

# Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Tenaga Kerja Kontrak Berbasis Web Pada RS.dr.Sitanala Tangerang

Handy Januar Permana<sup>1</sup>, Dedeh Supriyanti\*<sup>2</sup>, Nita Kurnia<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Program Studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Raharja

<sup>2</sup>Program Studi Teknik Informatika Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Raharja

Email: <sup>1</sup>[handy.permana@raharja.info](mailto:handy.permana@raharja.info), <sup>2</sup>[dedeh@raharja.info](mailto:dedeh@raharja.info), <sup>3</sup>[nita.kurnia@raharja.info](mailto:nita.kurnia@raharja.info)

## Abstrak

Rumah Sakit dr. Sitanala merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dilingkungan Depkes RI, berada dibawah tanggung jawab langsung kepada Direktur Jenderal Bina Pelayanan Medik. Manajemen Rumah Sakit dr Sitanala Tangerang bersama jajarannya berkomitmen akan melaksanakan upaya-upaya peningkatan mutu yang meliputi peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM), peningkatan cakupan pelayanan medis, penunjang medis dan rehabilitasi medis. Proses seleksi dan rekrutmen calon tenaga kerja merupakan salah satu upaya atau bagian dari perusahaan untuk mendapatkan tenagakerja yang berkualitas. Kesulitan yang sering terjadi dalam proses rekrutmen tenaga kerja adalah proses seleksi berkas lamaran yang membutuhkan waktu cukup lama juga pemasangan iklan lowongan pekerjaan yang membutuhkan biaya yang cukup mahal. Dimana untuk menganalisis berbagai macam masalah tersebut, digunakanlah metode analisis SWOT (Strenghts, Weakness, Opportunity, Threath). Untuk mengurangi atau menghindari hal-hal tersebut maka dibutuhkan model sistem rekrutmen yang lebih baik. Perusahaan menginginkan adanya sistem yang baru agar dapat membantu meringankan tugas SDM dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja. Sistem baru yang diusulkan adalah sistem online rekrutmen berbasis website, dimana hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu para staf SDM terutama dalam hal penyusunan data berkas lamaran, data CV dan juga dokumen-dokumen pendukung lainnya agar menjadi lebih teratur dan tersimpan dengan baik. Selain itu para pelamar atau pencari kerja juga dapat terbantu dalam hal pencarian infromasi pekerjaan pada Rumah Sakit dr. Sitanala dan dapat mempermudah serta mempersingkat proses lamaran pekerjaan yaitu dengan tahapan awal test online.

**Kata Kunci** --- Rekrutmen , Tenaga Kerja Kontrak , Test Online

## Abstract

dr. Sitanala Hospital is a Technical Implementation Unit (UPT) in the environment health department of the republic indonesia, under the direct responsibility of the Director General of Medical Services. The management of dr. Sitanala Hospital in Tangerang along with its staff is committed to implementing quality improvement efforts which include improving the quality of Human Resources (HR), increasing the coverage of medical services, medical support and medical rehabilitation. The process of selection and recruitment of prospective workers is one of the efforts or part of the company to get a qualified workforce. The difficulty that often occurs in the process of recruitment of workers is the selection process of file applications that require a long time as well as the advertisement of job vacancies that require quite expensive costs. Where to analyze various kinds of problems, SWOT analysis method (Strenghts, Weakness,

*Opportunity, Threat) is used. To reduce or avoid these things, a better recruitment system model is needed. The company wants a new system in order to help ease the task of HR in the recruitment process for prospective workers. The new system proposed is an online website-based recruitment system, where the results of this study are expected to help HR staff, especially in the preparation of application file data, CV data and other supporting documents to be more organized and stored properly. In addition, applicants or job seekers can also be helped in terms of finding job information at dr. Hospital. Sitanala and can simplify and shorten the job application process, namely the initial stages of the online test.*

**Keywords** --- Recruitment, Contract Workers, Test Online.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam membangun suatu organisasi. Semakin berkembang suatu organisasi, maka kebutuhan akan sumber daya manusia akan semakin meningkat. Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, maka dilakukan suatu proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.

Rumah Sakit dr. Sitanala merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dilingkungan Depkes RI, berada dibawah tanggung jawab langsung kepada Direktur Jenderal Bina Pelayanan Medik. Manajemen Rumah Sakit dr Sitanala Tangerang bersama jajarannya berkomitmen akan melaksanakan upaya-upaya peningkatan mutu yang meliputi peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM), peningkatan cakupan pelayanan medis, penunjang medis dan rehabilitasi medis, disamping itu juga akan dilakukan upaya peningkatan dan pengembangan fasilitas serta sarana prasarana baik untuk sentra pelayanan maupun untuk sentra perkantoran.

Demi terwujudnya sumber daya manusia yang kompeten maka harus dilakukan seleksi dengan teliti sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja. Proses pendataan perekrutan tenaga kerja kontrak baru yang berjalan saat ini pada Rumah Sakit dr Sitanala menggunakan prosedur yang *relativem* membutuhkan waktu yang lebih lama dalam penyeleksiannya, selain panjangnya proses yang harus dijalani calon tenaga kerja kontrak juga banyaknya dokumen yang harus dilengkapi. Mulai dari pemeriksaan kelengkapan berkas semua masih dilakukan dengan pemeriksaan secara manual sehingga memungkinkan terjadinya kehilangan data atau berkas yang sudah di seleksi.

Data-data yang dikelola dalam bentuk arsip-arsip cendrung lambat untuk dilakukan pengoreksian dalam pengelolaan data ujian yang saat ini masih menggunakan test tulis berupa kertas. Dikarenakan permasalahan ini , peneliti merasa perlunya ada pembenahan pada sistem yang sedang berjalan dan pengembangannya harus sesuai dengan kebutuhan.

## 2. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan metode yang dipakai dalam penelitian ini untuk mengumpulkan dan menggambarkan keadaan secara langsung dilapangan.

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Metode Observasi**

Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap proses rekrutmen tenaga kerja kontrak yang berjalan saat ini pada Rumah Sakit dr. Sitanala Tangerang. Kemudian dari pengamatan tersebut, penulis mengumpulkan data yang merupakan sumber informasi yang sangat penting yang sangat membantu menganalisis dalam rangka pengembangan sistem tersebut.

## 2. Metode Wawancara

Untuk melengkapi hasil observasi, maka dilakukan metode wawancara atau tanya jawab untuk mendapatkan suatu data dan dilakukan juga tanya jawab secara lisan kepada stakeholder yang berhubungan langsung dengan sistem rekrutmen guna memperoleh informasi yang diperlukan.

## 3. Metode Pustaka

Metode untuk mendapatkan informasi dari beberapa sumber (*literature*) atau buku – buku untuk kebutuhan penganalisaan dan pengembangan yang terkait dengan laporan ini.

### Identifikasi Masalah

1. Sistem rekrutmen tenaga kerja kontrak yang berjalan saat ini masih menggunakan prosedur yang konvensional sehingga pelamar harus datang langsung melihat informasi lowongan yang tersedia dan membawa berkas secara langsung untuk di seleksi sehingga membutuhkan waktu yang relative lama. Sehingga berdampak adanya tumpukan kertas/berkas pelamar di ruang SDM .
2. Proses ujian yang berjalan saat ini masih menggunakan test tulis berupa kertas ujian sehingga memungkinkan terjadinya kesalahan dalam pengoreksian dan membutuhkan waktu cukup lama untuk mengoreksi hasil test tersebut.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Definisi Perancangan Sistem

Menurut Stair yang dikutip oleh Maimunah, dkk dalam Jurnal CERITA Vol.2 No.2 (2016:203), “Perancangan sistem adalah fase pengembangan sistem yang mendefinisikan bagaimana sistem informasi akan melakukan perancangan untuk mendapatkan solusi pemecahan masalah”.

#### Definisi Sistem

Menurut Sugiarti yang dikutip oleh Nur Azizah, dkk dalam Jurnal SENSI Vol.3 No.1 (2017:16), “Sistem merupakan suatu bentuk integrasi antara satu komponen dengan komponen lain karena sistem memiliki sasaran yang berbeda untuk setiap kasus yang terjadi dalam sistem tersebut”.

#### Definisi Rekrutmen

Menurut Arief Saptono, dkk dalam Jurnal Maklumatika Vol.3 No.2 (2017:152), “Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”.

#### Definisi Tenaga Kerja Kontrak

Menurut Muhamad Irsan, dkk dalam Jurnal SENTIKA (2014:430), “Tenaga kontrak adalah pekerja yang terikat pada hubungan kerja dengan perusahaan secara terbatas atas dasar kontrak/perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu”.

#### Definisi Sistem Kerja Kontrak

Menurut Intan Retnosari, dkk dalam Journal of Management Vol.2 No.2 (2016:3), “Sistem kerja kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) merupakan perkembangan baru dalam dunia kerja dan profesi di Indonesia dengan perjanjian kerja antara pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu dan atau untuk pekerja tertentu.

#### Manfaat dan Kerugian Menggunakan Sistem Kerja Kontrak

Menurut Koszewska yang dikutip oleh Bayu Purnama, dkk dalam Jurnal JAB Vol.26 No.1 (2015:3), Berikut manfaat dan kerugian dari kegiatan kerja kontrak bagi perusahaan:

“Keuntungan paling sering dibicarakan dalam outsourcing (kontrak) yang berhubungan dengan peningkatan kinerja keuangan dan berbagai efek kinerja nonfinansial, seperti fokus yang tinggi pada kompetensi inti perusahaan. Hal tersebut dan lainnya yang paling sering dikutip manfaat dari outsourcing (kontrak) dalam literature :

- a. Berkurangnya biaya overhead dan biaya operasional
- b. Memungkinkan untuk mengubah biaya tetap menjadi biaya variabel
- c. Memiliki harga yang bersaing
- d. Memudahkan dalam pengendalian biaya
- e. Fleksibilitas yang tinggi dalam memenuhi permintaan
- f. Akses yang mudah dan lebih ekonomis untuk teknologi baru
- g. Kemungkinan lebih berfokus pada bisnis inti
- h. Perbaikan dalam terukurnya biaya
- i. Kontrol yang lebih baik dari departemen internal.

## LITERATURE REVIEW

Banyak penelitian yang sebelumnya dilakukan mengenai sistem rekrutmen karyawan atau penelitian lain yang berkaitan. Dalam upaya mengembangkan dan menyempurnakan penelitian tentang sistem rekrutmen karyawan ini perlu dilakukan studi pustaka sebagai salah satu dari penerapan metode penelitian yang dilakukan, diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian dalam sebuah jurnal yang dilakukan oleh Nurlaili Anisah, Anton dan Ummu Radiyah (2016) yang berjudul “Perancangan Sistem Informasi *E-Recruitment* Berbasis Web Pada PT.GeoServices”. Dalam penelitian ini terdapat kesimpulan bahwa perancangan sistem menggunakan model *Rapid Application Development* (RAD).Pelamar kerja dapat dengan mudah mengakses informasi lowongan pekerjaan yang ada, memilihnya dan memberikan informasi tentang pelamar sehingga memudahkan PT.Geoservices dalam memilih calon karyawan baru.
2. Penelitian dalam sebuah jurnal yang dilakukan oleh Liza Trisnawati dan Evi Syafrizal (2016) yang berjudul “Rancangan sistem rekrutmen karyawan berbasis web pada PT.Fast Food Indonesia Region Pekanbaru”. Sistem yang dibuat menggunakan pendekatan SDLC dan bertujuan untuk mempermudah bagi pelamar saat mengajukan lamaran yang diinginkan dan staff HRD mudah melakukan seleksi terhadap lamaran yang masuk.
3. Penelitian dalam sebuah jurnal yang dilakukan oleh Wulan Ayu dan Ilham Perdana (2014) yang berjudul “Perancangan sistem Informasi Rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis web di PT.Qwords Company Internasional”. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa metode yang digunakan dalam perancangan sistem tersebut menggunakan metode waterfall.
4. Penelitian dalam sebuah jurnal yang dilakukan oleh Ratna Herlina Wati , Arief Saptono dan Jefri Rivaldi Nainggolan (2017) yang berjudul “Perancangan sistem informasi seleksi dan perekrutan calon karyawan”. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu penyeleksian karyawan melalui website secara online dengan adanya test online untuk menghasilkan calon karyawan yang lebih berkualitas karena penilaian yang lebih obyektif.
5. Penelitian dalam sebuah jurnal yang dilakukan oleh Diyan Agus Permana dan Rizki Yudhi Dewantara (2018) yang berjudul “Analisis dan perancangan sistem informasi perekrutan karyawan berbasis *web* pada PT.Sumber Abadi Bersama GondangLegi Kabupaten Malang”. Dalam penelitian ini perancangan sistem yang diusulkan yaitu perekrutan karyawan berbasis *web* yang disesuaikan dengan kebutuhan pengguna, rancangan sistem yang diusulkan dilakukan dengan menggambarkan sistem yang baru dengan merancang model *physical system* dan logical model.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Metode Analisis SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunity dan Thread*)

Dalam melakukan Analisis SWOT langkah yang pertama kali harus dilakukan adalah mendefinisikan masing-masing komponen dalam SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunity dan Thread*) yang terdapat pada instansi terkait. Penjabaran komponen-komponen dari SWOT akan dirangkum dalam tabel SWOT berikut :

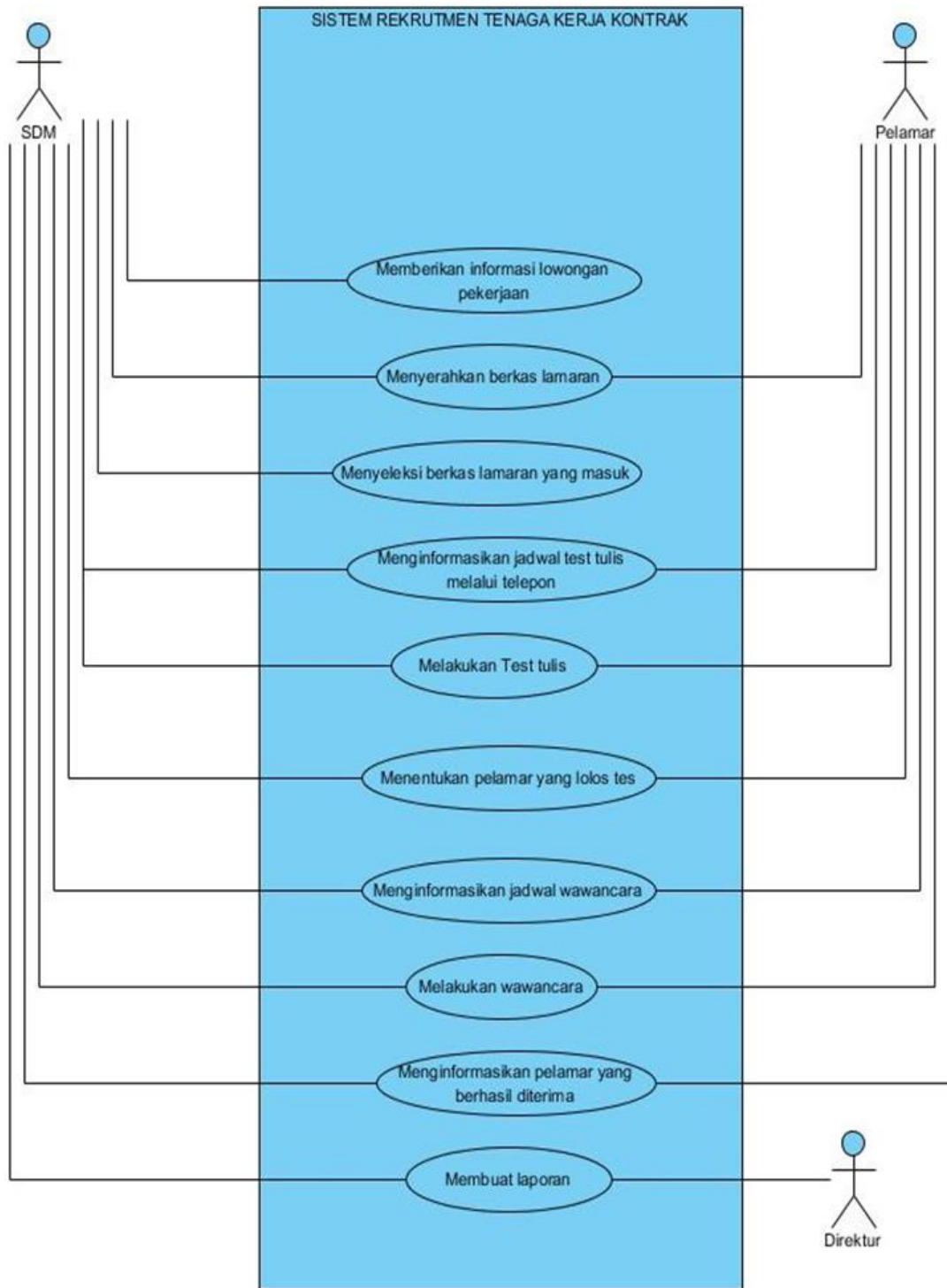
**Tabel 1.** Analisis SWOT

<b><i>Strength</i> (Kekuatan)</b>	<b><i>Weakness</i> (Kelemahan)</b>
1.Dapat berinteraksi secara langsung dengan pihak SDM. 2.Memudahkan pelamar dalam memperoleh informasi.	1.Pelamar harus datang langsung ke perusahaan dengan membawa semua berkas lamaran. 2.Jarak tempuh yang jauh membutuhkan biaya yang tidak sedikit untuk sampai ke perusahaan.
<b><i>Opportunity</i> (Kesempatan)</b>	<b><i>Threat</i> (Ancaman)</b>
1.Pelamar mempunyai kesempatan untuk mendapatkan informasi.	1.Teknologi semakin berkembang sehingga banyak perusahaan memiliki sistem rekrutmen yang canggih. 2.Persaingan dalam dunia kerja membuat adanya penipuan lowongan pekerjaan.

#### Analisis Prosedur Sistem Yang Berjalan

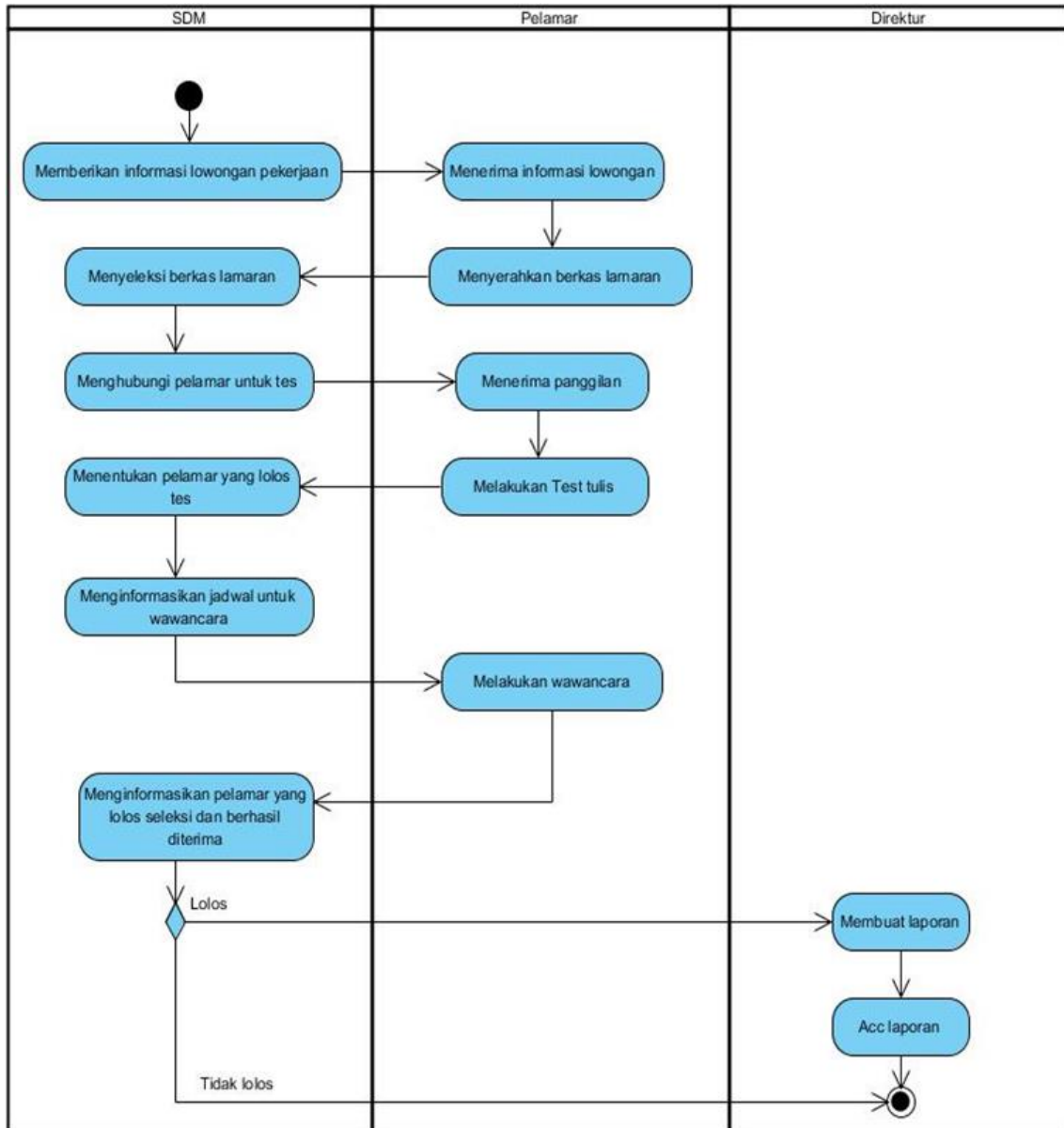
Untuk menganalisis sistem yang berjalan pada Rumah Sakit dr. Sitanala Tangerang digunakan Visual Paradigm for UML(*Unified Modelling Language*).

1. Use Case Diagram Yang Berjalan



**Gambar 1.** Use Case Diagram Rekrutmen

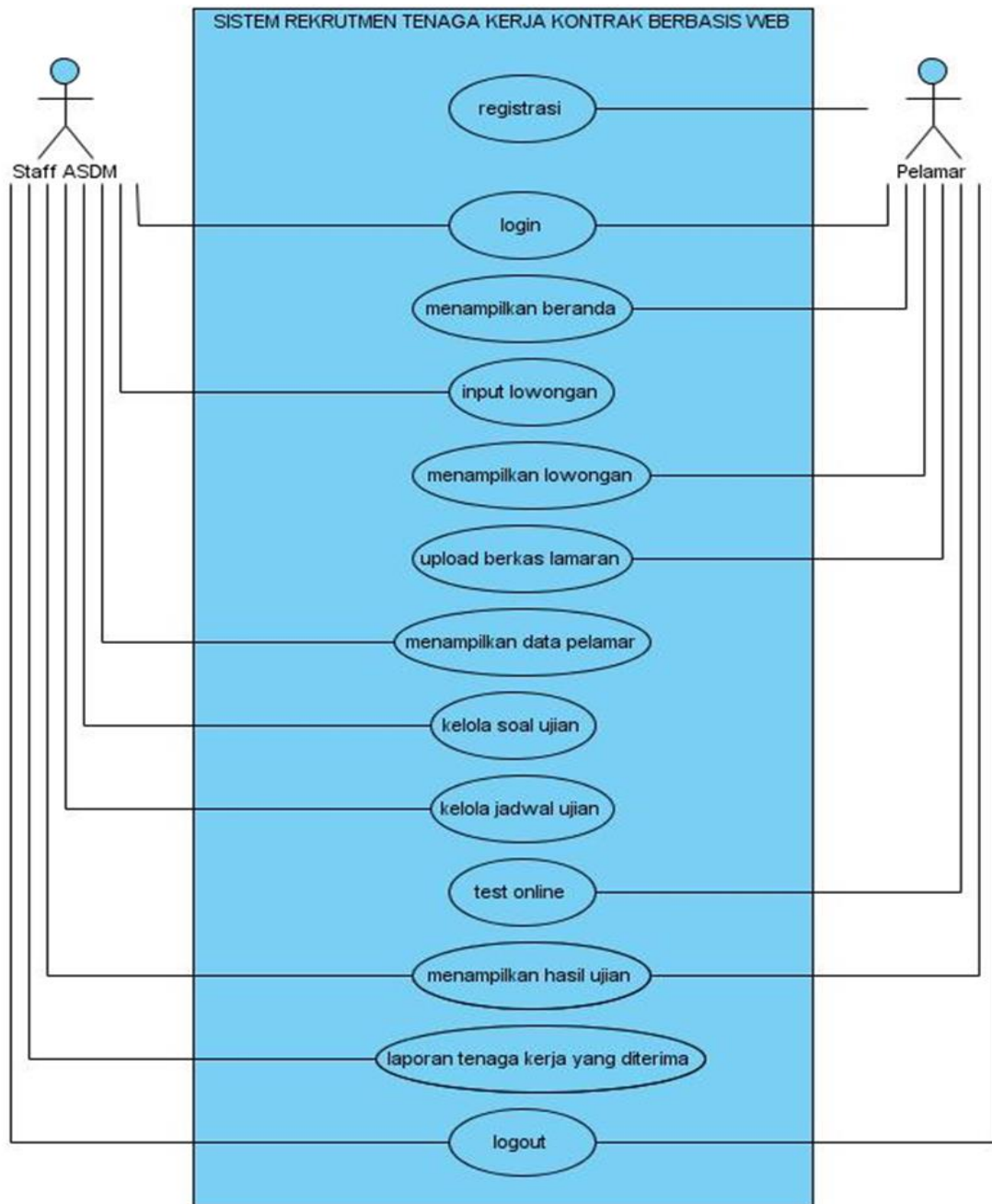
## 2. Activity Diagram Yang Berjalan



Gambar 2. Activity Diagram Rekutmen

## DESAIN SISTEM

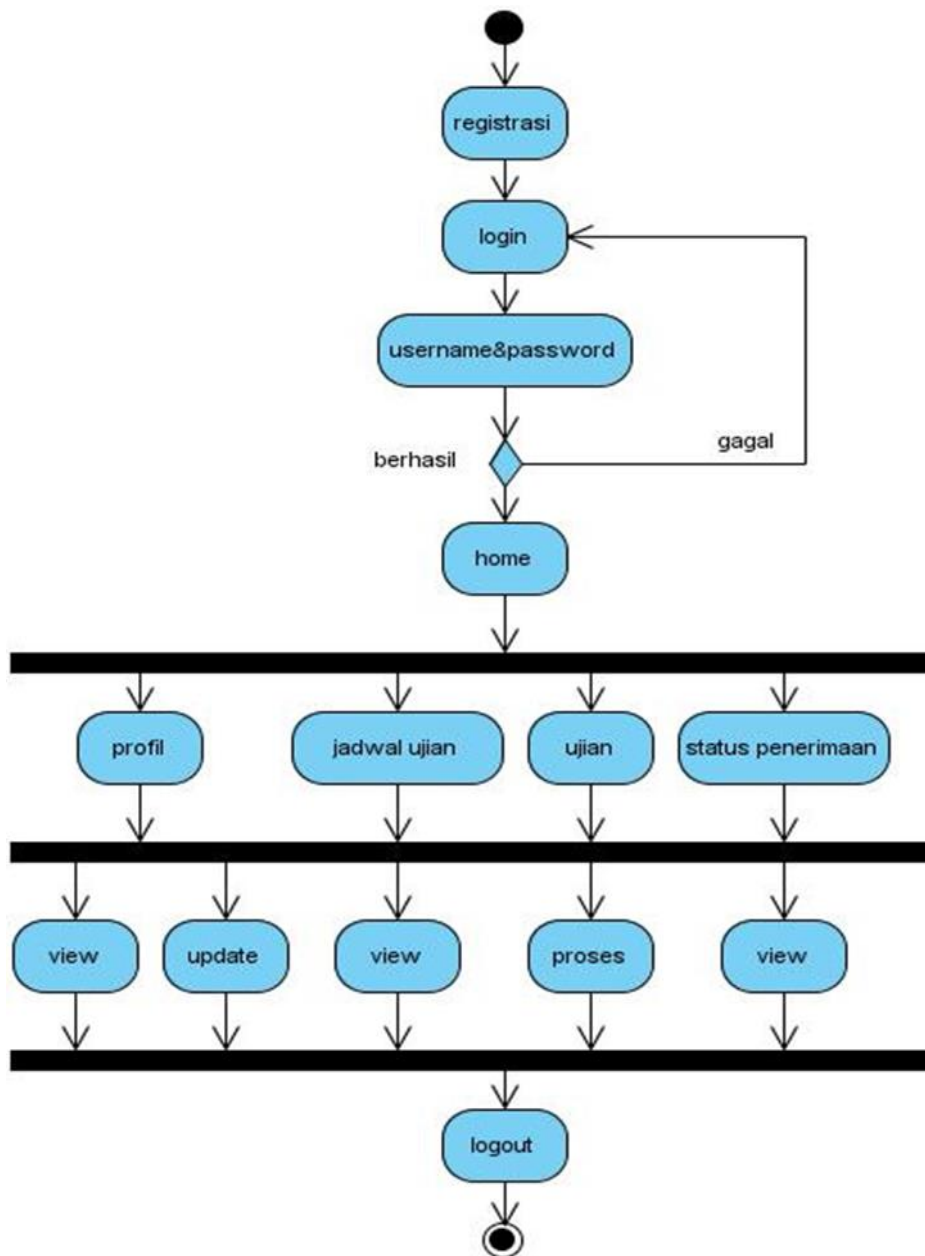
1. Rancangan Use Case Diagram Sistem Yang Diusulkan



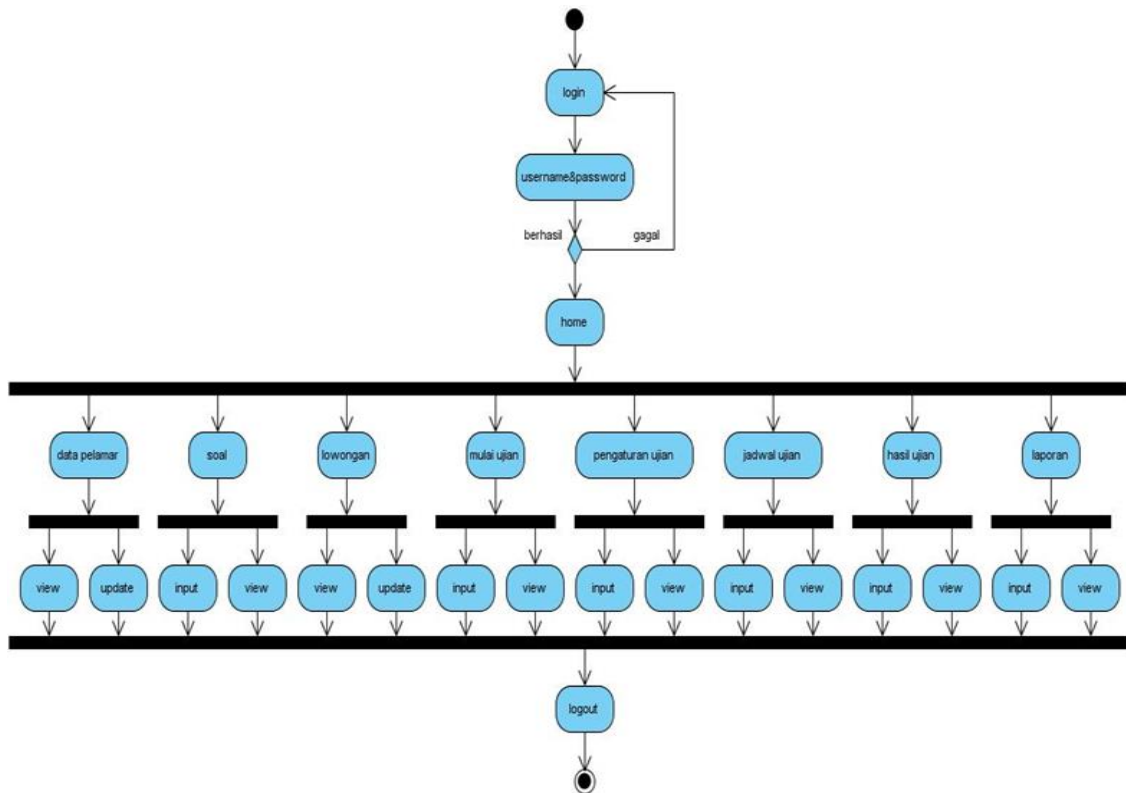
**Gambar 3.** Use Case Diagram Sistem Yang Diusulkan

2. Rancangan Activity Diagram Sistem Yang Diusulkan





Gambar 4. Activity Diagram Pelamar Sistem yang Diusulkan



**Gambar 5.** Activity Diagram Staff ASDM yang diusulkan

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka pada penelitian ini penulis dapat menyimpulkan beberapa hal yaitu : 1) Sistem yang berjalan saat ini masih terdapat kendala dikarenakan banyaknya pelamar yang menyerahkan berkas lamaran secara langsung sehingga dibutuhkan waktu cukup lama untuk menyeleksi berkas tersebut juga dampaknya akan ada banyak kertas (berkas lamaran) yang menumpuk dan berkas tersebut bisa saja hilang sewaktu-waktu. 2) Bentuk atau model sistem yang diusulkan dalam penelitian ini, akan diimplementasikan atau digunakan untuk membantu staf SDM di Rumah Sakit dr. Sitanala dalam proses seleksi dan rekrutmen calon tenaga kerja yaitu dengan menggunakan sistem rekrutmen berbasis website dan juga menggunakan test online untuk tahap awal seleksi pelamar jika lolos test maka pelamar akan langsung ke tahap selanjutnya yaitu wawancara dengan pihak SDM.

#### 5. SARAN

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini yakni beberapa hal seperti : 1) Disarankan agar sistem yang telah dibuat ini dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh Rumah Sakit dr.Sitanala. 2) Disarankan agar sistem informasi rekrutmen tenaga kerja kontrak berbasis web ini dapat dikembangkan lebih lanjut agar menjadi website yang sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Maimunah, Septiyan dan Bayu Setiawan. 2016. Structure Project Application Pelayanan Pasien Rawat Jalan Pada RSIA Selaras. Jurnal CERITA Vol.2 No.2-Agustus ISSN : 2461-1417. Diambil dari: <http://ejournal.raharja.ac.id/index.php/cerita/article/view/369>
- [2] Azizah,Nur, Lina Yuliana dan Elsa Juliana. 2017. Rancang Bangun Sistem Informasi Penggajian Karyawan Harian Lepas Pada PT Flex Indonesia. Jurnal SENSI Vol.3 No.1 - Februari 2017 ISSN : 2461-1409. Diambil dari : <http://ejournal.raharja.ac.id/index.php/sensi/article/view/647>
- [3] Herlina Wati,Ratna, Arief Saptono dan Jefri Rivaldi Nainggolan. 2017. Perancangan Sistem Informasi Seleksi dan Perekrutan Calon Karyawan. Jurnal Maklumatika Vol.3 No.2 Januari 2017ISSN: 2407-5043. Diambil dari: <http://maklumatika.uniart.ac.id/jurnal-152-volume-3-no-2-januari-2017.html>
- [4] Irsan,Muhamad, Eka Yuliasni, Khaerun Nufus, Suci Afrida dan Eka Ratnasari. 2014. Rancangan Aplikasi E-Recruitment Pada PT. Kalila Indonesia. Jurnal SENTIKA ISSN : 2089-9813.Diambil dari: [https://fti.uajy.ac.id/sentika/publikasi/makalah/2014/\(50\).pdf](https://fti.uajy.ac.id/sentika/publikasi/makalah/2014/(50).pdf)
- [5] Retnosari,Intan, Leonardo Budi H, Andi Tri Haryono. 2016. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan Career Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Journal Of Management Vol.2 No.2 Maret. Diambil dari: <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/516>
- [6] Purnama Putra,Bayu, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana. 2015. Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.26 No.1 - September. Diambil dari : <https://media.neliti.com/media/publications/86269-ID-analisis-perbandingan-prestasi-kerja-kar.pdf>