

# **ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PEREKRUTAN KARYAWAN BERBASIS WEB**

## **(Studi pada PT Sumber Abadi Bersama, Gondanglegi, Kabupaten Malang)**

**Diyan Agus Permana**  
**Rizki Yudhi Dewantara**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email : diyan.apermana@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to know the description of employee recruitment system applied to PT Sumber Abadi Bersama at this time, to analyze employee recruitment system that applied for system development in the form of web-based employee recruitment information system design. This research was conducted at PT Sumber Abadi Bersama which is located at Banyulegi 1, Gondanglegi, Malang Regency. The type of research used is descriptive qualitative research. Sources of data used are primary data and secondary data obtained from data collection methods in the form of interviews, and documentation. Based on the research that has been done, employee recruitment information system applied to PT Sumber Abadi Bersama still using manual way causing some problems. These problems include the selection of application files takes a long time; loss of application file; the number of applicants who do not fit the qualifications required by the company. The design of web-based employee recruitment information system can be implemented by PT Sumber Abadi Bersama to provide an alternative solution to the problems that currently occur in the employee recruitment process.*

**Keywords:** *System Analysis, System Design, Employee Recruitment Information System, Web*

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran sistem rekrutmen karyawan yang diterapkan pada PT Sumber Abadi Bersama saat ini, melakukan analisis sistem rekrutmen karyawan yang diterapkan untuk dilakukan pengembangan sistem berupa rancangan sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web. Penelitian ini dilakukan pada PT Sumber Abadi Bersama yang beralamat di jalan Banyulegi 1, Gondanglegi, Kabupaten Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari metode pengumpulan data berupa wawancara, dan dokumentasi. Berdasar penelitian yang telah dilakukan, sistem informasi rekrutmen karyawan yang diterapkan pada PT Sumber Abadi Bersama masih menggunakan cara manual sehingga menyebabkan beberapa permasalahan. Permasalahan tersebut diantaranya penyeleksian berkas lamaran membutuhkan waktu yang lama; hilangnya berkas lamaran; banyaknya pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Rancangan sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web dapat diimplementasikan PT Sumber Abadi Bersama guna memberikan alternatif solusi bagi masalah yang saat ini terjadi pada proses rekrutmen karyawan.

**Kata Kunci:** *Analisis Sistem, Rancangan Sistem, Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan, Web*

## 1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan organisasi bisnis yang semakin dinamis pada saat ini menuntut organisasi bisnis agar dapat menyesuaikan diri dan mampu merespon berbagai perubahan. Pertumbuhan tersebut diimbangi dengan penggunaan teknologi informasi pada organisasi bisnis. Penerapan teknologi informasi pada organisasi bisnis dapat kita lihat pada kegiatan umum perkantoran seperti membuat dokumen, melakukan perhitungan, membuat presentasi dengan aplikasi perkantoran. Pemanfaatan teknologi informasi dalam hal ini digunakan untuk mendukung salah satu fungsi bisnis yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan faktor utama dalam membantu organisasi mencapai tujuan. Salah satu kegiatan dalam sumber daya manusia adalah rekrutmen karyawan yang merupakan suatu tahap strategis untuk mengidentifikasi calon karyawan yang tepat. Sebuah organisasi bisnis sudah pasti membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi bisnis tersebut.

Kegiatan rekrutmen merupakan proses mencari dan mendapatkan pelamar guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Rekrutmen karyawan menurut Bangun (2012:140) merupakan penarikan karyawan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai dengan jumlah dan kualitasnya. Rekrutmen karyawan memiliki banyak metode dalam melakukan kegiatan tersebut diantaranya melakukan penyebaran informasi lowongan kerja dengan penyebaran pamflet, kerjasama dengan perguruan tinggi, iklan, job fair, rekomendasi dari karyawan, dan sebagainya. Seiring perkembangan teknologi informasi, rekrutmen karyawan saat ini bisa dilakukan secara online, akan tetapi saat ini masih ada organisasi bisnis yang menggunakan rekrutmen secara manual, sedangkan perkembangan teknologi pada saat ini sudah sangat pesat. Rekrutmen secara manual masih menggunakan data fisik dalam verifikasi berkas lamaran yang tentunya sangat rentan hilang karena tercampur dengan berkas pelamar lain. Salah satu organisasi bisnis yang masih menggunakan rekrutmen secara manual adalah PT Sumber Abadi Bersama. PT Sumber Abadi Bersama merupakan organisasi bisnis yang bergerak pada produksi kayu lapis (plywood).

Pra penelitian yang dilakukan peneliti pada tanggal 17 Juni 2017 terkait rekrutmen PT Sumber Abadi Bersama, Informan menyatakan rekrutmen karyawan pada PT Sumber Abadi Bersama masih menggunakan cara manual dimana lamaran yang dikirim masih menggunakan data fisik yaitu kertas. Berkas lamaran yang masuk dalam 1 bulan bisa mencapai 70 hingga 90 lamaran meskipun bukan dalam masa rekrutmen, sehingga waktu yang diperlukan untuk melakukan seleksi berkas membutuhkan waktu lama, lebih dari pada itu seleksi berkas juga hanya dilakukan oleh 1 karyawan saja yaitu Kepala bagian Human Resources Development (HRD). Penyebarluasan informasi lowongan kerja pada PT Sumber Abadi Bersama juga belum pernah dilakukan sehingga tidak ada informasi persyaratan yang dibutuhkan pelamar dalam melamar pada perusahaan tersebut. Penyimpanan berkas pelamar maupun data diri karyawan yang diterima juga hanya disimpan pada lemari penyimpanan dokumen yang kurang teratur sehingga dapat tercampur dengan berkas lain dan menyebabkan terjadinya kehilangan pada berkas tersebut. Temuan permasalahan pada pra penelitian terkait rekrutmen karyawan tersebut diungkapkan oleh Bapak Yuris Permadiono selaku Kepala bagian Human Resources Development (HRD) PT Sumber Abadi Bersama.

Masalah pada sistem rekrutmen yang saat ini digunakan seharusnya hal tersebut dievaluasi agar permasalahan yang terjadi dapat terselesaikan. Sistem informasi dapat dimanfaatkan guna memperbaiki permasalahan dalam rekrutmen karyawan agar proses rekrutmen dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Menurut Scott (2001:4) sistem informasi berguna untuk melaksanakan tugas khusus tertentu yang sangat esensial bagi berfungsinya organisasi. Pemanfaatan sistem informasi dalam rekrutmen karyawan adalah rekrutmen karyawan secara online atau disebut juga dengan sistem informasi rekrutmen karyawan. Sistem informasi rekrutmen karyawan merupakan bagian dari sistem informasi sumber daya manusia.

Sistem informasi sumber daya manusia mengacu pada penggunaan teknologi informasi pada kegiatan sumber daya manusia di perusahaan. Sistem informasi sumber daya manusia digunakan untuk membantu kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan, manajemen data karyawan, penilaian, tunjangan, dan sebagainya. Sistem

informasi sumber daya manusia pada penelitian ini hanya berfokus pada sistem informasi rekrutmen karyawan saja. Penyelenggaraan sistem informasi rekrutmen karyawan dimulai dari melakukan pengembangan sistem.

Pengembangan sistem merupakan penyusunan suatu sistem yang baru untuk menggantikan sistem yang lama baik secara keseluruhan maupun hanya memperbaiki sistem yang telah ada (Jogiyanto, 2005 :35).

Pengembangan sistem dilakukan agar permasalahan yang terjadi pada organisasi bisnis dapat terselesaikan sehingga dapat meraih peluang-peluang bisnis. Tahap dalam pengembangan sistem diantaranya adalah analisis dan perancangan sistem. Analisis sistem dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan yang terjadi pada organisasi bisnis yang hasil analisisnya nanti digunakan untuk merancang sistem baru, sedangkan perancangan sistem dilakukan untuk menggambarkan sistem baru yang berguna untuk menyelesaikan permasalahan sistem. Berdasarkan permasalahan yang terjadi terkait rekrutmen karyawan pada PT Sumber Abadi Bersama maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada lingkup tersebut dengan melakukan pengembangan sistem sehingga masalah yang terjadi dapat terselesaikan.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Sistem Informasi**

Menurut Sutabri (2012:38) sistem informasi merupakan suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi agar dapat menyediakan laporan-laporan yang diperlukan untuk pihak luar.

Komponen sistem informasi disebutkan oleh O'brien dan Marakas (2014:33) bahwa sistem informasi terdiri sumber daya manusia, sumber daya perangkat keras, sumber daya perangkat lunak, sumber daya data, dan sumber daya jaringan. Sistem informasi bergantung pada sumber daya manusia, perangkat keras, perangkat lunak, data, dan jaringan untuk melakukan aktifitas masukan, pemrosesan, keluaran, penyimpanan dan pengendalian yang mengubah sumber data menjadi produk informasi.

### **2.2 Analisis dan Perancangan Sistem**

#### **2.2.1 Investigasi Sistem**

Menurut Stair & Reynolds (2012:363)

tujuan dari investigasi sistem adalah mengidentifikasi permasalahan dan peluang serta mempertimbangkannya untuk membantu tujuan perusahaan.

#### **2.2.2 Analisis Sistem**

Menurut Stair & Reynolds (2012:365) keseluruhan dari analisis adalah mengumpulkan data dari sistem yang berjalan, menentukan kebutuhan dari sistem baru, mempertimbangkan berbagai alternatif berdasarkan kendala pada perusahaan, dan menginvestigasi kemungkinan dari solusi-solusi.

#### **2.2.3 Perancangan Sistem**

Menurut Jogiyanto (2005:209) tujuan dari perancangan sistem secara umum menggambarkan tentang sistem baru agar dapat dipahami oleh pengguna.

#### **2.2.4 Pengujian Sistem**

Menurut Stair & Reynolds (2012:381) prosedur pengujian sistem yang baik merupakan hal penting untuk memastikan sistem baru dapat beroperasi sesuai dengan keinginan.

#### **2.2.5 Pengembangan Sistem**

Menurut Jogiyanto (2005:35) pengembangan sistem bisa diartikan menyusun suatu sistem yang baru untuk menggantikan sistem yang lama baik secara keseluruhan maupun hanya memperbaiki sistem yang telah ada. Perangkat permodelan sistem yang banyak digunakan menurut Dennis, et al (2012:187) yaitu *Data Flow Diagram* (DFD) dan *Entity Relationship Diagram* (ERD).

### **2.3 Internet dan World Wide Web**

Menurut Chaffey (2009:109) internet merupakan jaringan fisik yang menghubungkan komputer di dunia, dimana terdiri dari infrastruktur jaringan server dan komunikasi yang saling berhubungan untuk menyimpan dan mengirim informasi antara komputer client dan web server. Menurut Turban, et al (2006) world wide web adalah sistem dengan standar yang diterima secara universal untuk menyimpan, menelusuri, memformat, dan menampilkan informasi melalui arsitektur client/server.

### **2.4 Rekrutmen Karyawan**

Bangun (2012:140) rekrutmen adalah penarikan karyawan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah maupun panjang. Metode rekrutmen karyawan menurut Mangkuprawira (2014:94) terbagi menjadi rekrutmen internal yaitu rekrutmen karyawan yang diambil dari dalam perusahaan, dan rekrutmen

eksternal yaitu rekrutmen yang dilakukan untuk pihak di luar perusahaan.

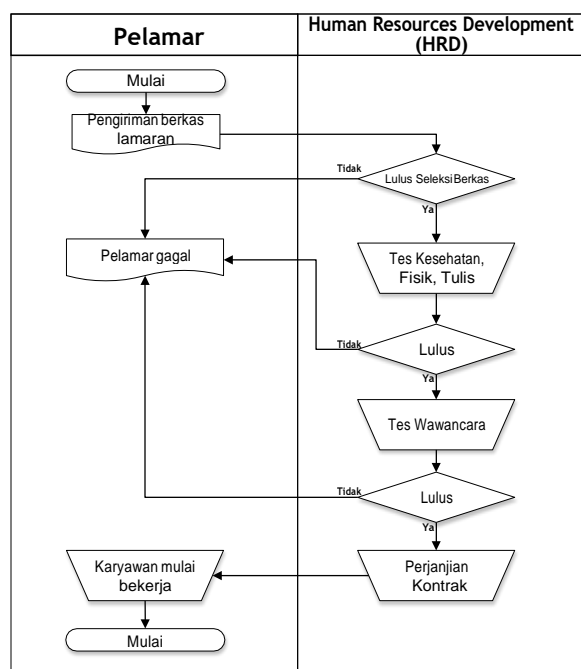
### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang bertujuan memberikan gambaran sistem rekrutmen karyawan yang saat ini digunakan, menganalisis dan merancang sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis *web*. Penelitian ini dilakukan pada PT Sumber Abadi Bersama yang beralamat di jalan Banyulegi 1, Gondanglegi, Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder yang diperoleh dari pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis data menurut Miles dan Hubberman dalam Sugiyono (2012:92) yang terdiri dari tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Sistem Rekrutmen Karyawan saat ini

Proses dalam rekrutmen karyawan yang saat ini dijalankan pada PT Sumber Abadi Bersama dirangkum pada gambar 1 sebagai berikut.



**Gambar 1. Flowchart Sistem Rekrutmen Karyawan saat ini**

(Sumber: Data Primer diolah)

Sistem rekrutmen karyawan yang digunakan pada

PT Sumber Abadi Bersama pada umumnya masih bersifat konvensional dimana kegiatan dalam rekrutmen yang digunakan masih serba manual. Berkas lamaran pada proses rekrutmen masih menggunakan data fisik yaitu berupa kertas sehingga menyebabkan seleksi menjadi lama karena harus membaca satu per satu berkas lamaran. Penyimpanan berkas pelamar yang diterima sebagai karyawan baru hanya disimpan pada lemari berkas, tidak di dokumentasikan ke dalam bentuk soft file atau *database* sehingga jika sewaktu-waktu terjadi bencana alam atau kebakaran maka berkas tersebut tentunya akan rusak atau hilang.

### 4.2 Analisis dan Perancangan Sistem

#### 4.2.1 Investigasi Sistem

Tujuan investigasi sistem menurut Stair & Reynolds (2012:363) adalah mengidentifikasi permasalahan dan peluang serta mempertimbangkannya untuk membantu tujuan perusahaan. Permasalahan pada sistem saat ini diantaranya sebagai berikut:

- Penyeleksian berkas lamaran membutuhkan waktu yang lama karena harus memilih, mencatat satu per satu berkas lamaran yang masuk, dan membandingkan nilai akademik yang dimiliki agar dapat menjaring pelamar yang terbaik.
- Hilang atau tercampurnya berkas lamaran serta data karyawan yang disebabkan karena penyimpanan berkas lamaran hanya disimpan pada lemari yang kurang teratur.
- Perusahaan tidak pernah menginformasikan lowongan kerja sehingga tidak adanya informasi mengenai kualifikasi dan kebutuhan perusahaan secara jelas menyebabkan berkas lamaran pelamar yang masuk seringkali tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

Gambaran Sistem yang diusulkan merupakan sistem perekrutan karyawan berbasis *web*, dimana rekrutmen dilakukan dengan melibatkan teknologi informasi. Rekrutmen karyawan akan dilakukan secara online melalui *web* agar pelamar dapat mengisi lamaran kerja dimapun berada tanpa harus mengirim lamaran atau datang langsung ke perusahaan. Penyimpanan data pada sistem yang diusulkan akan menggunakan online disk space sehingga menghindari terjadinya kehilangan data karena tercampur ataupun karena hal lain seperti kebakaran, ataupun bencana alam. Sistem yang diusulkan juga akan menampilkan informasi



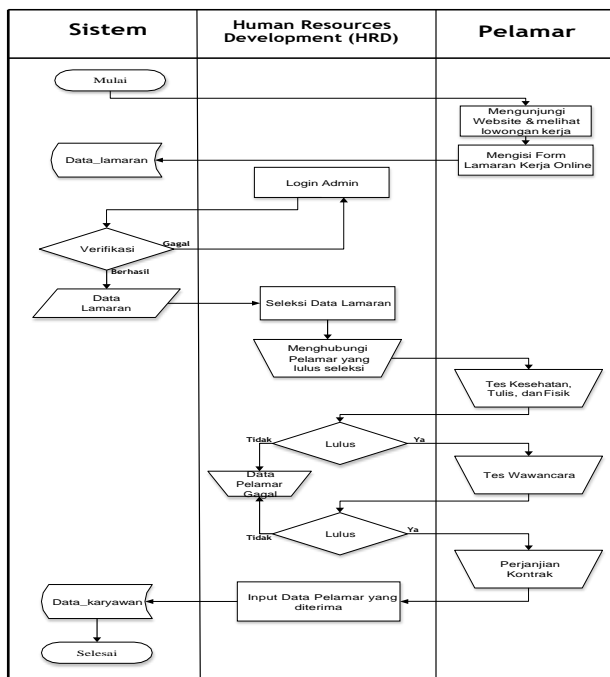
informasi rekrutmen karyawan yang baru. Berdasar hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pengguna sistem maka dibutuhkan sistem informasi rekrutmen karyawan yang dapat mengisi berkas lamaran secara *online*, adanya *sortir* terhadap nilai akademik, adanya label pada penyakit tertentu, sistem yang terintegrasi dengan *database*, dan perubahan dari sistem manual ke penggunaan teknologi informasi. Perangkat teknologi yang dibutuhkan diantaranya unit komputer dengan sistem operasi Microsoft Windows 7 yang dibantu *software* peramban web dan XAMPP, dan adanya jaringan internet guna menghubungkan dengan server, dan menggunakan database MySQL. Kebutuhan biaya untuk implementasi sistem adalah Rp12.415.012,00.

#### 4.2.3 Perancangan Sistem

Tujuan dari perancangan sistem menggambarkan tentang sistem yang diusulkan agar dapat dipahami oleh pengguna. Langkah-langkah dalam merancang sistem menurut Jogiyanto (2005:211) diantaranya sebagai berikut:

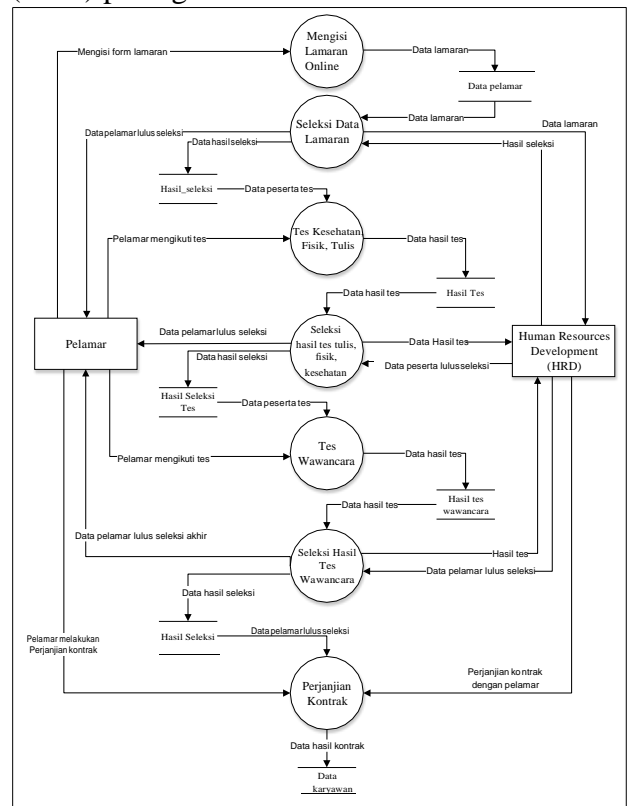
##### a. Perancangan Model

Perancangan model dari sistem informasi baru terbagi menjadi 2 model yaitu *physical system* dan *Logical model*. *Physical system* digambarkan dengan *flowchart* sebagai berikut.



**Gambar 4. Flowchart Sistem yang diusulkan**  
(Sumber: Data primer diolah)

Perbedaan antara *flowchart* sistem yang diusulkan dengan sistem lama adalah adanya keterlibatan sistem pada proses rekrutmen karyawan. *Logical model* pada sistem baru digambarkan menggunakan *data flow diagram* (DFD) pada gambar berikut.



**Gambar 5. Data Flow Diagram sistem yang diusulkan**

(Sumber: Data Primer diolah)

Perbedaannya dengan sistem lama adalah pada aktivitas awal pelamar yang dirubah menjadi mengisi lamaran *online*, dan aktivitas HRD yang dulunya adalah seleksi berkas menjadi seleksi data lamaran sehingga mempercepat pada seleksi lamaran yang masuk.

##### b. Perancangan Output

Tipe *output* yang digunakan adalah *internal output*, dengan format berupa tabel, dan media *output* yang digunakan adalah media visual yaitu melalui LCD (*Liquid Crystal Digital*) yang merupakan alat *ouput*.

##### c. Perancangan Input

Tipe *input* yang digunakan adalah *external input* dengan bentuk *input* adalah *data entry*, dan sumber *input* berasal dari data pelamar, serta alat *input* yang berupa *Keyboard*.

##### d. Perancangan Database

Tipe *database* yang digunakan adalah file induk,

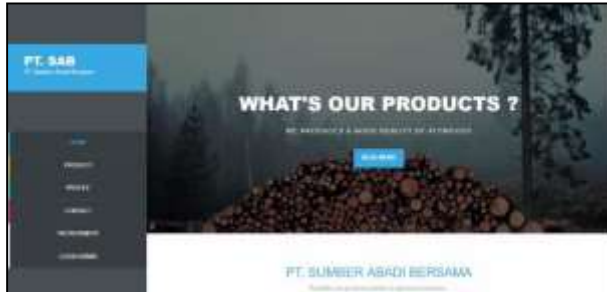


edia file yang digunakan adalah penyimpanan online.

e. Perancangan Teknologi

Teknologi *hardware* yang digunakan adalah unit komputer lengkap dengan LCD (*Liquid Crystal Display*), dan teknologi *software* yang digunakan sistem operasi Microsoft Windows 7 dengan perangkat lunak bahasa berbasis PHP dan didukung dengan perangkat lunak XAMPP dan peramban web, teknologi jaringan dapat menggunakan Indie Home 10 Mbps.

f. Tampilan Pengguna



**Gambar 6. Tampilan Home**

(Sumber: Data primer diolah)



**Gambar 7. Tampilan Halaman Lowongan Kerja**

(Sumber: Data primer diolah)

**Gambar 8. Tampilan Form Lamaran**

(Sumber: Data primer diolah)

**Gambar 9. Tampilan Data Pelamar**

(Sumber: Data primer diolah)

**Gambar 10. Tampilan Detail Pelamar**

(Sumber: Data primer diolah)

### 4.3 Pengujian Sistem

**Tabel 1. Pengujian Sistem**

No	Aktivitas	Status	
		Berhasil	Gagal
1	Mengisi form lamaran	✓	
2	Login Admin	✓	
3	Pencarian data pelamar dan karyawan	✓	
4	Menambah, mengubah, dan menghapus data	✓	
5	Menyaring dan mengurutkan berdasar nilai dan pendidikan pelamar	✓	
6	Menampilkan tanda pada riwayat penyakit tertentu dan masa kerja karyawan yang akan habis dalam waktu 2 minggu	✓	

Sumber : Data diolah, 2017

dengan *media file* yang digunakan adalah penyimpanan *online*.

#### 4.4 Pembahasan

Sistem yang berjalan saat ini masih menggunakan sistem manual dalam rekrutmen karyawan. Sistem manual tersebut diantaranya berkas lamaran yang masih menggunakan data fisik yaitu berupa kertas yang rentan mengalami kehilangan ataupun tercampur dengan berkas pelamar lain. Banyaknya berkas lamaran dalam bentuk kertas mengakibatkan pengguna sistem membutuhkan waktu lama dalam seleksi lamaran.

Analisis sistem yang dilakukan pada PT sumber Abadi Bersama terkait rekrutmen karyawan yang digunakan menghasilkan temuan permasalahan diantaranya penyeleksian berkas lamaran yang membutuhkan waktu lama karena harus memilih satu per satu dan hanya diseleksi oleh 1 orang saja yaitu Kepala bagian *Human Resources Development* (HRD), rentan terjadi kehilangan pada berkas lamaran karena tidak ada penggandaan data ke dalam bentuk *digital*, dan banyaknya peamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

Rancangan sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web disesuaikan dengan kebutuhan pengguna yaitu fitur *sort* pada nilai tertinggi dan *filter* pada tingkat pendidikan, label pada pelamar yang memiliki riwayat sakit seperti darah tinggi dan diabetes guna membantu memudahkan dalam seleksi lamaran, adanya halaman informasi lowongan kerja guna menginformasikan kepada pelamar lowongan kerja yang tersedia dan persyaratan yang dibutuhkan untuk melamar lowongan kerja tersebut, serta penyimpanan *online database* yang berguna untuk menghindari kehilangan data. Rancangan sistem pada penelitian ini dilakukan dengan merancang model sistem yaitu *pysical system* yang digambarkan dengan yaitu Flowchart dan logical model yang digambarkan dengan diagram alir Data Flow Diagram (DFD), merancang output dengan menjelaskan output yang akan digunakan, merancang input yang akan digunakan, merancang database yang akan digunakan, dan teknologi yang akan digunakan, serta desain user interface pada sistem yang diusulkan, hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Jogiyanto (2005:211) perancangan sistem dimulai dari melakukan perancangan model, perancangan output, perancangan input, perancangan *database*, perancangan teknologi.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

1. Sistem yang berjalan saat ini masih menggunakan sistem manual dalam rekrutmen karyawan. Sistem manual tersebut diantaranya berkas lamaran yang masih menggunakan data fisik yaitu berupa kertas yang rentan mengalami kehilangan ataupun tercampur dengan berkas pelamar lain. Selain itu, pelamar masih harus mengirimkan berkas lamaran baik secara langsung maupun dikirim melalui jasa pengiriman. Penyeleksian berkas lamaran yang masih menggunakan cara manual yaitu dengan membaca, menyeleksi, memilih satu per satu berkas lamaran.
2. Analisis sistem yang dilakukan peneliti pada Sistem rekrutman karyawan yang berjalan pada saat ini menemukan beberapa permasalahan diantaranya seleksi berkas lamaran yang membutuhkan waktu lama karena harus menyeleksi berkas lamaran satu per satu, hilangnya berkas lamaran karena berkas hanya disimpan pada lemari tanpa adanya penggadaan ke dalam dokumen digital, banyak pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan karena tidak adanya informasi lowongan kerja.
3. Perancangan sistem yang diusulkan pada penelitian ini yaitu sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web yang disesuaikan dengan kebutuhan pengguna, rancangan sistem yang diusulkan dilakukan dengan menggambarkan sistem yang baru kepada pengguna dengan merancang model sistem yaitu *pysical system* dan logical model, merancang output, input, database, dan teknologi yang akan digunakan, serta desain user interface pada sistem yang diusulkan.

### 5.2 Saran

1. PT Sumber Abadi Bersama perlu mengembangkan sistem rekrutmen karyawan menjadi sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web agar lebih mudah dalam hal penyeleksian berkas serta lebih efektif dan efisien dalam melakukan rekrutmen karyawan. Implementasi sistem baru akan lebih baik jika keseluruhan operasional baik pengelolaan maupun perawatan dilakukan oleh perusahaan sendiri karena perusahaan memiliki tenaga ahli dalam bidang tersebut yaitu divisi Information Technology (IT) sehingga lebih mudah dalam melakukan pengelolaan dan perawatan sistem.
2. Memberikan pelatihan kepada pengguna sistem yang nantinya akan menggunakan sistem baru.



3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian tentang pengembangan sistem lebih dari sekedar rekrutmen dan seleksi awal, peneliti selanjutnya bisa menambahkan hingga tahap *training* yang masih mencakup masa rekrutmen atau masa percobaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Chaffey, D. 2009. *E-Business and E-commerce Management* (4th ed.). Harlow, England: Prentice Hall.
- Jogiyanto. 2005. *ANALISIS & DESAIN SISTEM INFORMASI : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Ed.2). Bogor: Ghalia Indonesia.
- O'Brien, J.A., & Marakas, G. M. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Stair, R., & Reynolds, G. 2012. *Fundamentals of Information Systems* (6th ed.). Boston, USA: Course Technology.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutabri, Tata. 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Turban, et al. 2006. *Introduction Information Technology*. Jakarta: Salemba Infotek.