

# Sistem Informasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia E-Recruitment Dalam Bidang Jasa Penyalur Kerja

Grace Gata<sup>1</sup>, Yani Prabowo<sup>2</sup>, Reza Ardi Kusuma<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Sistem Informasi, Universitas Budi Luhur

<sup>1</sup>Jl. Ciledug Raya, Jakarta Selatan, 12260

e-mail : <sup>1</sup>gatasmara@gmail.com, <sup>2</sup>yani.prabowo@budiluhur.ac.id, <sup>3</sup>muhamadreza@gmail.com

## ABSTRAK

*Dalam suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan pengelolaan sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan informasi lowongan kepada para pelamar dan memberikan hasil berupa data para pelamar yang berhasil dalam perekrutan, selanjutnya disalurkan ke perusahaan yang memerlukan pekerja baru, membutuhkan sistem informasi dengan basis web dengan bentuk E-Recruitment agar dalam prosesnya yang mempunyai banyak data dapat dikelola dengan baik sehingga tenaga kerja yang ingin melamar dapat dipermudah. Sistem online dapat mempermudah pelamar tidak perlu datang langsung ke perusahaan. Saat ini pengelolaan data dalam proses perekrutan tenaga kerja masih menggunakan aplikasi perangkat lunak pengolah data dilakukan dengan komputer desktop. Bagian personalia menginginkan adanya aplikasi berbasis web yang dapat menunjang pendataan para pelamar dengan cepat dan tersistem dengan baik. Analisa yang dilakukan dengan menggunakan metodologi berorientasi obyek mempergunakan bahasa pemrograman web PHP yang menampilkan data terbaru lowongan kerja yang ada serta dapat menampilkan hasil penilaian psikotes secara online sehingga dapat memudahkan bagian personalia dalam mengelolanya.*

**Kata kunci:** E-Recruitment, Penyalur Kerja, Sumber Daya Manusia

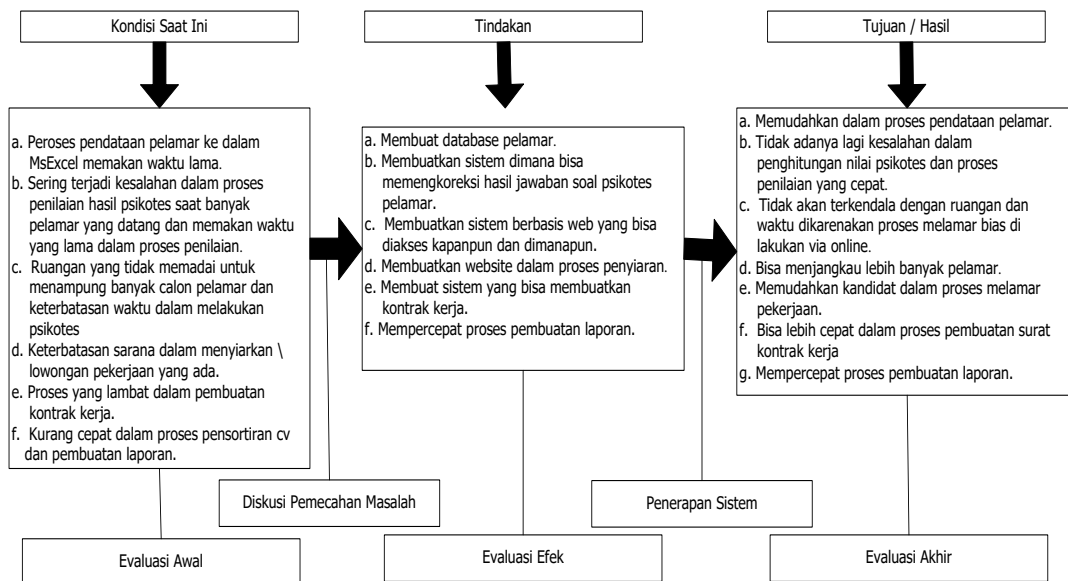
## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pada saat tertentu membutuhkan tenaga kerja berkualitas yang dapat mengisi posisi baru dari tenaga kerja sebelumnya yang pindah ke perusahaan lain ataupun posisi kosong yang memang baru dibentuk oleh manajemen, sering kali perusahaan menemui kesulitan dalam mencari tenaga kerja baru yang cocok mengisi posisi tersebut. Penulisan iklan lowongan di media yang tepat dapat memberikan solusi yang dapat mempermudah bagian personalia dalam melakukan perekrutan karyawan yang tidaklah mudah, dikarenakan membutuhkan penilaian kualitas dari pelamar tersebut. Perekrutan membutuhkan proses yang panjang dari awal pembuatan iklan lowongan, seleksi sampai dengan penentuan keputusan bahwa pelamar tersebut memang cocok mengisi lowongan tersebut memerlukan waktu banyak dan biaya yang tidak sedikit. Perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja dalam waktu yang singkat sedangkan dalam kenyataannya untuk dapat menemukan pelamar berkualitas yang dapat mengisi posisi yang tepat membutuhkan waktu. Proses dari awal menayangkan iklan, seleksi pelamar sampai dengan penyaluran tenaga kerja saat ini membutuhkan waktu yang lebih dan tidak sesuai dengan kecepatan kebutuhan tenaga kerja dalam perusahaan.

Oleh karena itu dibuatlah sistem informasi perekrutan dengan berbasis web bertujuan agar dapat mempercepat proses perekrutan karyawan, karena kadang dalam proses perekrutan yang lama dapat membuat pelamar tidak akan datang pada tahapan seleksi berikutnya dikarenakan sudah diterima di perusahaan lain. Memudahkan dalam proses pendataan pelamar, mengurangi kesalahan pengitungan nilai psikotes, tidak terkendala dengan ruang waktu dikarenakan proses secara online, dapat menjangkau calon pelamar dengan lebih luas, menjadi lebih cepat dalam proses pembuatan surat kontrak kerja dan proses pembuatan laporan menjadi lebih maksimal.

Kendala yang dihadapi dalam perekrutan dapat diatasi dengan sistem informasi e-recruitment dengan diawali perancangan mempergunakan UML sebagai alat analisa model yang dapat diimplementasikan dengan mempergunakan PHP sebagai bahasa pemrograman berbasis web sehingga dapat mendukung perekrutan, sampai dengan proses seleksi pelamar menjadi tenaga kerja yang disalurkan sesuai permintaan perusahaan.

2. LANDASAN TEORI



Gambar 1 Kerangka pikir

Terbagi 3 (tiga) bagian yang mempelajari kondisi saat ini, dilanjutkan dengan tindakan sehingga dapatlah hasil yang ingin dicapai, kondisi saat ini mencerminkan proses berjalan yang dalam kegiatannya mendapatkan kesulitan-kesulitan dalam melakukan proses rekrutment dikarenakan keterbatasan aplikasi dan proses sehingga kurang cepat dalam penyortiran *Curriculum Vitae* (CV) dan pembuatan laporan yang harus diserahkan ke manajemen, tindakan yang dilakukan adalah yang berhubungan dengan pengalihan mempergunakan E-Recruitment yang mengandalkan internet sebagai media dalam melakukan penyebaran iklan lowongan, pendaftaran, seleksi dari calon tenaga kerja sehingga didapatkan secara cepat hasil dari seleksi tersebut untuk bagian personalia dapat diperlihatkan hasilnya berupa laporan-laporan yang berhubungan dengan perekrutan pelamar tersebut.

2.1 PHP (*Hypertext Preprocessor*)

Yeni Kustiyahningsih, Devie Rosa Anamisa (2011:114) PHP (*Hypertext Preprocessor*) adalah bahasa skrip yang dapat ditanamkan atau disisipkan ke dalam HTML. PHP banyak digunakan untuk memprogram situs web dinamis serta digunakan untuk membangun CMS. PHP dikatakan sebagai sebuah *server-side embedded script language* artinya sintaks-sintaks dan perintah yang kita berikan akan sepenuhnya dijalankan oleh *server* tetapi disertakan pada halaman HTML biasa aplikasi yang dibangun PHP pada umumnya akan memberikan hasil pada *web browser*, tetapi prosesnya keseluruhan dijalankan *server*. Seiring dengan perkembangan teknologi maka lahirnya PHP sebagai bahasa pemrograman *open source* yang digunakan secara luas terutama untuk mengembangkan web dan dapat disimpan dalam bentuk HTML. Sehingga web tidak hanya dapat memberikan informasi tetapi terjalin interaksi dan menjadikan web bersifat dinamis dan terintegrasi dengan web Apache, PWS, dan IIS.

2.2 JavaScript

*JavaScript* adalah bahasa yang berbentuk kumpulan skrip berjalan pada suatu dokumen HTML dan ditemukan oleh Brendan Eric dan diperkenalkan oleh Netscape pada tahun 1995. Bahasa ini adalah bahasa pemrograman untuk memberikan kemampuan tambahan terhadap bahasa HTML dengan mengizinkan pengeksekusian perintah-perintah di sisi *browser* bukan di sisi *server web*. *JavaScript* adalah bahasa yang *case sensit4e* artinya membedakan penamaan *variable* atau fungsi yang menggunakan huruf besar dan huruf kecil, contoh *variable* atau fungsi dengan nama TEST berbeda dengan *variable* dengan nama test dan setiap instruksi diakhiri dengan karakter titik koma (;).

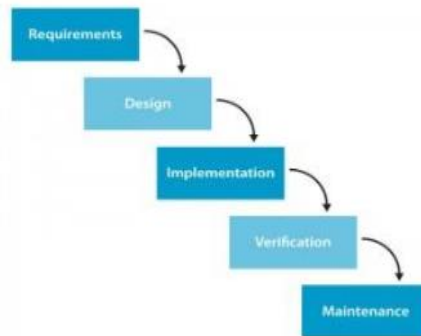
2.3 JQuery

Menurut Aloysius Sigit W. (2011:1) *JQuery* adalah *library* atau kumpulan kode *JavaScript* siap pakai. Keunggulan menggunakan *JQuery* dibandingkan dengan *JavaScript* standar, yaitu menyederhanakan kode *JavaScript* dengan cara memanggil fungsi-fungsi yang disediakan oleh *JQuery*. *JavaScript* sendiri merupakan bahasa *Scripting* yang bekerja disisi *Client/Browser* sehingga *website* bisa lebih interaktif.

*JQuery* adalah *library JavaScript* yang dibuat untuk memudahkan pembuatan *website* dengan HTML yang berjalan di sisi *Client*. *JQuery* diluncurkan pada tanggal 26 Januari 2006 di Barcamp NYC oleh John Resig dan berlisensi ganda di bawah MIT dan GPL. *Script JQuery* dibuat untuk memudahkan pengaturan *document* seperti menyeleksi *object* dengan elemen DOM dan membuat aplikasi dengan AJAX. *JQuery* juga menyediakan layanan

atau *support* para *developers* untuk membuat *plug-ins* di dalam bahasa *JavaScript* tentunya. Sehingga memungkinkan para *developer website* membuat website lebih interaktif dengan animasi, efek-efek, tema dan *widget*.

**2.4 Metode Waterfall**

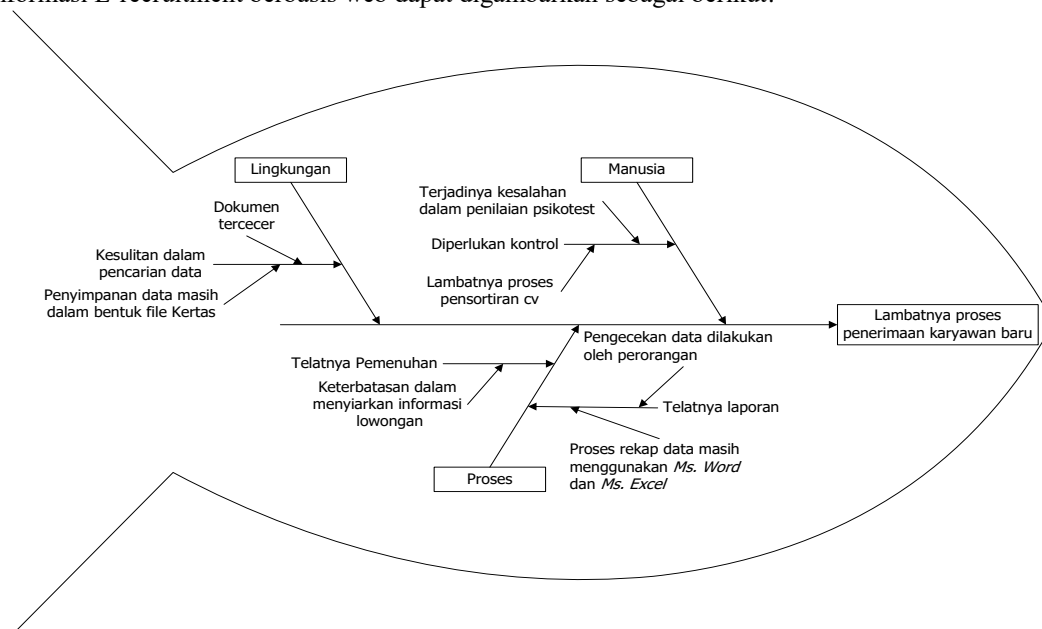


**Gambar 2 Waterfall**

Tahapan yang dilakukan pada gambar 2 adalah Pengamatan (Observasi) dengan Kegiatan observasi dilakukan untuk mendapatkan obyektifitas dari permasalahan yang diuraikan, selain itu untuk mengumpulkan data dengan cara pengamatan langsung dengan hal-hal yang berkaitan dengan perekrutan. Wawancara (*Interview*) dilakukan untuk melengkapi informasi yang diperlukan dalam analisa sistem informasi perekrutan, tanya jawab secara langsung ditujukan kepada pihak personalia yang terkait yang menangani proses perekrutan tenaga kerja. Analisa dokumen untuk penelitian dengan cara mengumpulkan data berdasarkan dokumen-dokumen berjalan berkaitan yang menjadi objek penelitian. Melakukan desain dengan mempergunakan UML (*Unified Modeling Language*) sebagai alat analisa sistem dari pembuatan activity diagram, usecase diagram, sequece diagram, class diagram diimplementasikan dalam bahasa pemrograman PHP yang merupakan bahasa pemrograman berbasis web, dilanjutkan dengan pengecekan modul dan validasi setelah sesuai dapat dilakukan pemeliharaan dari perangkat lunak yaitu E-Recruitment.

**2.5 Fish Bone**

Dalam menganalisa rancangan sistem informasi E-recruitment berbasis web, *tools* yang akan digunakan untuk menanganinya adalah Ishikawa *Fishbone* (Diagram *Fishbone*). Bentuk kerangka Diagram *Fishbone* yang terjadi pada sistem informasi E-recruitment berbasis web dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3 Fish Bone**

Sebab akibat yang didapat dari analisa permasalahan yang digambarkan pada fishbone seperti pada gambar 3 dijabarkan dalam tabel 1 dibawah ini sebab berupa proses, manusia dan lingkungan memberikan asal mula dari permasalahan yang ada disebabkan lambatnya proses penerimaan karyawan baru.

Tabel 1 Tabel Sebab Akibat

| Sebab-sebab   | Akibat                                    |
|---|---|
| Proses: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengecekan data dilakukan oleh perorangan</li> <li>• Proses rekap data masih menggunakan <i>Ms. Word</i> dan <i>Ms. Excel</i></li> <li>• Keterbatasan dalam menyiarkan informasi lowongan</li> </ul> | Lambatnya proses penerimaan karyawan baru |
| Manusia: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terjadinya kesalahan dalam penilaian psikotest</li> <li>• Lambatnya proses pensortiran cv</li> </ul>  |   |
| Lingkungan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumen tercecer</li> <li>• Keterbatasan waktu dan ruang dalam menyelenggarakan psikotest</li> <li>• Penyimpanan data masih dalam bentuk file kertas</li> </ul>                                  |   |

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam sistem berjalan pada terdapat beberapa uraian prosedur dalam hal merekrut karyawan, berikut ini uraian prosedur pada sistem berjalan:

#### 1. Proses Proses Melamar

Aktifitas kedatangan pelamar pertama kali akan bertemu dengan *receptionist* yang akan menanyakan keperluan dan mengarahkan agar mengisi Data Absen Calon Kandidat.

#### 2. Pengisian Form Biodata

Setelah pelamar mengisi Data Absen Calon Kandidat maka para calon pelamar harus mengisi form biodata, Bertujuan untuk mendapatkan informasi detail tentang si pelamar, setelah pengisian form biodata *Staff HRD* akan meminta melampirkan CV, Surat lamaran, dan Berkas-berkas pendukung lainnya.

#### 3. Tahap Psikotest

Bagian *Staff HRD* akan mengarahkan pelamar yang telah selesai mengisi form biodata untuk mengikuti psikotest, setelah selesai melakukan psikotest, lalu bagian *Staff HRD* akan memeriksa hasil jawaban psikotest pelamar. Jika tidak lolos maka data pelamar akan disimpan, jika pelamar tersebut lolos psikotest maka *Staff HRD* akan mengisi *noted* lolos beserta analisa interview.

#### 4. Sesi Interview

Bagi pelamar yang lulus Psikotest maka dilanjutkan untuk sesi *interview*, Pada sesi *interview* ini bertujuan agar *Staff HRD* bisa mendapatkan detail pengalaman, sifat, karakter dan Keaktifan seorang pelamar yang nantinya akan dicocokkan dengan kebutuhan lowongan yang ada, Jika pelamar tidak lolos maka *staff HRD* akan mengisi *noted* interview dan menyimpan data pelamar. Jika pelamar tersebut lolos maka *Staff HRD* akan mengisi *noted* yang dilanjutkan dengan menjadwalkan *interview* tahap akhir oleh pihak klien langsung.

#### 5. PKWT

Bagi para pelamar yang sudah lolos dan sudah di jadwalkan untuk mulai bekerja, bagian *Staff HRD* akan membuat kontrak kerja terlebih dahulu, *Staff HRD* akan membuat kontrak PKWT ( Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu ), setelah selesai kontrak di buat maka *Staff HRD* akan memberikan PKWT tersebut ke calon karyawan untuk di tandatangi.

#### 6. Pembuatan Laporan

*Staff HRD* juga memiliki peran dalam pembuatan laporan bulanan, yaitu membuat laporan Data pelamar. Laporan Data pelamar ini diserahkan kepada Direktur sebagai bukti aktifitas *recruitment*.

Berdasarkan hasil analisa dalam uraian umum mengenai sistem yang sedang, maka dapat diidentifikasi keterangan yang ada, sehingga pada sistem mendatang dibutuhkan adalah:

1. *Entry Data Pekerjaan*

Mempunyai masalah tidak adanya pencatatan data Lowongan pekerjaan di sana sehingga data tidak tersimpan dengan baik dan banyak yang tidak update dengan lowongan baru yang ada. Usulan disediakan *form entry* data Pekerjaan untuk mempermudah *calon pelamar dan team dalam men-update data lowongan terbaru*

2. *Entry Data Soal Psikotest*

Mempunyai masalah dalam pencatatan Soal Psikotest masih Menggunakan Ms-Word, sehingga menyulitkan dalam implementasi dan melakukan perubahan data. Usulan dengan disediakan sebuah sistem basis data yang dapat menampung dan mengetahui Soal Psikotest yang ada dalam bentuk berkas dokumen digital agar Soal Psikotest yang dihasilkan lebih cepat, tepat dan akurat

3. *Entry Data Kategori Soal psikotest*

Masalah yang didapat dalam pencatatan Kategori Soal Psikotest masih belum ada, sehingga menyulitkan dalam implementasi dan melakukan perubahan data, Usulan dengan disediakan sebuah sistem basis data yang dapat menampung dan mengetahui Soal Psikotest yang ada dalam bentuk berkas dokumen digital agar Soal Psikotest yang dihasilkan lebih cepat, tepat dan akurat.

4. *Entry Data Klien*

Masalah yang dihadapi tidak adanya pencatatan data klien di sana sehingga data klien tidak tertata dengan baik. Usulan disediakan sebuah sistem basis data yang dapat menampung dan mengetahui data klien yang ada dalam bentuk berkas dokumen digital agar data yang dihasilkan lebih cepat, tepat dan akurat.

5. *Entry Nama Pelamar*

Masalah yang dihadapi dalam penyimpanan data pelamar masih dilakukan secara pengumpulan berkas, yang mungkin mengakibatkan data tidak tersip dengan baik. Usulan disediakan sebuah sistem basis data yang dapat menampung dan mengetahui data pelamar yang ada dalam bentuk berkas dokumen digital agar data yang dihasilkan lebih cepat, tepat dan akurat

6. *Entry Lowongan*

Masalah dalam penyimpanan data Lowongan pekerjaan masih dilakukan Secara pengumpulan berkas, yang mungkin mengakibatkan data tidak tersip dengan baik. Usulan disediakan sebuah sistem basis data yang dapat menampung dan mengetahui data yang ada dalam bentuk berkas dokumen digital agar data yang dihasilkan lebih cepat, tepat dan akurat.

7. *Entry Soal Psikotest*

Masalah belum adanya dokumen Psikotest pada sistem berjalan. Usulan disediakan sebuah sistem basis data yang dapat menampung data Psikotest yang ada dalam bentuk berkas dokumen digital agar data yang dihasilkan lebih cepat, tepat dan akurat.

8. *Entry Hasil Interview*

Masalah dalam penyimpanan data Hasil Interview masih dilakukan dengan cara pengumpulan berkas, yang mungkin mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam pendataan. Usulan disediakan sebuah sistem data yang dapat menampung dan mengetahui data pelamar yang ada dalam bentuk berkas dokumen digital agar data yang dihasilkan lebih cepat, tepat dan akurat.

9. *Entry Kontrak Kerja*

Masalah dalam penyimpanan data Kontrak Kerja masih dilakukan dengan cara pengumpulan berkas, yang mungkin mengakibatkan ke-tidak nyamanan pemeliharaan data. Usulan disediakan sebuah sistem basis data yang dapat menampung dan mengetahui data kontrak yang ada dalam bentuk berkas dokumen digital agar data yang dihasilkan lebih cepat, tepat dan akurat.

10. *Laporan Data Pelamar Masuk*

Masalah belum adanya dokumen laporan data pelamar pada sistem yang berjalan dalam setiap periode. Usulan disediakan *form* cetak laporan data pelamar yang lebih terperinci.

11. *Laporan Pelamar Lolos*

Masalah belum adanya dokumen laporan pelamar lolos pada sistem yang berjalan dalam setiap periode. Usulan disediakan *form* cetak laporan pelamar lolos yang lebih terperinci.

12. Laporan Pelamar Gagal

Masalah belum adanya dokumen laporan pelamar tidak lolos pada sistem yang berjalan dalam setiap periode. Usulan disediakan *form* cetak laporan pelamar tidak lolos yang lebih terperinci.

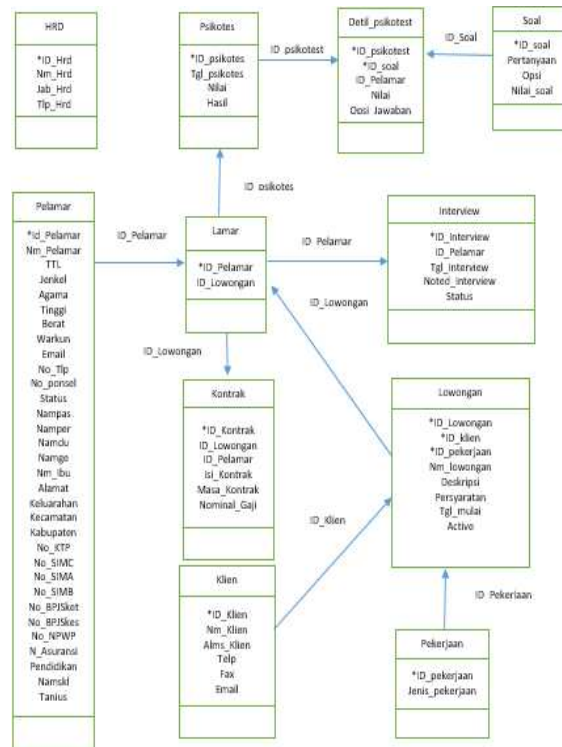
13. Laporan Permintaan Pekerjaan

Masalah belum adanya dokumen laporan Permintaan Pekerjaan pada sistem yang berjalan dalam setiap periode. Usulan disediakan *form* cetak laporan data karyawan yang lebih terperinci.

14. Laporan Rekapitulasi Bulanan

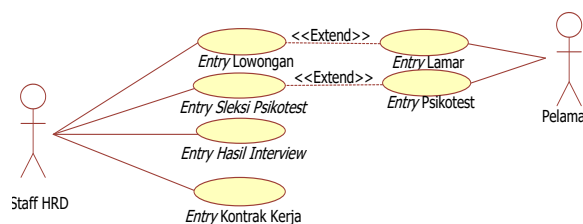
Masalah belum adanya dokumen laporan rekapitulasi pada sistem yang berjalan dalam setiap periode. Usulan disediakan *form* cetak laporan rekapitulasi yang lebih terperinci.

Diagram kelas (*Class Diagram*) adalah diagram yang menunjukkan *class-class* yang ada disebuah sistem dan berhubungan secara logika. *Class diagram* menggambarkan struktur statis dari sebuah sistem. Berikut elemen-elemen yang ada dalam *class diagram* pada E-Recruitment terlihat pada gambar 4 dibawah ini:



Gambar 4 Class Diagram E-Recruitment

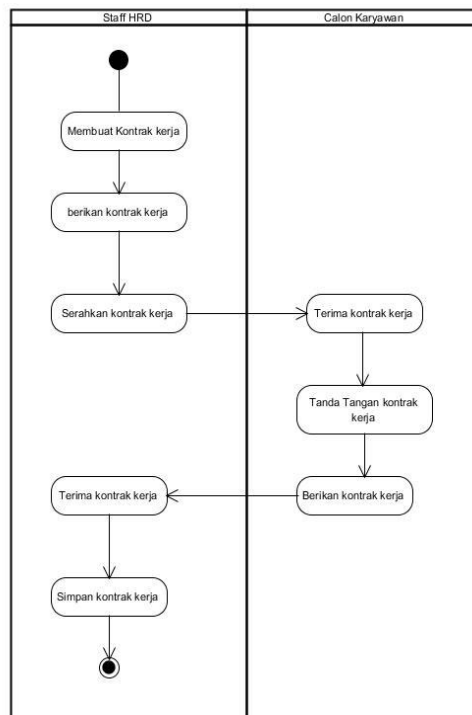
Dalam *class diagram* E-Recruitment terdapat 11 (sebelas) tabel yang terbentuk dengan 5 (lima) tabel berupa tabel master yaitu : tabel HRD, tabel Pelamar, tabel Klien, tabel Soal dan tabel Pekerjaan. Tabel transaksi yang terbentuk yaitu tabel Lamar, tabel Interview, tabel kontrak, tabel Lowongan, tabel Psikotes, dan tabel Detil\_psi\_kotes. Segala kegiatan yang dilakukan dalam proses bisnis usulan digambarkan berupa diagram yang terlihat seperti gambar dibawah ini:



Gambar 5 Use Case Diagram Pembuatan Kontrak Kerja

Pada gambar 5 terdapat alur kegiatan untuk para pelamar yang sudah lolos dan sudah di jadwalkan untuk mulai bekerja, bagian *Staff HRD* akan membuat kontrak kerja terlebih dahulu, *Staff HRD* akan membuat kontrak

PKWT (Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu), setelah selesai kontrak di buat maka *Staff HRD* akan memberikan PKWT tersebut ke calon karyawan untuk di tandatangani.

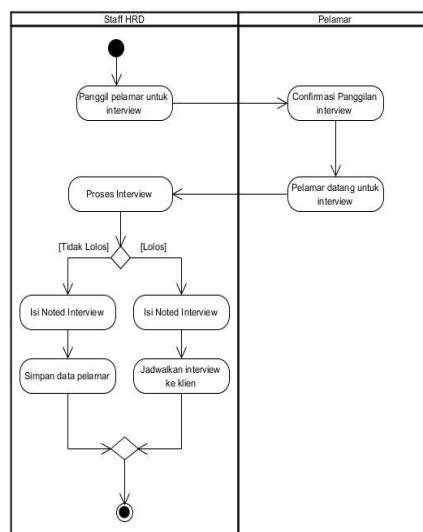


Gambar 6 Activity Diagram Interview

Pada gambar 5 terdapat alur kegiatan untuk pelamar yang lulus Psikotest maka dilanjutkan untuk sesi *interview*, Pada sesi *interview* ini bertujuan agar *Staff HRD* bisa mendapatkan detail pengalaman, sifat, karakter dan keaktifan seorang pelamar yang nantinya akan dicocokkan dengan kebutuhan lowongan yang ada, Jika pelamar tidak lolos maka *staff HRD* akan mengisi *noted interview* dan menyimpan data pelamar. Jika pelamar tersebut lolos maka *Staff HRD* akan mengisi *noted* yang dilanjutkan dengan menjadwalkan *interview* tahap akhir oleh pihak klien langsung.

Kebutuhan dari kegiatan untuk menyempurnakan berdasarkan hasil analisa dalam uraian umum mengenai sistem yang sedang berjalan sehingga dapat teridentifikasi kebutuhan dari sistem yang diusulkan, yaitu perlunya disediakan form entry data pekerjaan untuk mempermudah calon pelamar dan team dalam melakukan pembaruan data lowongan terbaru, disediakannya sistem basis data yang dapat menampung lowongan, soal psikotest, data klien, data pelamar, hasil interview dan kontrak kerja yang dihasilkan agar dapat lebih cepat ditampilkan dalam bentuk berkas dokumen digital.

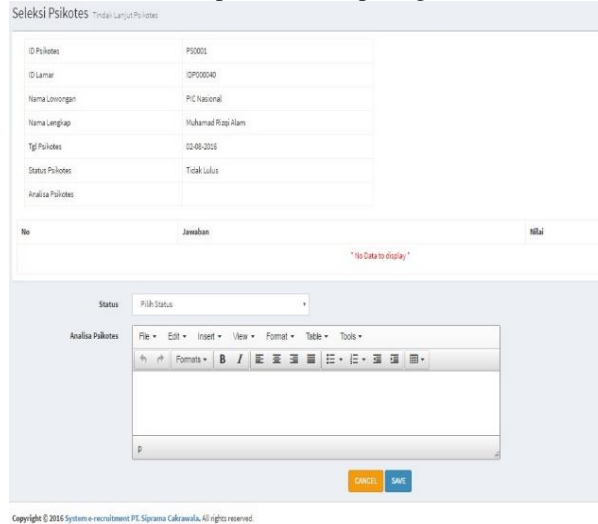
Laporan yang diperlukan untuk E-Recruitment adalah laporan pelamar yang lolos, laporan pelamar yang gagal, laporan permintaan pekerjaan, laporan rekapitulasi yang dapat menampilkan grafik sehingga memudahkan dalam mengevaluasi berdasarkan periode.



Gambar 7 Activity Diagram Transaksi

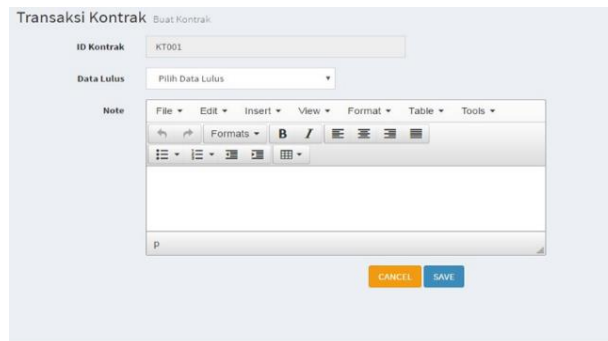
Terlihat pada gambar 7 Activity Diagram Transaksi dari entry Lowongan kerja memungkinkan Staf HRD untuk membuka form, memilih data klien dan memasukkan data pekerjaan berupa deskripsi data lowongan dan persyaratannya. Pelamar dapat berinteraksi untuk mendapatkan informasi mengenai lowongan tersebut. Dalam pemasukan data soal psikotes dan seleksi, Pelamar mengklik form untuk mengikuti seleksi psikotest sampai selesai, selanjutnya Staf HRD akan menyeleksi data dengan mengklik tombol detail untuk melihat jawaban dari pelamar, dan akan ditindaklanjuti dengan melakukan pencetakan hasil psikotes beserta status dan analisa interview. Untuk peserta yang diterima maka Staf HRD memasukkan datanya untuk dilakukan pencetakan kontrak kerja.

Form tampilan layar untuk E-Recruitment dapat terlihat seperti gambar dibawah ini:



Gambar 8 Desain Layar Data Seleksi Psikotest

Data seleksi psikotest seperti yang terlihat pada gambar 6 berisi data berupa ID psikotes, ID Lama, Nama Lowongan, Nama Lengkap, Tanggal Psikotes, Status dan analisa psikotest, dapat terlihat nomor dan jawaban soal yang diisi oleh peserta tes lowongan kerja, selanjutnya staf HRD dapat memberi analisa interview, dan klik tombol Save untuk menyimpan data.



Gambar 9 Desain Layar Transaksi kontrak

Pada gambar 9 yang menampilkan layar transaksi kontrak yaitu ID Kontrak, data lulus dan catatan yang dapat diketik oleh staf HRD yang memberikan deskripsi mengenai kontrak yang akan dibuat. Tombol Save untuk menyimpan data transaksi tersebut.

**LAPORAN LOWONGAN**

---

Periode 01-08-2016 s/d 03-08-2016

| No | Klien                      | Pekerjaan | Lowongan                 | Masa Berlaku              |
|----|----------------------------|-----------|--------------------------|---------------------------|
| 1  | PT NET MEDIATAMA           | Admin     | Admin Produksi           | 2016-08-02 s/d 2016-08-03 |
| 2  | PT.Foxia Distribusi        | SPG       | BEAUTY PRESENTER SHINZUI | 2016-08-02 s/d 2016-08-04 |
| 3  | PT.UNIQLO INDONESIA        | SPG/SPB   | OPEN HIRING UNIQLO       | 2016-08-02 s/d 2016-08-04 |
| 4  | PT. Multi Sarana Palanindo | OB        | Ofice Boy                | 2016-08-02 s/d 2016-08-04 |
| 5  | PT Gupeer School Indonesia | PIC       | PIC Nasional             | 2016-08-02 s/d 2016-08-04 |

Gambar 10 Laporan Lowongan



Pada gambar 10 menampilkan laporan lowongan yang memuat periode laporan, nomor urut, nama perusahaan yang merupakan klien, pekerjaan yang terbuka untuk dilamar, jenis pekerjaan dan masa berlaku lowongan untuk pekerjaan yang dimaksud.

**LAPORAN PELAMAR LOLOS**

Periode 01-08-2016 s/d 03-08-2016

| No | Klien                      | Pekerjaan | Lowongan                 | Nama Pelamar             | Tanggal Kontrak |
|----|----------------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| 1  | PT Focus Distribusi        | SPG       | BEAUTY PRESENTER SHINZUI | Laras Shinta Dei Novanti | 03-08-2016      |
| 2  | PT. Multi Sarana Pakarindo | OB        | Office Boy               | Fermansyah               | 03-08-2016      |

**Gambar 11** Laporan Pelamar Lolos

Pada gambar 11 menampilkan Laporan Pelamar Lolos yang menginformasikan siapa saja yang mendapatkan lowongan dan lolos tes seleksi, memuat periode laporan, nomor urut, perusahaan, pekerjaan dan jenis pekerjaan, nama pelamar yang berhasil lolos beserta tanggal kontrak yang dibuat.

#### 4. KESIMPULAN

E-Recruitment sangat diperlukan sebagai awal dari menyaring para pencari pekerja yang berminat untuk mengisi lowongan pekerjaan di banyak perusahaan sebagai klien, yang dapat memberikan informasi sesuai kebutuhan sehingga informasi yang disampaikan menjadi lebih cepat dan akurat dengan secara spesifik dapat membantu kinerja tim HRD khususnya dalam penyaluran tenaga kerja. Data-data berupa data digital dapat sangat membantu dalam penyimpanan data sehingga dapat diakses dengan cepat. Dalam implementasi sistem E-Recruitment membutuhkan penanganan software dan hardware yang tepat, pemasukan data yang valid sehingga informasi yang didapatkan manajemen akan lebih akurat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Yeni Kustiyahningsih, Devie Rosa Anamisa 2011. Pemrograman Basis Data Berbasis Web menggunakan PHP & MySQL. Graha Ilmu, Yogyakarta, 114.
- [2] Aloysius Sigit W. 2011. Pemrograman Web Aplikatif dengan Java. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- [3] Bartram, D, 2000, Internet Recruitment and Selection, Kissing Frogs to Find Princes, International Journal of Selection and Assessment, 8, 4, 261 - 274.
- [4] Boxall, P. & Purcell, J. 2003, Strategy and Human Resource Management, Palgrave. MacMillan, Hampshire.
- [5] Cappelli, P. 2001, Making the Most of On-line Recruiting, Harvard Business Review, 79. 139 - 146.
- [6] Chapman, D. S. & Webster J. 2003, The Use of Technologies in the Recruiting, Screening,
- [7] Parry, E. 2006, Drivers of the Adoption of Online Recruitment: An Analysis Using Diffusion of Innovation Theory, Cranfield School of Management, 1 - 13.
- [8] Pin, J. R., Laorden, M. & Sáenz-Diez, I, 2001, Internet Recruiting Power: Opportunities and Effectiveness, Research Paper, International Research Centre on Organisations (IRCO). 4 - 65.