 1.1</li> <li>Sub-Menu 1.2</li> </ul> <hr/> <b>Menu 2</b> <hr/> <b>Menu 3</b> <hr/> <b>Menu 4</b>	<input style="width: 150px; height: 25px; margin-bottom: 5px; border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px 5px;" type="text" value="Select Company"/> <input style="width: 150px; height: 25px; border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px 5px; margin-bottom: 5px;" type="text" value="Job Title"/>
	<input style="width: 150px; height: 25px; margin-bottom: 5px; border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px 5px;" type="text" value="Skill Level"/> <input style="width: 150px; height: 25px; border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px 5px; margin-bottom: 5px;" type="text" value="Minimum Year of Experience"/>
	<input style="width: 150px; height: 25px; margin-bottom: 5px; border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px 5px;" type="text" value="Job Type"/> <input style="width: 150px; height: 25px; border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px 5px; margin-bottom: 5px;" type="text" value="Working Type"/>
	<input style="width: 150px; height: 25px; margin-bottom: 5px; border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px 5px;" type="text" value="Minimum Salary"/> <input style="width: 150px; height: 25px; border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px 5px; margin-bottom: 5px;" type="text" value="Maximum Salary"/>
<input type="checkbox"/> Show salary	
Description <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 100px; margin-top: 10px;"></div>	
<input style="width: 150px; height: 25px; margin-bottom: 5px; border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px 5px;" type="text" value="Province"/>	<input style="width: 150px; height: 25px; border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px 5px; margin-bottom: 5px;" type="text" value="City"/>
<input style="width: 150px; height: 25px; margin-bottom: 5px; border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px 5px;" type="text" value="CV Processing Days"/>	<input style="width: 150px; height: 25px; border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px 5px; margin-bottom: 5px;" type="text" value="Status Post"/>
<b>Assessments</b>	
<input checked="" type="checkbox"/> Assessment 1	
<input type="checkbox"/> Assessment 2	
<input checked="" type="checkbox"/> Assessment 3	
<input checked="" type="checkbox"/> Assessment 4	
<input style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px; margin-right: 10px;" type="button" value="Discard"/> <input style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;" type="button" value="Save Changes"/>	

Gambar 4.66 Perancangan formulir lowongan pekerjaan

#### 4.5.9 Perancangan Input Website Internal - Halaman Tambah atau Ubah Pelamar

Talent Hero ATS | Add Applicant  
https://

Logo	Applicants List > Add	
Menu 1	<input type="text"/> First Name <input type="text"/> Last Name <input type="text"/> Phone <input type="text"/> Email <input type="text"/> Gender <input type="text"/> Birth place / / <input type="button"/> <input type="text"/> Nationality <input type="text"/> ID Card Number <input type="text"/> NPWP <input type="text"/> Province/State <input type="text"/> City <input type="text"/> <input type="text"/> District <input type="text"/> Village <input type="text"/> <input type="text"/> Marital Status <input type="text"/> Job Vacancy <input type="text"/> CV File	
Menu 2	<input type="button"/> Discard <input type="button"/> Save Changes	
Menu 3		
Menu 4		

Gambar 4.67 Perancangan formulir pelamar

#### 4.5.10 Perancangan Input Website Internal - Halaman Tambah atau Ubah Hasil Assessmen Pelamar

Talent Hero ATS | Add Assessment Result  
https://

Logo	Assessment Result List > Add	
Menu 1	<input type="text"/> Select Applicant <input type="text"/> Select Assessment	
Sub-Menu 1.1		
Sub-Menu 1.2		
Result	<input type="text"/> Score of Indicator 1 <input type="text"/> Score of Indicator n	
Summary	<input type="text"/> Notes	
Menu 2	<input type="button"/> Discard <input type="button"/> Save Changes	
Menu 3		
Menu 4		

Gambar 4.68 Perancangan formulir hasil assessmen

#### 4.5.11 Perancangan Input Website Internal - Halaman Tambah atau Ubah Jadwal Interview

Talent Hero ATS | Add Interview Schedule

Interview Schedules List > Add

Logo	Job Vacancy
Menu 1	Applicant
Sub-Menu 1.1	07/07/2023
Sub-Menu 1.2	From Hour To Hour
Menu 2	
Menu 3	
Menu 4	
	<input type="button" value="Discard"/> <input type="button" value="Save Changes"/>

Gambar 4.69 Perancangan formulir jadwal interview

#### 4.5.12 Perancangan Input Website Internal - Halaman Tambah atau Ubah User

Talent Hero ATS | Add/Update User

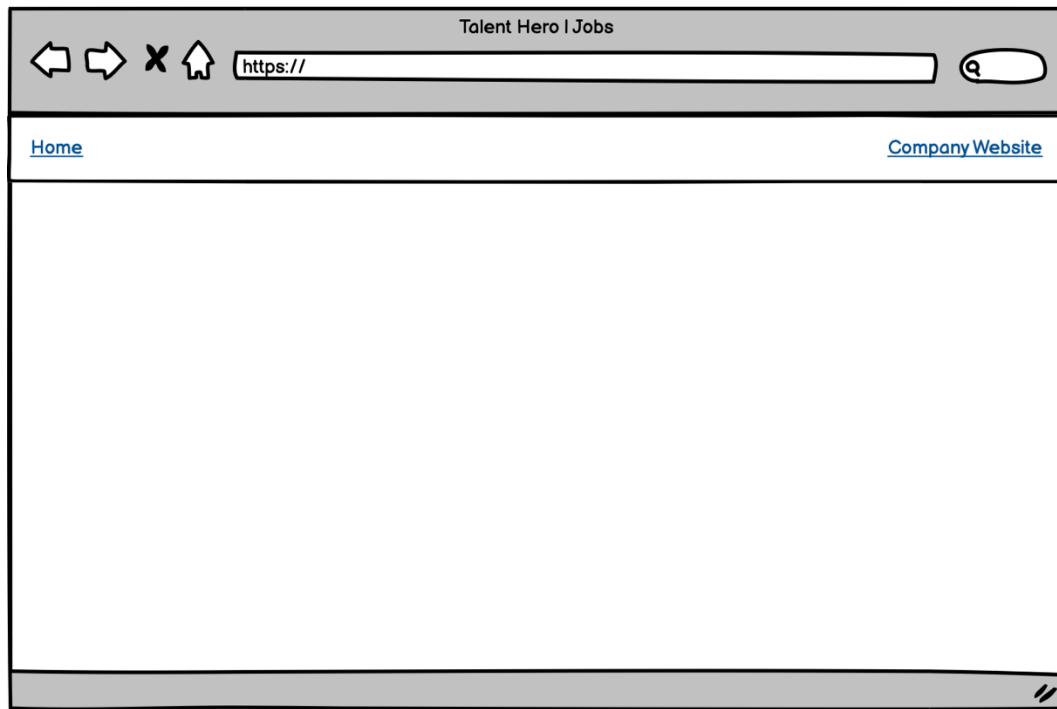
Master Data List > Add

Logo	Name
Menu 1	Email
Sub-Menu 1.1	Select user group
Sub-Menu 1.2	Password
Menu 2	Password Confirmation
Menu 3	
Menu 4	
	<input type="button" value="Discard"/> <input type="button" value="Save Changes"/>

Gambar 4.70 Perancangan formulir manajemen pengguna

## 4.6 Perancangan Menu

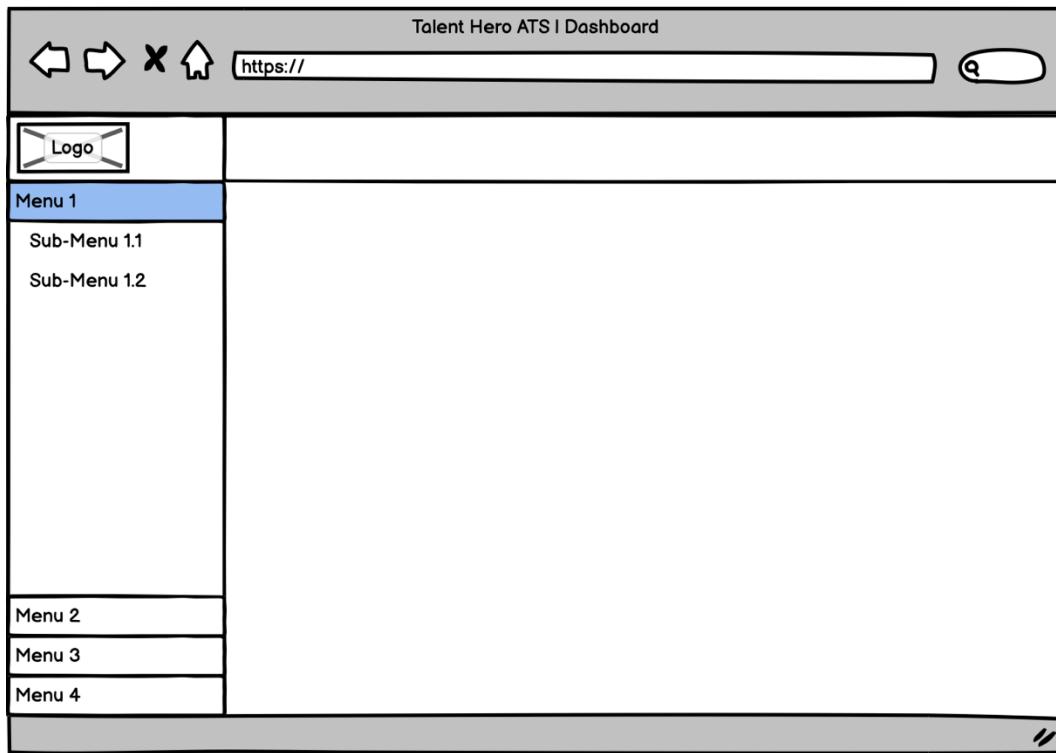
### 4.6.1 Perancangan Menu *Website Publik*



Gambar 4.71 Perancangan menu website publik

Dapat dilihat pada gambar diatas bahwa perancangan untuk menu utama *website* public letaknya ada di atas berupa *link Home*, dan *link Company Website* yang akan mengarahkan ke situs lain.

#### 4.6.2 Perancangan Menu *Website Internal*



Gambar 4.72 Perancangan menu website internal

Dapat dilihat pada gambar diatas bahwa perancangan untuk menu utama pada *website* internal letaknya ada di sebelah kiri. Tampilan menunya bertingkat sesuai dengan hak akses pengguna yang telah diatur oleh *admin*.

## **BAB V**

### **IMPLEMENTASI**

#### **5.1 Spesifikasi Perangkat Keras dan Perangkat Lunak**

##### **5.1.1 Spesifikasi Perangkat Keras**

*Hardware* atau perangkat keras yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebuah *laptop* dengan spesifikasi sebagai berikut:

1. *Processor* : Intel Core i5 2.7 Ghz
2. *Memory* (RAM) : 8 GB
3. *Harddisk* : 256 GB

##### **5.1.2 Spesifikasi Perangkat Lunak**

Spesifikasi *software* atau perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem Operasi OSX Monterey versi 12.3.1
2. Visual Studio Code versi 1.79.1
3. MAMP PRO versi 6.8
4. Google Chrome versi 114.0.5735.198
5. GitHub versi 3.2.4
6. Composer versi 2.1.9
7. PHP versi 8.0.24
8. MySQL versi 5.7.39

## 5.2 Implementasi Basis Data

Basis data memungkinkan penyimpanan konten secara efisien dan dapat menangani penumpukan data yang digunakan *website*. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan perancangan basis data yang sesuai dengan kebutuhan sistem.

Basis data *website* ini menggunakan nama *talent\_hero* yang terdiri dari 24 tabel, yaitu *user\_groups*, *users*, *modules*, *menus*, *menu\_permissions*, *ref\_countries*, *ref\_industries*, *ref\_job\_statuses*, *ref\_job\_types*, *ref\_working\_types*, *ref\_locations*, *ref\_marital\_statuses*, *ref\_skill\_levels*, *ref\_progress\_statuses*, *companies*, *jobs*, *assessments*, *assessment\_indicators*, *jobs\_assessments*, *applicants*, *applicant\_progresses*, *applicants\_assessments*, *applicants\_assessment\_scores*, *system\_files*.

### 5.2.1 Membuat Database

Membuat *database* dengan nama *talent\_hero* dan konfigurasi koneksi dengan *database* tersebut.

### 5.2.2 Membuat Tabel *user\_groups*

Berfungsi untuk menyimpan data grup pengguna. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel *user\_groups*.

*Tabel 5.1 Tabel user\_groups*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
<i>id*</i>	int	10	AUTO_INCREMENT
<i>name</i>	varchar	191	
<i>code</i>	varchar	191	NULL
<i>description</i>	text		NULL

created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.3 Membuat Tabel users

Berfungsi untuk menyimpan data pengguna. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel users.

*Tabel 5.2 Tabel users*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
group_user_id	int	10	
name	varchar	191	
email	varchar	191	
password	varchar	191	
last_ip_address	varchar	191	NULL
last_login	timestamp		NULL
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL

deleted_at	timestamp		NULL
------------	-----------	--	------

#### 5.2.4 Membuat Tabel modules

Berfungsi untuk menyimpan data modul website internal. Field id merupakan *primary key* dari tabel modules.

*Tabel 5.3 Tabel modules*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
name	varchar	191	
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

#### 5.2.5 Membuat Tabel menus

Berfungsi untuk menyimpan data menu website internal. Field id merupakan *primary key* dari tabel menus.

*Tabel 5.4 Tabel menus*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
module_id	int	10	

parent_id	int	10	NULL
name	varchar	191	
sort	int	10	1
icon	varchar	191	NULL
url	varchar	191	/
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.6 Membuat Tabel menu\_permissions

Berfungsi untuk menyimpan data hak akses pengguna *website* internal berdasarkan menu dan grup penggunanya.

*Tabel 5.5 Tabel menu\_permissions*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
menu_id	int	10	
user_group_id	int	10	
permission	text		NULL
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL

### 5.2.7 Membuat Tabel ref\_countries

Berfungsi untuk menyimpan data referensi (master data) negara. Field id merupakan *primary key* dari tabel ref\_countries.

*Tabel 5.6 Tabel ref\_countries*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
name	varchar	191	
code	varchar	191	NULL
iso	smallint	6	NULL
nationality	varchar	191	NULL
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.8 Membuat Tabel ref\_industries

Berfungsi untuk menyimpan data referensi (master data) industri perusahaan. Field id merupakan *primary key* dari tabel ref\_industries.

*Tabel 5.7 Tabel ref\_industries*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default

id*	int	10	AUTO_INCREMENT
name	varchar	191	
description	text		NULL
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.9 Membuat Tabel ref\_job\_statuses

Berfungsi untuk menyimpan data referensi (master data) status iklan lowongan pekerjaan. Field id merupakan *primary key* dari tabel ref\_job\_statuses.

*Tabel 5.8 Tabel ref\_job\_statuses*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
name	varchar	191	
description	text		NULL
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.10 Membuat Tabel ref\_job\_types

Berfungsi untuk menyimpan data referensi (master data) tipe model kontrak dari suatu posisi pekerjaan, seperti contohnya *part-time* atau *full-time*. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel ref\_job\_types.

*Tabel 5.9 Tabel ref\_job\_types*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
name	varchar	191	
description	text		NULL
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.11 Membuat Tabel ref\_working\_types

Berfungsi untuk menyimpan data referensi (master data) tipe sistem kerja dari suatu posisi pekerjaan, seperti contohnya *on-site* atau *remote*. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel ref\_working\_types.

*Tabel 5.10 Tabel ref\_working\_types*

<b>Nama Field</b>	<b>Tipe Data</b>	<b>Length</b>	<b>Default</b>
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
name	varchar	191	
description	text		NULL
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.12 Membuat Tabel ref\_locations

Berfungsi untuk menyimpan data referensi (master data) lokasi. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel ref\_locations.

*Tabel 5.11 Tabel ref\_locations*

<b>Nama Field</b>	<b>Tipe Data</b>	<b>Length</b>	<b>Default</b>
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
parent_code	varchar	191	
code	varchar	191	
name	varchar	20	
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL

deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.13 Membuat Tabel `ref_marital_statuses`

Berfungsi untuk menyimpan data referensi (master data) jenis status pernikahan pelamar. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel `ref_marital_statuses`.

*Tabel 5.12 Tabel `ref_marital_statuses`*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
name	varchar	191	
description	text		NULL
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.14 Membuat Tabel ref\_skill\_levels

Berfungsi untuk menyimpan data referensi (master data) jenis tingkat keahlian yang dibutuhkan dari suatu lowongan pekerjaan. *Field* id merupakan *primary key* dari tabel ref\_skill\_levels.

*Tabel 5.13 Tabel ref\_skill\_levels*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
name	varchar	191	
description	text		NULL
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.15 Membuat Tabel ref\_progress\_statuses

Berfungsi untuk menyimpan data referensi (master data) status proses lamaran pekerjaan. *Field* id merupakan *primary key* dari tabel ref\_progress\_statuses.

*Tabel 5.14 Tabel ref\_progress\_statuses*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT

name	varchar	191	
description	text		NULL
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.16 Membuat Tabel companies

Berfungsi untuk menyimpan data perusahaan, baik internal maupun perusahaan *outsourcing* yang menjadi *client*. Field id merupakan *primary key* dari tabel companies.

*Tabel 5.15 Tabel companies*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
is_client	tinyint	1	0
ref_country_id	int	10	
ref_industry_id	int	10	
name	varchar	191	
about	text		NULL
phone	varchar	30	NULL
phone2	varchar	30	NULL
address	text		NULL

province_code	varchar	30	NULL
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.17 Membuat Tabel jobs

Berfungsi untuk menyimpan data lowongan pekerjaan. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel jobs.

*Tabel 5.16 Tabel jobs*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
company_id	int	10	
title	varchar	255	
slug	varchar	255	
ref_job_status_id	int	10	
ref_skill_level_id	int	10	
ref_job_type_id	int	10	
ref_working_type_id	int	10	
description	text		
min_salary	decimal	15,2	0
max_salary	decimal	15,2	0

is_display_salary	tinyint	1	0
province_code	varchar	20	NULL
city_code	varchar	20	NULL
min_year_exp	tinyint	4	0
cv_days_processed	tinyint	4	0
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.18 Membuat Tabel assessments

Berfungsi untuk menyimpan data jenis assessment. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel assessments.

*Tabel 5.17 Tabel assessments*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
name	varchar	191	
description	text		NULL
valid_days	int	10	1
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL

created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.19 Membuat Tabel assessment\_indicators

Berfungsi untuk menyimpan data indikator assessemen. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel assessment\_indicators.

*Tabel 5.18 Tabel assessment\_indicators*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
assessment_id	int	10	
name	varchar	191	
description	text		NULL
input	text		
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.20 Membuat Tabel jobs\_assessments

Berfungsi untuk menyimpan data jenis assessemen yang diseleksi dari suatu lowongan pekerjaan. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel jobs\_assessments.

*Tabel 5.19 tabel jobs\_assessments*

<b>Nama Field</b>	<b>Tipe Data</b>	<b>Length</b>	<b>Default</b>
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
job_id	int	10	
assessment_id	int	10	
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL

### 5.2.21 Membuat Tabel applicants

Berfungsi untuk menyimpan data pelamar pekerjaan. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel applicants.

*Tabel 5.20 Tabel applicants*

<b>Nama Field</b>	<b>Tipe Data</b>	<b>Length</b>	<b>Default</b>
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
job_id	int	10	
name	varchar	191	
surname	varchar	191	NULL
email	varchar	191	
phone	varchar	30	
years_of_exp	int	2	0
gender	enum('F', 'M')		

ref_country_id	int	10	NULL
id_card_number	int	10	NULL
npwp	varchar	191	NULL
birth_place	varchar	191	NULL
birth_date	date		NULL
address	text		NULL
province_code	int	10	NULL
city_code	int	10	NULL
district_code	int	10	NULL
village_code	int	10	NULL
is_address_diff	tinyint	1	0
domicile_address	text		NULL
domicile_province_code	int	10	NULL
domicile_city_code	int	10	NULL
domicile_district_code	int	10	NULL
domicile_village_code	int	10	NULL
ref_marital_status_id	int	10	NULL
is_hired	tinyint	1	0
effective_date	date		NULL
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.22 Membuat Tabel applicants\_progresses

Berfungsi untuk menyimpan data *log* proses rekrutmen dari pelamar. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel applicants\_progresses.

*Tabel 5.21 Tabel applicants\_progresses*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
applicant_id	int	10	
ref_progress_status_id	int	10	
note	text		NULL
created_by	int	10	NULL
is_active	tinyint	1	1
updated_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL

### 5.2.23 Membuat Tabel applicants\_assessments

Berfungsi untuk menyimpan data hasil assessement pelamar. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel applicants\_assessments.

*Tabel 5.22 Tabel applicants\_assessments*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
applicant_id	int	10	
assessment_id	int	10	

pic_user_id	int	10	
start_date	timestamp		NULL
end_date	timestamp		NULL
final_result	char	4	NULL
notes	text		NULL
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL
deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

#### 5.2.24 Membuat Tabel applicants\_assessment\_scores

Berfungsi untuk menyimpan data *detail* hasil assessemen pelamar perindikatornya. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel applicants\_assessment\_scores.

*Tabel 5.23 Tabel applicants\_assessment\_scores*

Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
applicant_assessment_id	int	10	
assessment_indicator_id	int	10	
score	varchar	100	
created_by	int	10	NULL
updated_by	int	10	NULL

deleted_by	int	10	NULL
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL
deleted_at	timestamp		NULL

### 5.2.25 Membuat Tabel system\_files

Berfungsi untuk menyimpan informasi berkaitan dengan file yang diunggah pada sistem. *Field id* merupakan *primary key* dari tabel system\_files.

*Tabel 5.24 Tabel system\_files*

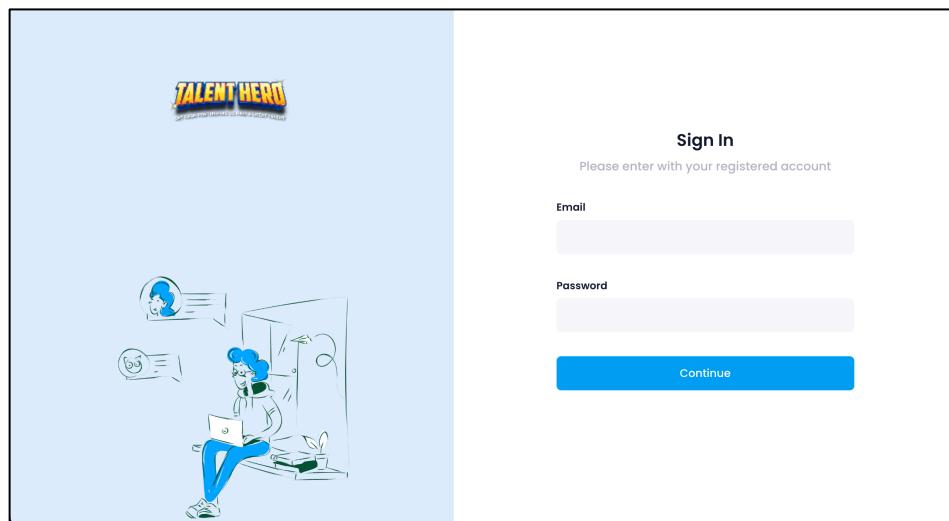
Nama Field	Tipe Data	Length	Default
id*	int	10	AUTO_INCREMENT
disk_name	varchar	191	
file_name	varchar	191	
file_size	int	11	
content_type	varchar	191	NULL
title	varchar	191	NULL
description	varchar	191	NULL
field	varchar	191	NULL
attachment_id	int	11	
attachment_type	varchar	191	
is_public	tinyint	1	1
sort_order	int	11	
created_at	timestamp		CURRENT_TIMESTAMP
updated_at	timestamp		NULL

deleted_at	timestamp		NULL
------------	-----------	--	------

### 5.3 Implementasi Proses

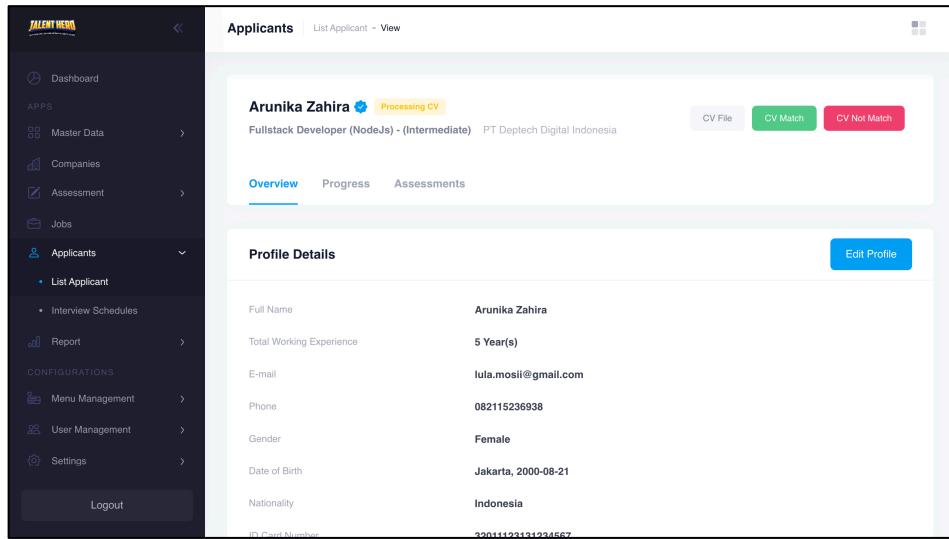
#### 5.3.1 Implementasi Proses Login

Untuk masuk ke dalam sistem, pengguna akan menginputkan email dan password. Kemudian sistem akan melakukan verifikasi apakah akun terdaftar. Jika berhasil, maka *session* pengguna akan disimpan dan pengguna dialihkan ke *website* internal.



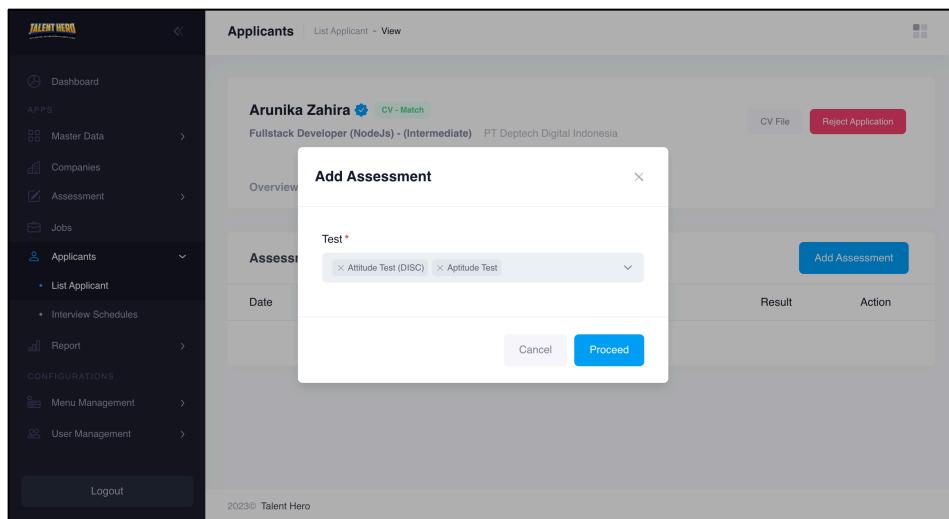
Gambar 5.1 Halaman login

#### 5.3.2 Implementasi Proses Mengelola Pelamar



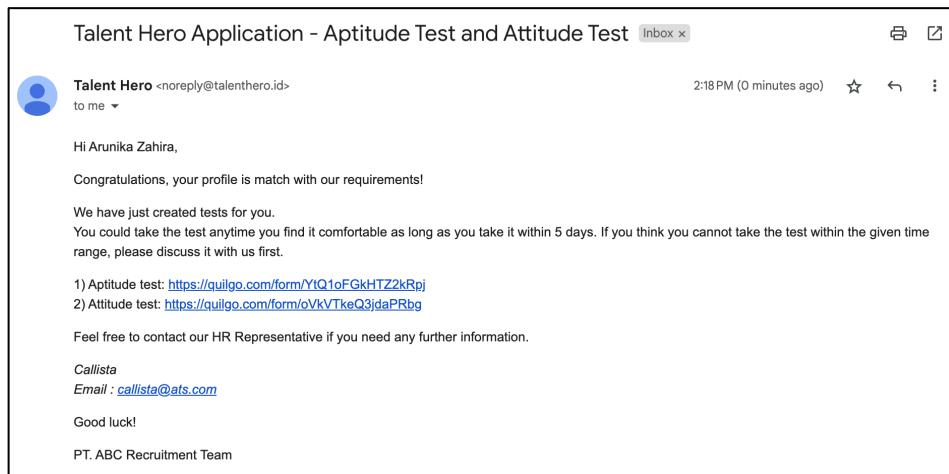
Gambar 5.2 Halaman lihat pelamar

HR dapat membuat assessmen tahap awal untuk kandidat, yaitu tes *attitude* dan tes *aptitude*.



Gambar 5.3 Pop-up buat assessmen untuk pelamar

Kemudian, sistem akan mengirimkan *email* pada pelamar yang berisikan link untuk mengakses formulir assessmen yang diberikan.



Gambar 5.4 Email arahan assesmen untuk pelamar

Setelah pelamar selesai mengerjakan tes *attitude* dan *aptitude*, HR akan mengabarkan pada assessor untuk menilai jawaban kedua tes tersebut yang telah dikirimkan kembali oleh pelamar. Assessor melakukan penilaian dan menginputkan hasilnya ke dalam sistem.

Job Vacancy \*: PT Deptech Digital Indonesia - Fullstack Developer...

Applicant \*: Arunika (lula.mosil@gmail.com - 082115236938)

Assessment \*: Attitude Test (DISC)

Result

Adaptation Type \*: Conscientious (C)

Natural Type \*: Steadiness (S)

Summary

Notes: Dalam situasi adaptasi (perkerjaan/kantor) cenderung menjadi akurat, detail-oriented, dan sistematis. Memperhatikan detail, menganalisis masalah dengan hati-hati, dan memastikan segala sesuatunya dilakukan dengan benar. Dalam perilaku alami (sehari-hari) cenderung memiliki sifat stabil, sabar, kooperatif, dan menunjukkan keharmonisan. Suka memelihara stabilitas dan mencari tahu informasi yang nyata.

Gambar 5.5 Input penilaian assesmen attitude test

Kolom *notes* pada tes *attitude* secara otomatis degenerate oleh sistem, dengan kondisi sebagai berikut.

*Gambar 5.6 Tabel kondisi deskripsi hasil penilaian aptitude test (DISC)*

<b>Dimensi</b>	<i>Adaptation Type</i>	<i>Natural Type</i>
Dominance (D)	Dalam situasi adaptasi (pekerjaan/kantor) cenderung menjadi pemimpin, mengambil keputusan cepat, dan fokus pada pencapaian tujuan.	Dalam perilaku alami (sehari-hari) cenderung memiliki sifat berorientasi pada hasil, percaya diri, tegas, dan ambisius. Suka mengambil inisiatif dan mengendalikan situasi.
Influence (I)	Dalam situasi adaptasi (pekerjaan/kantor) cenderung menjadi sosial, berkomunikasi dengan baik, membangun hubungan, dan mempengaruhi orang lain melalui persuasi.	Dalam perilaku alami (sehari-hari) cenderung memiliki sifat ekstrovert, optimis, berkomunikasi dengan baik, dan energik. Suka bekerja dengan orang lain dan mempengaruhi orang lain secara positif.
Steadiness (S)	Dalam situasi adaptasi (pekerjaan/kantor) cenderung menjadi kooperatif, konsisten, dan stabil. Dapat menjadi mediator yang baik dan menjaga keseimbangan dalam tim.	Dalam perilaku alami (sehari-hari) cenderung memiliki sifat stabil, sabar, kooperatif, dan menyukai keharmonisan. Suka memelihara stabilitas dan menciptakan lingkungan yang nyaman.
Conscitieous (C)	Dalam situasi adaptasi	Dalam perilaku alami

	<p>(pekerjaan/kantor) cenderung menjadi akurat, detail-oriented, dan sistematis.</p> <p>Memperhatikan detail, menganalisis masalah dengan hati-hati, dan memastikan segala sesuatunya dilakukan dengan benar.</p>	<p>(sehari-hari) cenderung memiliki sifat teliti, terorganisir, analitis, dan detail-oriented. Suka mematuhi prosedur, menghindari kesalahan, dan mencapai akurasi.</p>
--	---	---

Selanjutnya, assessor menginputkan nilai dari tes *attitude*. Berikut adalah tampilan proses saat assessor menginputkan penilaian tes *attitude*.

The screenshot shows the Talent Head software's assessment module. On the left is a dark sidebar with navigation options: Dashboard, APPS, Assessment (selected), and Results. Below these are Logout and Help links. The main area is titled 'Assessment' and has a sub-section 'Results - Add'. A modal window titled 'Add Assessment Result' is open. It contains the following fields:

- Job Vacancy: PT Deptech Digital Indonesia - Fullstack Developer...
- Applicant: Arunika (jula.mosil@gmail.com - 082115236938)
- Assessment: Aptitude Test
- Result:
  - IQ Score: 120
- Summary:
  - Notes: (empty text area)

At the bottom right of the modal are 'Discard' and 'Save Changes' buttons.

Gambar 5.7 Input hasil penilaian aptitude test

Saat assessor menyimpan hasil tes *aptitude*, sistem akan mengkategorikan hasil berdasarkan nilai dari kolom IQ.

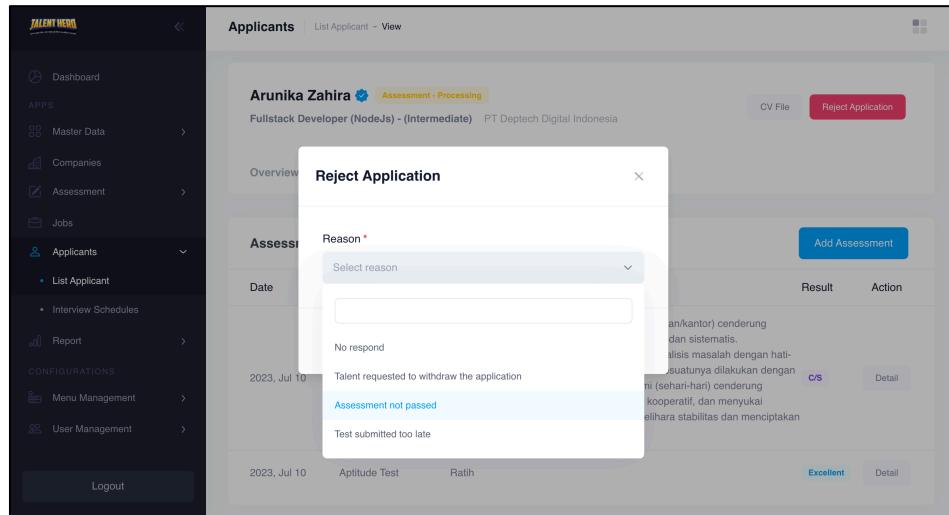
Tabel 5.25 Indeks hasil penilaian aptitude test

Indeks	Kategori
0 - 90	Buruk
91 - 110	Rata-rata
110 - 120	Baik
Diatas 120	Sangat Baik

HR akan melakukan review dari hasil assessmen, jika hasil assessmen pada tahap awal cukup baik, maka HR dapat mengirimkan proses assessmen selanjutnya yaitu *technical test* atau melakukan penjadwalan *interview*.

Gambar 5.8 Rekap hasil assessmen pelamar

Sebaliknya, jika hasil dinilai kurang sesuai, maka HR dapat menghentikan proses rekrutmen pada pelamar terkait.



Gambar 5.9 Pop-up penghentian rekrutmen

Berikut dibawah ini tampilan proses pengisian hasil penilaian *technical test* jika kandidat sudah memenuhi assessmen sebelumnya.

This screenshot shows the 'Assessment' section of the Talent Nerd system. The sidebar on the left is identical to the previous screenshot. The main area has a light gray background. At the top, it says 'Assessment' and 'Results - Add'. Below that, there are dropdown fields for 'Job Vacancy\*' (set to 'PT Deptech Digital Indonesia - Fullstack Developer...'), 'Applicant\*' (set to 'Arunika (lula.mosii@gmail.com - 082115236938)'), and 'Assessment\*' (set to 'Technical Test'). Under the 'Result' section, there are dropdowns for 'Task Completion\*' (set to 'Excellent'), 'Programming Ability\*' (set to 'Good'), 'Code Efficiency & Maintainability\*' (set to 'Average'), 'Security\*' (set to 'Good'), and 'UI/UX\*' (set to 'Excellent'). Below these, there's a 'Summary' section with a 'Notes' field containing the text 'Notes'. At the bottom left is a 'Logout' button.

Gambar 5.10 Input penilaian technical test

Pada tahapan assessmen *technical test*, tiap indikator memiliki opsi jawaban yang diuraikan pada tabel dibawah ini.

*Tabel 5.26 Opsi penilaian technical test*

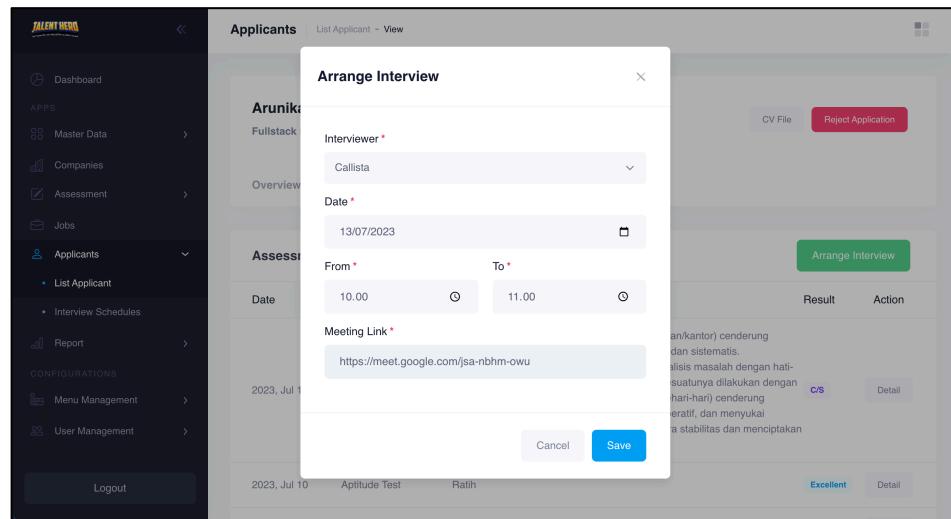
<b>Nilai</b>	<b>Nama Opsi</b>	<b>Deskripsi</b>
0	Buruk	Tidak memenuhi kriteria.
1	Rata-rata	Memenuhi kriteria, namun masih terdapat <i>issue minor</i> .
2	Baik	Memenuhi kriteria sesuai yang diharapkan pada soal.
3	Sangat Baik	Lebih baik dari kriteria yang diharapkan pada soal.

Sistem akan melakukan proses pengkategorian hasil berdasarkan penjumlahan nilai dari masing-masing indikator.

*Tabel 5.27 Indeks hasil penilaian technical test*

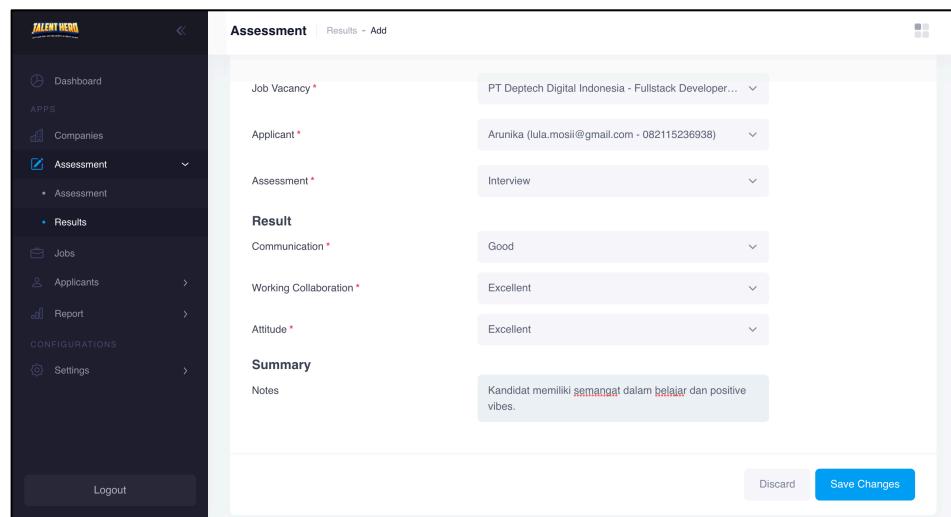
<b>Indeks</b>	<b>Kategori</b>
0 - 4	Buruk
5 - 9	Rata-rata
10 - 14	Baik
15	Sangat Baik

Setelah tahap assessmen selesai, admin HR akan melakukan penjadwalan interview dengan pelamar. Pilihan dari kolom interviewer bisa memilih dirinnya sendiri atau tim HR lain.



Gambar 5.11 Menjadwalkan interview

Setelah proses *interview*, Interviewer yang ditetapkan dapat menginputkan hasilnya ke dalam sistem.



Gambar 5.12 Input penilaian interview

Tiap indikator dari penilaian interview memiliki opsi jawaban yang diuraikan pada tabel dibawah ini.

*Tabel 5.28 Opsi penilaian interview*

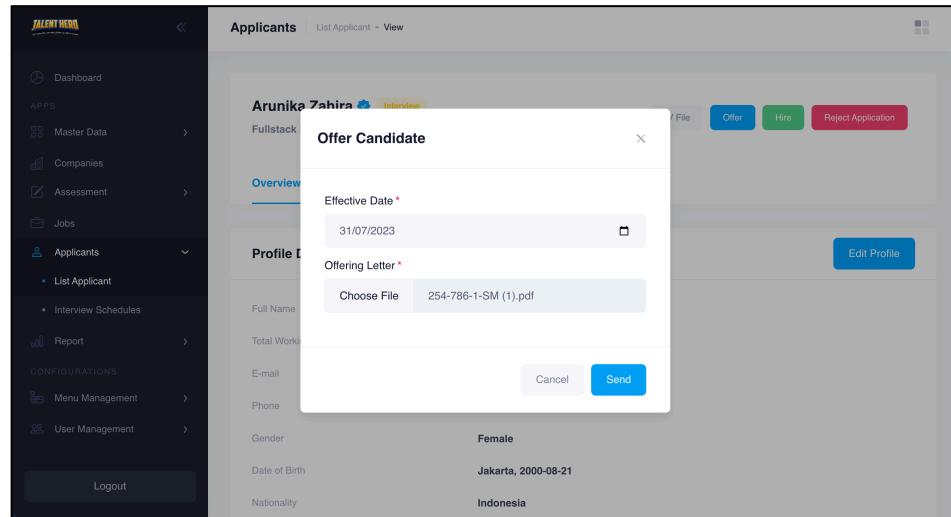
<b>Nilai</b>	<b>Nama Opsi</b>	<b>Deskripsi</b>
0	Buruk	Tidak memenuhi kriteria dan tidak cocok dengan budaya perusahaan.
1	Rata-rata	Memenuhi kriteria, namun kurang cocok dengan budaya perusahaan.
2	Baik	Memenuhi kriteria.
3	Sangat Baik	Memenuhi kriteria dan cocok dengan budaya perusahaan.

Sistem akan melakukan proses pengkategorian hasil berdasarkan penjumlahan nilai dari masing-masing indikator.

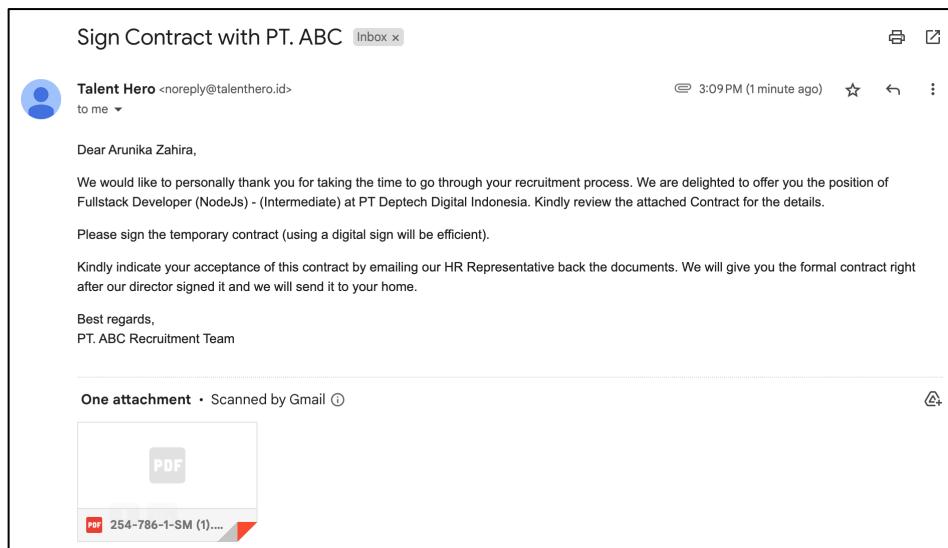
*Tabel 5.29 Indeks hasil penilaian interview*

<b>Indeks</b>	<b>Kategori</b>
0 - 5	Buruk
6 - 8	Rata-rata
8 - 10	Baik
10 - 12	Sangat Baik

Jika interview sesuai dengan yang diharapkan, HR dapat mengirimkan *offering letter* pada pelamar dengan menentukan tanggal efektif berkerja dan mengunggah lampiran *offering letter*. Pelamar akan menerima *file* yang diunggah pada email miliknya.

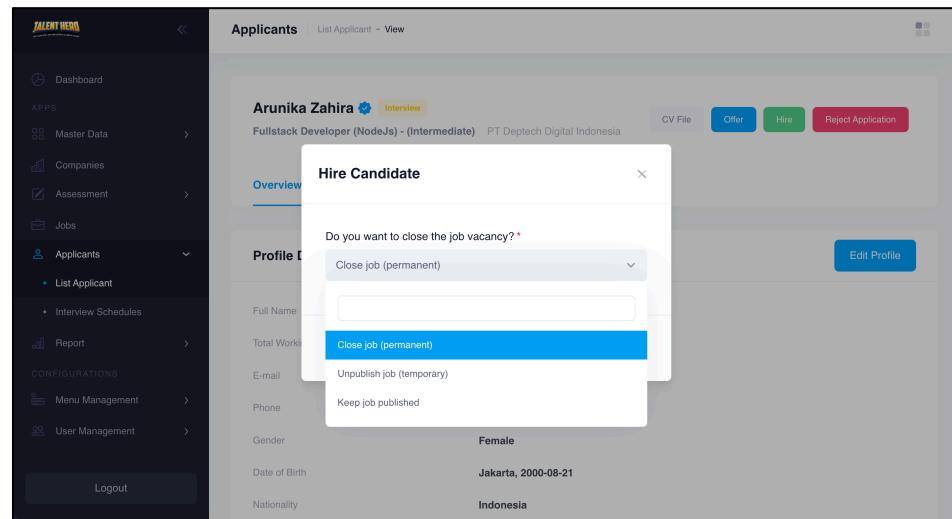


*Gambar 5.13 Mengirimkan offering letter*



*Gambar 5.14 Email offering letter untuk pelamar*

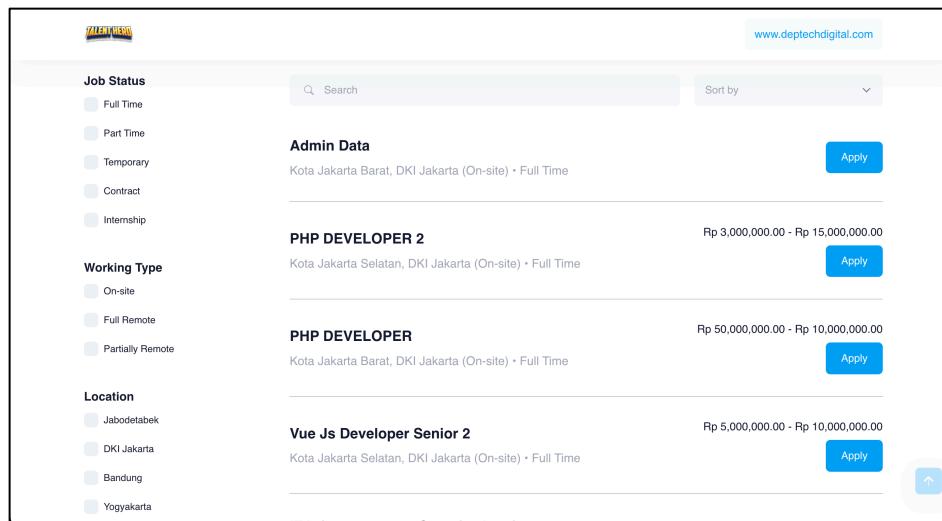
Selanjutnya jika pelamar menerima kesepakatan pada *offering letter*, HR dapat mengklik tombol “Hire” untuk merekrut pelamar dan proses dinyatakan selesai. Sistem akan memberikan opsi untuk menutup iklan lowongan pekerjaan atau tidak.



Gambar 5.15 Pop-up terima pelamar dan atur status iklan lowongan pekerjaan

## 5.4 Implementasi *Output*

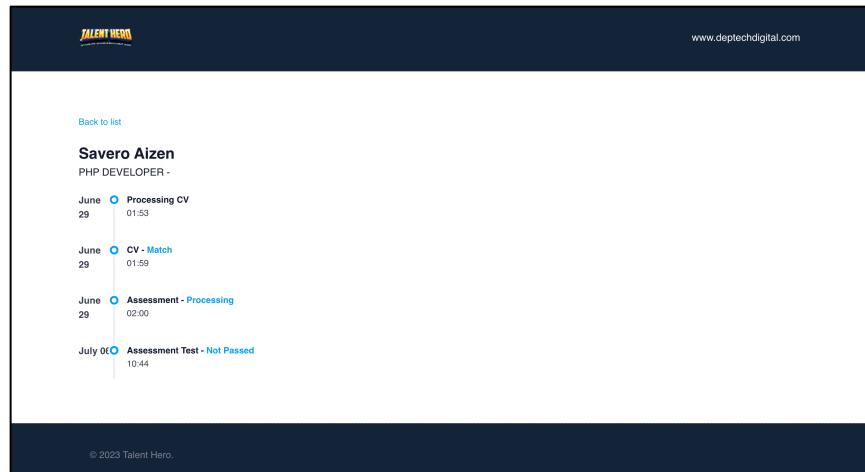
### 5.4.1 Implementasi *Output* Lowongan Pekerjaan - Website Publik



Gambar 5.16 Halaman iklan lowongan pekerjaan pada website publik

#### 5.4.2 Implementasi *Output Tracking Application - Website Publik*

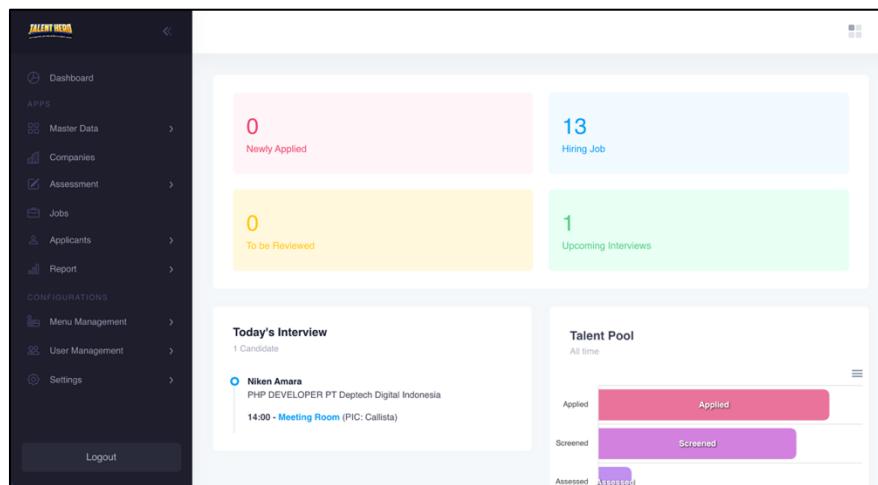
Pelamar dapat melakukan monitoring proses lamarannya pada website publik. Terdapat informasi nama pelamar, posisi pelamar, tahapan rekrutmen yang sudah berlangsung, dan tanggal tahapan tersebut diproses.



Gambar 5.17 Halaman monitor proses lamaran pada website publik

#### 5.4.3 Implementasi *Output Dashboard - Website Internal*

Untuk mengetahui rangkuman dari informasi yang terdapat pada sistem, pengguna dapat mengakses halaman dashboard.

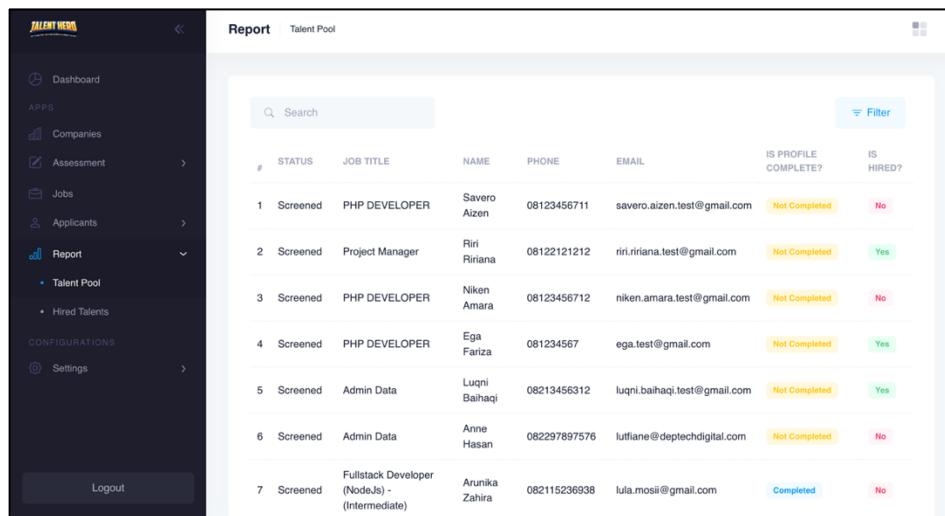


Gambar 5.18 Halaman dashboard

Terdapat total pelamar yang baru mendaftar, total lowongan pekerjaan yang aktif, total pelamar yang sudah melengkapi profil, total jadwal interview yang akan datang. Selain itu terdapat infografis mengenai jadwal *interview* yang dijadwalkan pada hari ini, dan grafik kumpulan data pelamar yang telah memiliki potensial dikemudian hari.

#### 5.4.4 Implementasi *Output Laporan Talent Pool - Website Internal*

Untuk mengetahui detail mengenai data *grafik talent pool*, pengguna dapat mengakses fitur laporan *talent pool*.



#	STATUS	JOB TITLE	NAME	PHONE	EMAIL	IS PROFILE COMPLETE?	IS HIRED?
1	Screened	PHP DEVELOPER	Savero Aizen	08123456711	savero.aizen.test@gmail.com	Not Completed	No
2	Screened	Project Manager	Riri Ririana	08122121212	riri.ririana.test@gmail.com	Not Completed	Yes
3	Screened	PHP DEVELOPER	Niken Amara	08123456712	niken.amara.test@gmail.com	Not Completed	No
4	Screened	PHP DEVELOPER	Ega Fariza	081234567	ega.test@gmail.com	Not Completed	Yes
5	Screened	Admin Data	Luqni Baihaqi	08213456312	luqni.baihaqi.test@gmail.com	Not Completed	Yes
6	Screened	Admin Data	Anne Hasan	082297897576	lutfiane@deptechdigital.com	Not Completed	No
7	Screened	Fullstack Developer (Node.js) - (Intermediate)	Arunika Zahira	082115236938	lula.mosii@gmail.com	Completed	No

Gambar 5.19 Laporan talent pool

Halaman ini berisikan informasi pelamar pada tiap status seleksi serta status apakah pelamar tersebut diterima atau tidak. Dengan adanya laporan *talent pool*, perusahaan dapat merujuk ke dalam *talent pool* internal sebelum mencari kandidat eksternal, sehingga lebih menghemat waktu dibanding melakukan proses rekrutmen dari awal.

#### 5.4.5 Implementasi *Output* Laporan Pelamar Diterima - Website Internal

Untuk mengetahui daftar pelamar yang diterima, pengguna dapat mengakses menu laporan *hired talents*.

#	COMPANY	JOB TITLE	NAME	PHONE	EMAIL	START DATE
1	PT Deptech Digital Indonesia	Admin Data	Luqni Baihaqi	08213456312	luqni.baihaqi.test@gmail.com	01 August 2023
2	PT Deptech Digital Indonesia	PHP DEVELOPER	Ega Fariza	081234567	ega.test@gmail.com	10 August 2023
3	PT Deptech Digital Indonesia	Project Manager	Riri Ririana	08122121212	riri.ririana.test@gmail.com	01 August 2023

Gambar 5.20 Laporan pelamar diterima

Halaman ini berisikan informasi data diri pelamar dan dimana pelamar tersebut akan dilokasikan. Dengan adanya laporan ini, HR dapat dengan mudah membuat pelaporan kepada direksi maupun *client outsourcing* mengenai informasi tenaga kerja yang didapatkan dan siap untuk disalurkan.

#### 5.4.6 Implementasi *Output* Daftar Master Data - Website Internal

Setelah pengguna menginputkan master data, maka sistem akan menampilkan daftar data tersebut berupa tabel data.

NAME	DESCRIPTION	ACTIONS
Processing CV		Actions
CV - Match	CV's screening is match	Actions
CV - Not Match	CV's screening is not match	Actions
Assessment - Processing	Assessment test is on progress	Actions
Assessment Test - Passed	Assessment test is passed	Actions
Assessment Test - Not Passed	Assessment test is not passed	Actions
Interview	On interview process by company	Actions
Candidate - Accepted	Candidate is accepted after interview process	Actions
Candidate - Not Suitable	Candidate is not suitable after interview process	Actions

Gambar 5.21 Halaman daftar master data

#### 5.4.7 Implementasi *Output* Daftar Assessmen - Website Internal

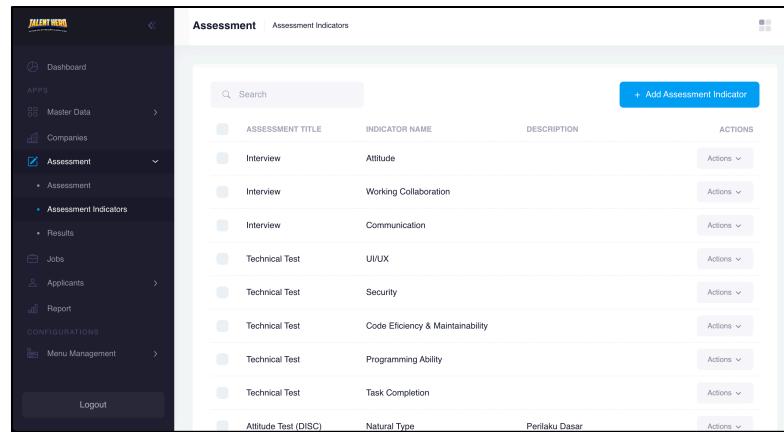
Setelah pengguna menginputkan jenis assessmen, maka sistem akan menampilkan informasi daftar assessmen berupa tabel data.

NAME	DEADLINE DAYS	DESCRIPTION	ACTIONS
Interview			Actions
Technical Test	5	Tes untuk menilai kemampuan kandidat dalam menyelesaikan masalah dengan program.	Actions
Aptitude Test	5	Tes untuk mengetahui bakat dan tingkat intelegensi kandidat karyawan.	Actions
Attitude Test (DISC)	5	Tes untuk membaca seperti apa perilaku dan karakter karyawan.	Actions

Gambar 5.22 Halaman daftar assessmen

#### 5.4.8 Implementasi *Output* Daftar Indikator Assessmen - Website Internal

Setelah pengguna menginputkan indikator assessmen, maka sistem akan menampilkan informasi daftar indikator assessmen berupa tabel data.



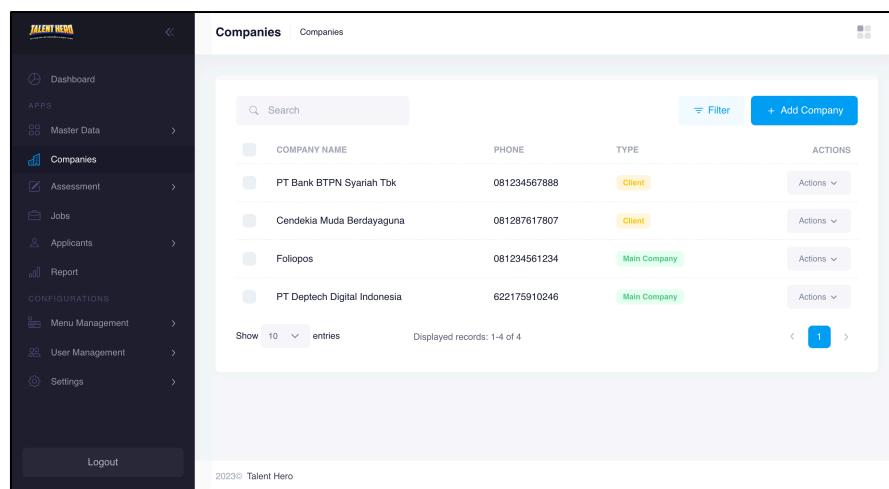
The screenshot shows the Talent Hero software interface. On the left, there is a dark sidebar with various menu items: Dashboard, APPS, Master Data (Companies), Assessment (selected), Results, Jobs, Applicants, Report, CONFIGURATIONS, Menu Management, and Logout. The 'Assessment' section is expanded, showing 'Assessment' and 'Assessment Indicators'. The 'Assessment Indicators' section is also expanded, showing 'Assessment Title', 'Indicator Name', 'Description', and 'Actions' columns. The table lists several assessment indicators:

ASSESSMENT TITLE	INDICATOR NAME	DESCRIPTION	ACTIONS
Interview	Attitude		Actions
Interview	Working Collaboration		Actions
Interview	Communication		Actions
Technical Test	UI/UX		Actions
Technical Test	Security		Actions
Technical Test	Code Efficiency & Maintainability		Actions
Technical Test	Programming Ability		Actions
Technical Test	Task Completion		Actions
Attitude Test (DISC)	Natural Type	Perilaku Dasar	Actions

Gambar 5.23 Halaman daftar indikator assessmen

#### 5.4.9 Implementasi *Output* Daftar Perusahaan - Website Internal

Setelah pengguna menginputkan perusahaan, maka sistem akan menampilkan informasi daftar perusahaan utama dan perusahaan selaku *client outsourcing* berupa tabel data.



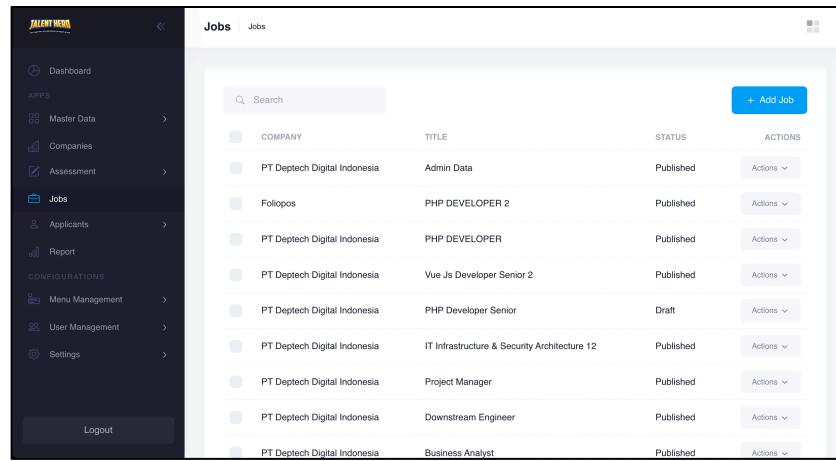
The screenshot shows the Talent Hero software interface. On the left, there is a dark sidebar with various menu items: Dashboard, APPS, Master Data (Companies selected), Assessment, Results, Jobs, Applicants, Report, CONFIGURATIONS, Menu Management, User Management, Settings, and Logout. The 'Companies' section is selected. The table lists companies with columns for COMPANY NAME, PHONE, TYPE, and ACTIONS. The companies listed are:

COMPANY NAME	PHONE	TYPE	ACTIONS
PT Bank BTPN Syariah Tbk	081234567888	Client	Actions
Cendekia Muda Berdayaguna	081287617807	Client	Actions
Foliopos	081234561234	Main Company	Actions
PT Deptech Digital Indonesia	622175910246	Main Company	Actions

Gambar 5.24 Halaman daftar perusahaan

#### 5.4.10 Implementasi *Output Daftar Lowongan Pekerjaan - Website Internal*

Setelah pengguna menginputkan lowongan pekerjaan, maka sistem akan menampilkan informasi daftar lowongan pekerjaan berupa tabel data.



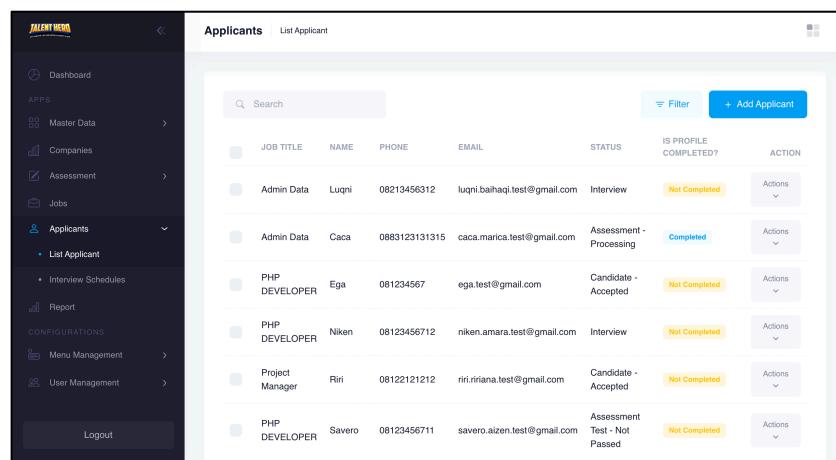
The screenshot shows a dashboard interface for a recruitment system. On the left, there is a sidebar with various menu items: Dashboard, Master Data, Companies, Assessment, Jobs, Applicants, Report, Configuration, Menu Management, User Management, and Settings. The 'Jobs' item is currently selected. The main content area is titled 'Jobs' and displays a table of job posts. The columns in the table are COMPANY, TITLE, STATUS, and ACTIONS. There are nine rows of data, each representing a different job listing. The first row is for 'PT Deptech Digital Indonesia' with the title 'Admin Data' and status 'Published'. The last row is for 'PT Deptech Digital Indonesia' with the title 'Business Analyst' and status 'Published'.

COMPANY	TITLE	STATUS	ACTIONS
PT Deptech Digital Indonesia	Admin Data	Published	Actions
FolioPos	PHP DEVELOPER 2	Published	Actions
PT Deptech Digital Indonesia	PHP DEVELOPER	Published	Actions
PT Deptech Digital Indonesia	Vue Js Developer Senior 2	Published	Actions
PT Deptech Digital Indonesia	PHP Developer Senior	Draft	Actions
PT Deptech Digital Indonesia	IT Infrastructure & Security Architecture 12	Published	Actions
PT Deptech Digital Indonesia	Project Manager	Published	Actions
PT Deptech Digital Indonesia	Downstream Engineer	Published	Actions
PT Deptech Digital Indonesia	Business Analyst	Published	Actions

Gambar 5.25 Halaman daftar lowongan pekerjaan

#### 5.4.11 Implementasi *Output Daftar Pelamar - Website Internal*

Setelah ada pelamar pekerjaan yang melamar pada website publik, maka sistem akan menampilkan informasi daftar pelamar berupa tabel data pada website *internal*.



The screenshot shows a dashboard interface for a recruitment system. On the left, there is a sidebar with various menu items: Dashboard, Master Data, Companies, Assessment, Jobs, Applicants, List Applicant, Interview Schedules, Report, Configuration, Menu Management, and User Management. The 'Applicants' item is currently selected. The main content area is titled 'Applicants' and displays a table of applicant records. The columns in the table are JOB TITLE, NAME, PHONE, EMAIL, STATUS, IS PROFILE COMPLETED?, and ACTION. There are seven rows of data, each representing a different applicant. The first row is for 'Admin Data' with the name 'Lugni' and phone '08213456312'. The last row is for 'PHP DEVELOPER' with the name 'Savero' and phone '08123456711'.

JOB TITLE	NAME	PHONE	EMAIL	STATUS	IS PROFILE COMPLETED?	ACTION
Admin Data	Lugni	08213456312	luqni.baihaqi.test@gmail.com	Interview	Not Completed	Actions
Admin Data	Caca	0883123131315	caca.marica.test@gmail.com	Assessment - Processing	Completed	Actions
PHP DEVELOPER	Ega	08123456712	ega.test@gmail.com	Candidate - Accepted	Not Completed	Actions
PHP DEVELOPER	Niken	08123456712	niken.amara.test@gmail.com	Interview	Not Completed	Actions
Project Manager	Riri	08122121212	riri.ririana.test@gmail.com	Candidate - Accepted	Not Completed	Actions
PHP DEVELOPER	Savero	08123456711	savero.aizen.test@gmail.com	Assessment	Test - Not Passed	Actions

Gambar 5.26 Halaman daftar pelamar

#### 5.4.12 Implementasi *Output* Daftar Hasil Assessmen Pelamar - Website Internal

Pada tahap seleksi, assessor akan melakukan penginputan mengenai penilaian assessmen ke dalam sistem. Data tersebut akan ditampilkan berupa tabel data dan dapat dilakukan *filter* serta pengurutan. Sehingga HR dapat dengan mudah mengetahui mana saja kandidat yang memiliki hasil assessmen terbaik.

#	JOB TITLE	APPLICANT NAME	ASSESSMENT	RESULT	PIC	STATUS	ACTIONS
1	Admin Data	Luqni (luqni.baihaqi.test@gmail.com)	Interview	Good	Callista	Reviewed	→
2	Admin Data	Luqni (luqni.baihaqi.test@gmail.com)	Aptitude Test	Good	Rath	Reviewed	→
3	Admin Data	Luqni (luqni.baihaqi.test@gmail.com)	Attitude Test (DISC)	S&S	Rath	Reviewed	→
4	PHP DEVELOPER	Niken (niken.amara.test@gmail.com)	Technical Test	Excellent	Anne	Reviewed	→
5	PHP DEVELOPER	Niken (niken.amara.test@gmail.com)	Attitude Test (DISC)	S/C	Rath	Reviewed	→
6	PHP DEVELOPER	Savero (savero.aizen.test@gmail.com)	Technical Test	Bad	Nazor	Reviewed	→
7	PHP DEVELOPER	Savero (savero.aizen.test@gmail.com)	Attitude Test (DISC)	D/F	hana	Reviewed	→

Gambar 5.27 Halaman daftar hasil assessmen pelamar

#### 5.4.13 Implementasi *Output* Daftar Jadwal Interview - Website Internal

Setelah HR menjadwalkan pelamar-pelamar yang telah lolos seleksi untuk interview, maka sistem akan menampilkan data tersebut ke dalam tabel data. Dengan informasi tersebut, HR dapat mengetahui jadwal interview yang akan datang maupun yang sudah berlangsung.

The screenshot shows the Talent Hero application's interface. On the left is a dark sidebar menu with various options like Dashboard, Master Data, Companies, Assessment, Jobs, Applicants (selected), Report, Configuration, Menu Management, and User Management. The main content area is titled 'Applicants Interview Schedules'. It features a search bar and a 'Filter' button. A table lists two interview schedules:

#	JOB TITLE	APPLICANT NAME	DATE	START	END	STATUS	ACTIONS
1	Admin Data	Luqni (luqni.baihaqi.test@gmail.com)	07 Jul 2023	14:00	15:00	Previous	<button>Actions</button>
2	PHP DEVELOPER	Niken (niken.amara.test@gmail.com)	06 Jul 2023	14:00	14:30	Previous	<button>Actions</button>

At the bottom, there are buttons for 'Show 10 entries' and 'Displayed records: 1-2 of 2'.

Gambar 5.28 Halaman daftar jadwal interview

#### 5.4.14 Implementasi *Output Daftar Pengguna - Website Internal*

Setelah admin menginputkan pengguna, sistem akan menampilkan daftar pengguna yang sudah didaftarkan berupa tabel data.

The screenshot shows the Talent Hero application's interface. On the left is a dark sidebar menu with various options like Dashboard, Master Data, Companies, Assessment, Jobs, Applicants, Report, Configuration, Menu Management, and User Management (selected). The main content area is titled 'User Management Users'. It features a search bar and a '+ Add user' button. A table lists ten users:

NAME	EMAIL	GROUP	LAST LOGIN	ACTIONS
test	test@gmail.com	Recruiter	30-06-2023 15:38:24	<button>Actions</button>
Anne	superadmin@hireoptima.com	Assessor	30-05-2023 09:11:08	<button>Actions</button>
Callista	callista@deptchdigital.com	Recruiter	08-07-2023 00:51:44	<button>Actions</button>
Siti Dian Eka Wati	dianeeka646@gmail.com	Recruiter	08-07-2023 01:40:37	<button>Actions</button>
Ratih	ratih@deptchdigital.com	Assessor	08-07-2023 00:54:01	<button>Actions</button>
Mba Dila	mbadila@mail.com	Assessor	18-10-2022 03:04:35	<button>Actions</button>
DHILA	dhila@deptchdigital.com	Administrator	25-07-2022 09:40:16	<button>Actions</button>
Nazor	nazor.dz@gmail.com	Assessor	12-07-2022 04:41:34	<button>Actions</button>
hana	hana@deptchdigital.com	Assessor	19-07-2022 03:17:54	<button>Actions</button>

Gambar 5.29 Halaman daftar pengguna website internal

## 5.5 Implementasi *Input*

### 5.5.1 Implementasi *Input* Melamar Pekerjaan - *Website Publik*

Berikut dibawah ini adalah tampilan formulir yang perlu pelamar isi pada saat melamar pekerjaan.

The screenshot shows a job application form with the following fields:

- First Name \*
- Last Name \*
- E-mail \*
- Phone \*
- Total Working Experience \*  
Year(s) [dropdown menu]
- CV/Resume \*  
Choose File [button] No file chosen [text]
- Submit Application [button]

Gambar 5.30 Formulir input lamaran pekerjaan

Sistem akan melakukan pembatasan dimana pelamar hanya boleh mendaftar satu kali pada suatu lowongan pekerjaan, dengan mengecek berdasarkan email dan nomor telepon.

### 5.5.2 Implementasi *Input* Melengkapi Data Diri - *Website Publik*

Berikut dibawah ini adalah tampilan formulir data diri yang perlu pelamar isi setelah mengajukan lamar pekerjaan. Data pada formulir ini dapat membantu HR dalam mengenali pelamar lebih baik.

The screenshot shows a form for job application. The fields include:

- First Name \*: Savero
- Last Name \*: Aizen
- E-mail \*: savero.aizen.test@gmail.com
- Phone \*: 08123456711
- ID Card Number \*: 320xxxxxxxxxxxxxx
- Date of Birth \*: Place [dropdown] / dd/mm/yyyy [date input]
- Gender \*: Select Gender [dropdown]
- Province/State \*: Select Province [dropdown]
- City \*: Select City [dropdown]
- District \*: Village \*

*Gambar 5.31 Formulir input melengkapi data diri pelamar*

### 5.5.3 Implementasi Input Master Data - Website Internal

Berikut dibawah ini adalah tampilan formulir master data yang dijadikan referensi pada sistem. Kolom yang dapat diisiakan diantaranya adalah nama dan deskripsi data.

The screenshot shows a master data input form titled "Job Type". The fields are:

- Type Name \*: [text input]
- Description: [text input]

At the bottom right are "Discard" and "Save Changes" buttons.

*Gambar 5.32 Formulir input master data*

#### 5.5.4 Implementasi *Input Assessmen - Website Internal*

Berikut dibawah ini adalah tampilan formulir jenis assessmen yang akan dilakukan pada tahap seleksi. Kolom yang dapat diisiakan diantara judul assessmen, tenggat hari penggerjaan dan deskripsi assessmen.

The screenshot shows the Talent Hero software interface. On the left is a dark sidebar with various menu items: Dashboard, APPS (Master Data, Companies), Assessment (selected, with sub-options: Assessment, Assessment Indicators, Results), Jobs, Applicants, Report, and CONFIGURATIONS. At the bottom of the sidebar are Logout and Copyright information (2023 © Talent Hero). The main area is titled 'Assessment | Assessment - Add' and contains a form titled 'Add Assessment'. The form has three input fields: 'Assessment Title \*' (empty), 'Deadline Days' (empty), and 'Description' (empty). At the bottom right of the form are two buttons: 'Discard' and 'Save Changes' (highlighted in blue).

Gambar 5.33 Formulir input assessmen

#### 5.5.5 Implementasi *Input Indikator Assessmen - Website Internal*

Berikut dibawah ini adalah tampilan formulir indikator assessmen. Kolom yang dapat diisiakan diantara jenis assessmen, nama indikator, deskripsi, bentuk input nilai, dan opsi nilai bila inputnya merupakan pilihan.

Gambar 5.34 Formulir input indikator assessmen

### 5.5.6 Implementasi *Input Perusahaan - Website Internal*

Berikut dibawah ini adalah tampilan formulir perusahaan. Kolom yang dapat diisiikan berkaitan dengan informasi perusahaan utama maupun perusahaan *client outsourcing* yang bekerjasama dengan perusahaan.

Gambar 5.35 Formulir input perusahaan

### 5.5.7 Implementasi *Input Lowongan Pekerjaan - Website Internal*

Berikut dibawah ini adalah tampilan formulir untuk mengiklankan lowongan pekerjaan pada website publik. Pengguna dapat mengatur status publikasi serta jenis assessmen yang dilalui pada tahap seleksi lowongan pekerjaan terkait.

The screenshot shows the 'Add Job' page from the Talent Hero application. The left sidebar contains navigation links for Dashboard, Master Data (Companies, Assessment), Jobs, Applicants, Report, Configuration (Menu Management, User Management, Settings), and Logout. The main content area is titled 'Add Job' and includes the following fields:

- Company \***: A dropdown menu labeled 'Select company'.
- Job Title \***: A text input field.
- Skill Level**: A dropdown menu labeled 'Select skill level'.
- Minimum Years of Experience \***: A text input field.
- Job Type \***: A dropdown menu labeled 'Select job type'.
- Working Type \***: A dropdown menu labeled 'Select working type'.
- Minimum Salary \***: A text input field.
- Maximum Salary \***: A text input field.
- Description \***: A rich text editor with a toolbar containing Paragraph, Bold (B), Italic (I), Underline (U), and other formatting options.
- Display salary**: A checkbox.

Gambar 5.36 Formulir input lowongan pekerjaan

### 5.5.8 Implementasi *Input Pelamar - Website Internal*

Berikut dibawah ini adalah tampilan formulir untuk menambah atau mengubah pelamar melalui *website* internal. Halaman ini berfungsi ketika HR perlu mengedit data diri pelamar sesuai permintaan pelamar atau menambahkan pelamar yang mendaftar melalui referensi internal perusahaan.

Gambar 5.37 Formulir input pelamar

### 5.5.9 Implementasi Input User - Website Internal

Berikut dibawah ini adalah tampilan formulir untuk menambah atau mengubah pengguna sistem. Sistem akan melakukan verifikasi apakah email sudah terdaftar atau tidak.

Gambar 5.38 Formulir input pengguna website internal

## 5.6 Implementasi Menu

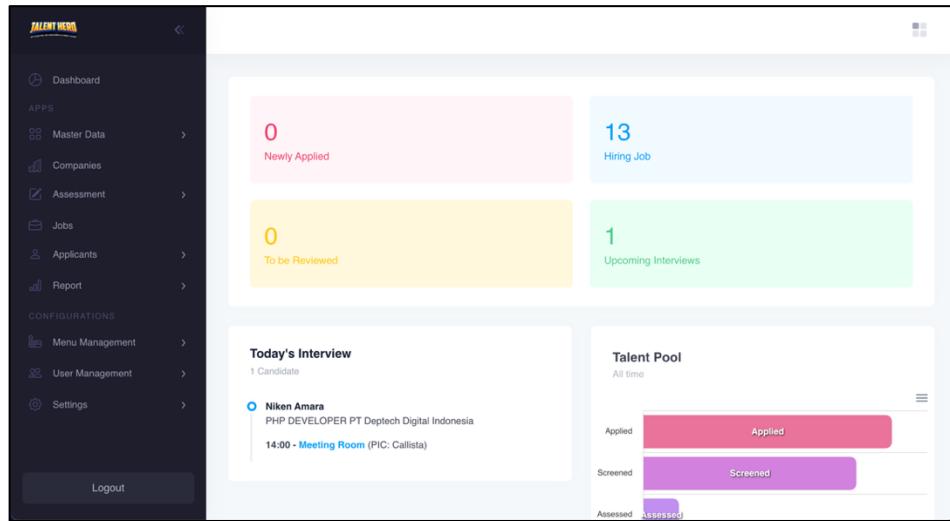
### 5.6.1 Implementasi Menu *Website Publik*

Berikut dibawah ini hasil implementasi menu pada halaman website publik.

Gambar 5.39 Menu website publik

### 5.6.2 Implementasi Menu *Website Internal - Admin*

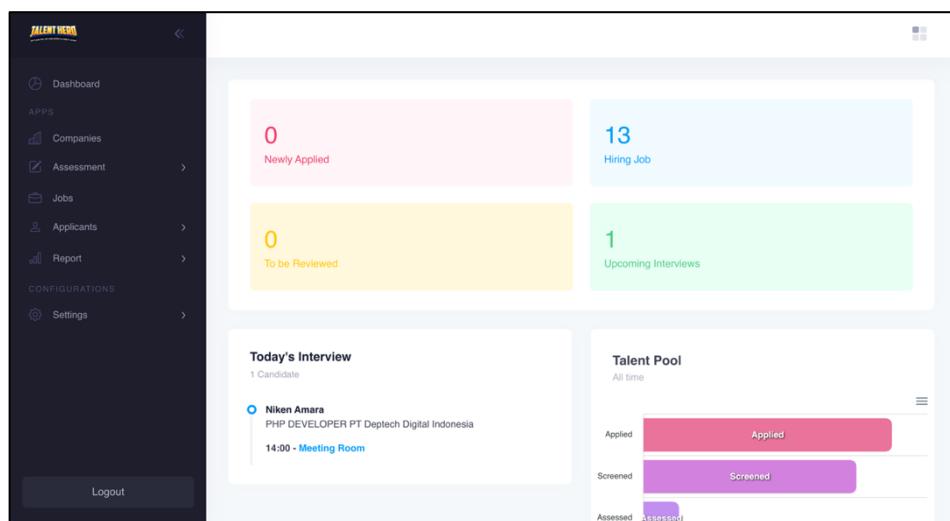
Berikut dibawah ini hasil implementasi menu pada halaman *website internal* yang tampil pada pengguna admin. Terdapat menu *dashboard, master data, companies, assessments, jobs, applicants, report, menu management, user management, dan settings*.



Gambar 5.40 Menu website internal untuk pengguna admin

### 5.6.3 Implementasi Menu Website Internal - HR

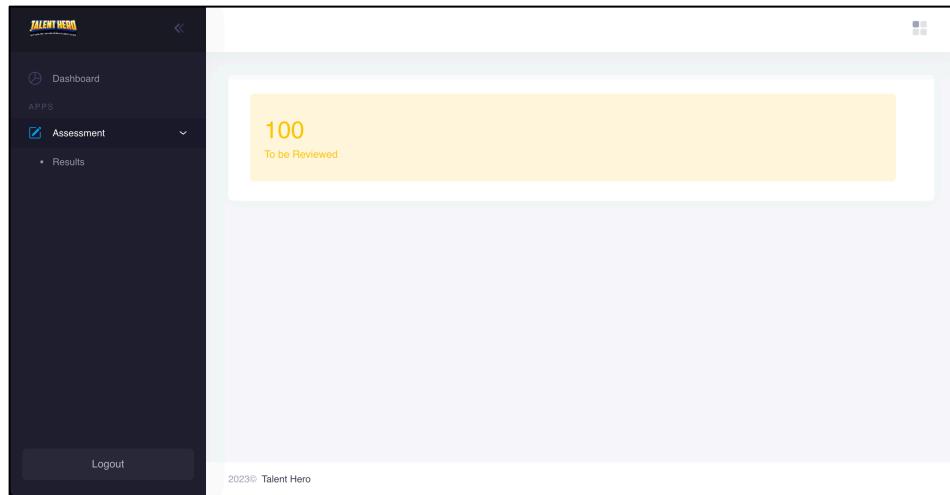
Berikut dibawah ini hasil implementasi menu pada halaman website internal yang tampil pada pengguna HR. Terdapat menu *dashboard*, *companies*, *assessments*, *jobs*, *applicants*, *report*, dan *settings*.



Gambar 5.41 Menu website internal untuk pengguna HR

#### 5.6.4 Implementasi Menu *Website Internal - Assessor*

Berikut dibawah ini hasil implementasi menu pada halaman *website internal* yang tampil pada pengguna HR. Terdapat menu *dashboard* dan *assessments*.



Gambar 5.42 Menu website internal untuk pengguna assessor

#### 5.7 Evaluasi Kepuasan Pengguna

Setelah melakukan uji coba, selanjutnya melakukan evaluasi kepuasan pengguna menggunakan kuisioner untuk mengetahui tingkat kepuasan pengguna yang telah menggunakan *website* sistem informasi pengelolaan rekrutmen karyawan dan *outsourcing*. Hasil kuesioner didapatkan menggunakan google *form* yang beralamat di <https://forms.gle/QL5kvEDjAwg6qrVQ8> yang disebarluaskan kepada 3 pegawai divisi HR dan 4 *senior developer* selaku *technical assessor* PT. ABC.

### 5.7.1 Kuisioner

*Tabel 5.30 Kuisioner evaluasi kepuasan pengguna*

No	Pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS
1	Sistem mudah digunakan	5	2	-	-	-
2	Pengelolaan rekrutmen lebih mudah dan praktis	7	-	-	-	-
3	Proses pengelolaan rekrutmen menjadi lebih cepat	4	3	-	-	-
4	Dapat membantu dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk mendapatkan tenaga kerja baru	7	-	-	-	-

Keterangan : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS).

Untuk menganalisa kuisioner yang telah disebarluaskan menggunakan *google form* yang beralamat di <https://forms.gle/QL5kvEDjAwg6qrVQ8>, penulis menggunakan metode likert untuk menemukan kesimpulan dari kuesioner yang ditanyakan kepada 7 responden.

### 5.7.2 Hasil Perhitungan Kuisioner

*Tabel 5.31 Indeks kuisioner*

Indeks	Kesimpulan
0 – 19,99	Tidak Setuju
20 – 39,99	Kurang Setuju
40 – 59,99	Cukup Setuju
60 – 79,99	Setuju

80 – 100	Sangat Setuju
----------	---------------

Setelah melakukan uji coba kuisioner melalui beberapa pertanyaan kepada 7 orang responden, dari keseluruhan pertanyaan penulis dapat menyimpulkan dengan indeks sebesar 96%, ‘Sangat Setuju’ diminati dan layak untuk diimplementasikan pada PT. ABC. Detail perhitungan skala likert dapat dilihat pada LAMPIRAN 1.

## **BAB VI**

## **PENUTUP**

### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penjelasan dan rumusan masalah yang penulis jabarkan pada bab sebelumnya, maka penulis menyimpulkan dalam poin-poin di bawah ini:

1. Sistem informasi dapat membantu tim HR dalam mendapatkan tenaga kerja dengan lebih efektif. Pendataan hasil seleksi tercatat pada sistem, sehingga pertimbangan rekrutmen menjadi lebih akurat, dan bisa mendapatkan pelamar-pelamar yang sesuai dengan kebutuhan dalam waktu singkat.
2. Sistem informasi dapat membantu tim HR dalam mendapatkan tenaga kerja dengan lebih efisien. Dimana data informasi perusahaan, iklan lowongan pekerjaan, data diri pelamar dan hasil assessmen sudah terpusat pada sistem, sehingga tim HR tidak perlu menghabiskan waktu untuk merekap data.

### **6.2 Saran**

*Profile matching* pada sistem ini masih bisa dikembangkan lagi agar proses screening pelamar bisa dilakukan secara otomatis dengan mendata kata kunci, keahlian, pengalaman, dan atribut lainnya yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan. Kemudian hasil pencocokan tersebut dapat digunakan untuk membuat skor atau peringkat profil kandidat yang paling sesuai untuk masuk ke tahap seleksi.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Karim dkk., *Pengantar Teknologi Informasi*. Yayasan Labuhanbatu Berbagi Gemilang, 2020. [Daring]. Tersedia pada: <https://books.google.co.id/books?id=Z7YSEAAAQBAJ>
- [2] A. A. Rizky dan I. Ramdhani, “Perancangan Sistem Informasi Perekutran Karyawan Berbasis Web Menggunakan PHP dan MySQL DI PT. Ria Indah Mandiri,” *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, vol. 9, no. 1, hlm. 49–57, Mei 2019, doi: 10.34010/jamika.v9i1.1651.
- [3] S. Sastrohadiwiryo dan A. H. Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, 2021. [Daring]. Tersedia pada: <https://books.google.co.id/books?id=AgNWEAAAQBAJ>
- [4] Rahma Yulita, “Alasan Mengapa Asesmen Penting dalam Proses Rekrutmen,” <https://talentics.id/blog/talentics/talent-assessment-and-selection/alasan-mengapa-asesmen-penting-dalam-proses-rekrutmen>, 29 Januari 2021.
- [5] Jennifer Herrity, “The 4 DISC Personality Types (Plus 12 Styles with Careers),” <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/disc-personality-types>, 11 Maret 2023.
- [6] M. J. Mol, *Outsourcing: Design, process and performance*. Cambridge University Press, 2007.
- [7] “Thomas Friedman Reporting: The Other Side of Outsourcing,” *Discovery Education*, 2005.

## **LAMPIRAN 1: PERHITUNGAN EVALUASI KEPUASAN PENGGUNA**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Kriteria interpretasi skor berdasarkan interval:

Skor tertinggi:  $5 \times 7 = 35$ . Dimana  $35/35 \times 100\% = 100\%$  untuk yang memilih SS.

Skor terendah:  $1 \times 7 = 7$ . Dimana  $7/35 \times 100\% = 20\%$  untuk yang memilih TS.

Angka 0% - 20% tidak setuju

Angka 21% - 40% kurang setuju

Angka 41% - 60% cukup setuju

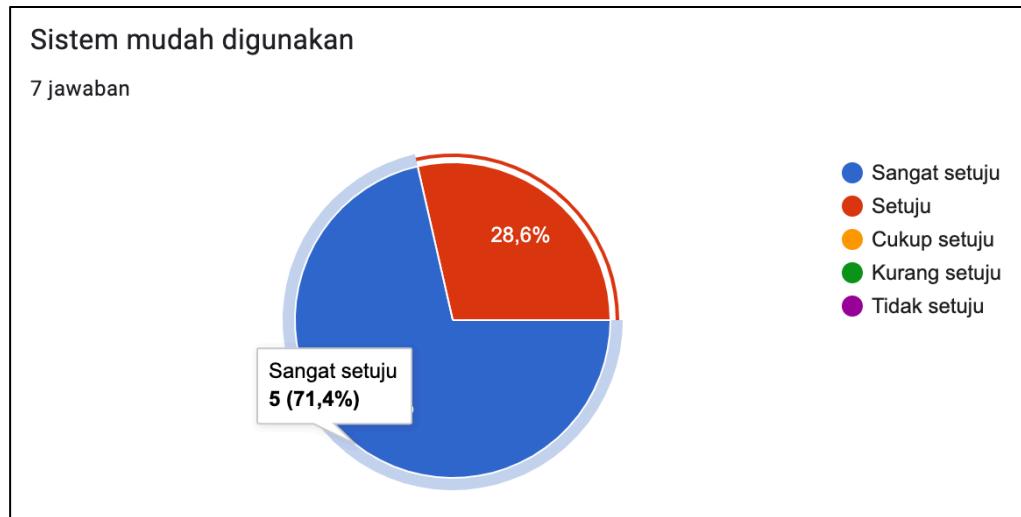
Angka 61% - 80% setuju

Angka 81% - 100% sangat setuju

Berikut pertanyaan yang diajukan penulis kepada 7 responden untuk selaku pengguna *website* internal:

1. Sistem mudah digunakan.

Berdasarkan hasil kuesioner dari 7 responden menjawab, 5 sangat setuju (SS), 2 responden menjawab setuju (S), 0 responden menjawab cukup setuju (CS), 0 menjawab kurang setuju (KS), dan 0 menjawab tidak setuju (TS).



Hasil pengukuran skala likert, maka:

- $SS = 5 \times 5 = 25$
- $S = 4 \times 2 = 8$
- $CS = 3 \times 0 = 0$
- $KS = 2 \times 0 = 0$
- $TS = 1 \times 0 = 0$

Jumlah skor ideal untuk kuesioner nomor satu adalah 33, maka  $33/35 \times 100\% = 94.2\%$  termasuk kategori sangat setuju.

## 2. Pengelolaan rekrutmen lebih mudah dan praktis.

Berdasarkan hasil kuesioner dari 7 responden menjawab, 7 sangat setuju (SS), 0 responden menjawab setuju (S), 0 responden menjawab cukup setuju (CS), 0 menjawab kurang setuju (KS), dan 0 menjawab tidak setuju (TS).

**Pengelolaan rekrutmen lebih mudah dan praktis**

7 jawaban



Hasil pengukuran skala likert, maka:

- $SS = 5 \times 7 = 35$
- $S = 4 \times 0 = 0$
- $CS = 3 \times 0 = 0$
- $KS = 2 \times 0 = 0$
- $TS = 1 \times 0 = 0$

Jumlah skor ideal untuk kuesioner nomor dua adalah 35, maka  $35/35 \times 100\% = 100\%$  termasuk kategori sangat setuju.

3. Proses pengelolaan rekrutmen menjadi lebih cepat

Berdasarkan hasil kuesioner dari 7 responden menjawab, 4 sangat setuju (SS), 3 responden menjawab setuju (S), 0 responden menjawab cukup setuju (CS), 0 menjawab kurang setuju (KS), dan 0 menjawab tidak setuju (TS).



Hasil pengukuran skala likert, maka:

- $SS = 5 \times 4 = 20$
- $S = 4 \times 3 = 12$
- $CS = 3 \times 0 = 0$
- $KS = 2 \times 0 = 0$
- $TS = 1 \times 0 = 0$

Jumlah skor ideal untuk kuesioner nomor tiga adalah 32, maka  $32/35 \times 100\% = 91.4\%$  termasuk kategori sangat setuju.

4. Dapat membantu dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk mendapatkan tenaga kerja baru

Berdasarkan hasil kuesioner dari 7 responden menjawab, 7 sangat setuju (SS), 0 responden menjawab setuju (S), 0 responden menjawab cukup setuju (CS), 0 menjawab kurang setuju (KS), dan 0 menjawab tidak setuju (TS).

Dapat membantu dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk mendapatkan tenaga kerja baru

7 jawaban



Hasil pengukuran skala likert, maka:

- $SS = 5 \times 7 = 35$
- $S = 4 \times 0 = 0$
- $CS = 3 \times 0 = 0$
- $KS = 2 \times 0 = 0$
- $TS = 1 \times 0 = 0$

Jumlah skor ideal untuk kuesioner nomor empat adalah 35, maka  $35/35 \times 100\% = 100\%$  termasuk kategori sangat setuju.