



UNIVERSITAS
Dinamika

**RANCANG BANGUN APLIKASI REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN BERBASIS *WEBSITE* PADA
PT SASMITA ABADI GLOVES**



TUGAS AKHIR

**Program Studi
S1 Sistem Informasi**

UNIVERSITAS
Dinamika

Oleh:

SAHLA SALSALBILA ARZA SAAT

18.41010.0027

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA

UNIVERSITAS DINAMIKA

2023

**RANCANG BANGUN APLIKASI REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN BERBASIS *WEBSITE* PADA
PT SASMITA ABADI GLOVES**

TUGAS AKHIR

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana**



UNIVERSITAS
Dinamika

Oleh :

Nama : Sahla Salsabila Arza Saat

NIM : 18410100027

Jurusan : S1 Sistem Informasi

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS DINAMIKA**

2023

Tugas Akhir

RANCANG BANGUN APLIKASI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN BERBASIS *WEBSITE* PADA PT SASMITA ABADI GLOVES

Dipersiapkan dan disusun oleh

Sahla Salsabila Arza Saat

NIM: 18.41010.0027

Telah diperiksa, diuji, dan disetujui oleh Dewan Penguji

Pada: 25 Januari 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing :

I. Ir. Henry Bambang Setyawan, M.M.
NIDK. 8973650022

Digitally
signed by
Henry
Bambang S

II. A.B. Tjandrarini, S.Si., M.Kom.
NIDN. 0725127001

Pembahas :

I. Dr. Haryanto Tanuwijaya, S.Kom., M.MT.
NIDN. 0710036602

Digitally signed
by Universitas
Dinamika
Date: 2023.01.31
14:28:46 +07'00'

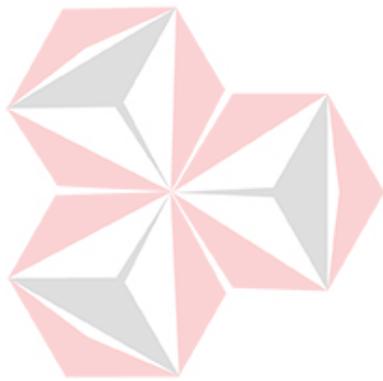
Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana



Digitally signed by
Universitas Dinamika
Date: 2023.01.31
15:36:38 +07'00'

Tri Sagirani, S.Kom., M.MT.
NIDN. 0731017601

Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika
UNIVERSITAS DINAMIKA



UNIVERSITAS
*“Whenever you feel troubled, keep your head high
because you have many beautiful reasons to live.”*
Dinamika



*Saya persembahkan kepada kedua Orangtua saya yang sangat saya sayangi,
Bapak/Ibu Dosen yang saya hormati, teman-teman tercinta yang telah
memberikan dukungan, serta untuk diri saya sendiri karena telah bekerja keras*

PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Universitas Dinamika, Saya :

Nama : Sahla Salsabila Arza Saat

NIM : 18410100027

Program Studi : S1 Sistem Informasi

Fakultas : Fakultas Teknologi dan Informatika

Jenis Karya : Tugas Akhir

Judul Karya : RANCANG BANGUN APLIKASI REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN BERBASIS WEBSITE PADA PT SASMITA ABADI GLOVES

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni, Saya menyetujui memberikan kepada Universitas Dinamika Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas seluruh isi/sebagian karya ilmiah Saya tersebut diatas untuk disimpan, dialihmediakan, dan dikelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) untuk selanjutnya didistribusikan atau dipublikasikan demi kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
2. Karya tersebut diatas adalah hasil karya asli Saya, bukan plagiat baik sebagian maupun keseluruhan. Kutipan, karya, atau pendapat orang lain yang ada dalam karya ilmiah ini semata-mata hanya sebagai rujukan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka Saya.
3. Apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti terdapat tindakan plagiasi pada karya ilmiah ini, maka Saya bersedia untuk menerima pencabutan terhadap gelar kesarjanaaan yang telah diberikan kepada Saya.

Surabaya, 14 Desember 2022



Sahla Salsabila Arza Saat
NIM : 18410100027

ABSTRAK

PT Sasmita Abadi Gloves merupakan suatu perusahaan manufaktur di Indonesia yang mengekspor sarung tangan industri. Selama ini proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh pihak PT Sasmita Abadi Gloves masih dilakukan secara manual dengan cara menyebarkan informasi lowongan pekerjaan melalui media cetak dan berkas pelamar yang masih berupa dokumen fisik. Solusi yang dapat diberikan yaitu dengan pembuatan aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode *black box testing*, aplikasi yang dibuat sudah berjalan sesuai dengan fungsinya. Aplikasi yang dibuat dapat digunakan untuk pengajuan kebutuhan karyawan, pembuatan lowongan pekerjaan, dan seleksi (tes wawancara dan tes tulis). Aplikasi menghasilkan laporan hasil administrasi pelamar, laporan kehadiran tes wawancara pelamar, laporan kehadiran tes tulis pelamar, laporan kehadiran psikotes pelamar, dan laporan hasil seleksi pelamar. Aplikasi ini menghasilkan perhitungan menggunakan metode *graphic rating scale* untuk penilaian seleksi wawancara menggunakan skala 1 sampai 5. Berdasarkan pengujian menggunakan *user acceptance test* secara umum hasil pengujian dapat diterima oleh user dengan rata-rata presentase nilai 94,8%.

Kata Kunci: *Graphic Rating Scale*, Rekrutmen, Seleksi.



UNIVERSITAS
Dinamika

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, Penulis dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir yang berjudul “Rancang Bangun Aplikasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis *Website* pada PT Sasmita Abadi Gloves”. Tugas Akhir ini merupakan syarat untuk menyelesaikan program studi Strata Satu Sistem Informasi di Fakultas Teknologi dan Informatika pada Universitas Dinamika Surabaya.

Dalam pelaksanaan Tugas Akhir hingga selesai laporan Tugas Akhir ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dan dorongan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini, terutama kepada:

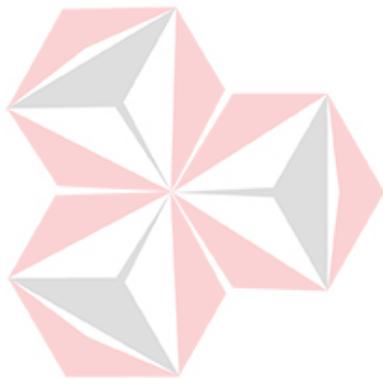
1. Ibu, bapak, kakak dan saudara yang menjadi bagian kehidupan yang selalu memberikan dukungan baik berupa doa ataupun saran dan nasihat.
2. Ibu Tri Sagirani, S.Kom., M.MT. selaku Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika Universitas Dinamika.
3. Bapak Dr. Anjik Sukmaaji, S.Kom., M.Eng selaku Ketua Program Studi S1 Sistem Informasi Fakultas Teknologi dan Informatika pada Universitas Dinamika.
4. Bapak Ir. Henry Bambang Setyawan, M.M selaku dosen pembimbing 1 yang telah membimbing, mengayomi, dan memberikan arahan kepada penulis mulai dari proses pembuatan proposal dari awal hingga laporan Tugas Akhir ini terselesaikan.
5. Ibu A. B. Tjandrarini, S.Si., M.Kom. selaku dosen pembimbing 2 penulis yang senantiasa sabar dan tekun dalam mengarahkan penulis dan memberikan arahan kepada penulis mulai dari proses pembuatan proposal dari awal hingga laporan Tugas Akhir ini terselesaikan.
6. Bapak Dr. Haryanto Tanuwijaya, S.Kom., M.MT selaku dosen pembahas yang telah bersedia menjadi dosen pembahas dalam menyempurnakan laporan Tugas Akhir ini.

7. Serta semua pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa laporan Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis meminta maaf jika terdapat kesalahan dalam penyusunan laporan Tugas Akhir ini. Semoga laporan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Surabaya, 25 Januari 2023

Penulis



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	3
1.4 Tujuan	3
1.5 Manfaat	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Penelitian Terdahulu	5
2.2 Konsep Dasar Sistem Informasi	5
2.2.1 Sistem	5
2.2.2 Data dan Informasi	6
2.2.3 Sistem Informasi	6
2.2.4 Karakteristik Sistem	6
2.3 Penerimaan Karyawan	6
2.3.1 Karyawan atau Pegawai	6
2.3.2 Rekrutmen	7
2.3.3 Seleksi	7
2.4 Aplikasi	8
2.5 Website	8
2.6 Graphic Rating Scale	8
2.7 System Development Life Cycle (SDLC)	11
2.8 Testing	12
2.8.1 Black Box Testing	13

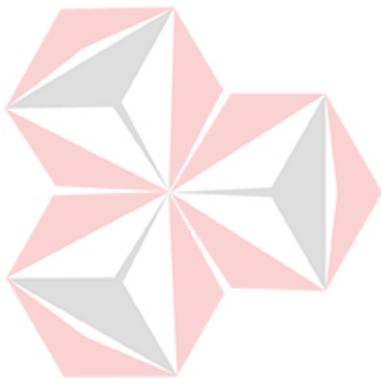
2.8.2 <i>User Acceptance Test</i>	13
BAB III METODE PENELITIAN.....	14
3.1 <i>Communication</i>	14
3.1.1 Observasi	15
3.1.2 Wawancara	15
3.1.3 Studi Literatur.....	15
3.2 <i>Planning</i>	16
3.3 <i>Modeling</i>	16
3.3.1 Analisis Kebutuhan	16
3.3.2 Perancangan.....	21
BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI	28
4.1 <i>Construction</i>	28
4.1.1 <i>Coding</i>	28
4.1.2 Testing	28
4.2 <i>Deployment</i>	29
4.3 Implementasi Sistem.....	29
4.3.1 Implementasi <i>Owner</i>	29
4.3.2 Implementasi Staf Divisi	30
4.3.3 Implementasi Kepala Divisi	32
4.3.4 Implementasi Kepala Bagian.....	34
4.3.5 Implementasi HRD	36
4.3.6 Implementasi Pelamar	40
4.4 Uji Coba Sistem	44
4.4.1 <i>Black Box Testing</i>	44
4.4.2 <i>User Acceptance Test</i>	44
BAB V PENUTUP.....	46
5.1 Kesimpulan	46
5.2 Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN	49



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	5
Tabel 2. 2 Parameter Penilaian Wawancara Untuk Pelamar.....	9
Tabel 2. 3 Skor Penilaian Menggunakan Skala Likert.....	9
Tabel 2. 4 Kriteria dan Bobot Penilaian Wawancara.....	10
Tabel 2. 5 Indikator dari Kriteria Penilaian Wawancara.....	10
Tabel 3.1 Identifikasi Masalah	17
Tabel 3.2 Analisis Kebutuhan Pengguna	18
Tabel 3.3 Analisis Kebutuhan Fungsional	19
Tabel 3.4 Analisis Kebutuhan Non-Fungsional	19
Tabel L1. 1 Jadwal Kerja	49
Tabel L2. 1 Daftar Pertanyaan Wawancara	50
Tabel L3.1 Fungsi Register	52
Tabel L3.2 Fungsi Pengajuan Kebutuhan Karyawan.....	52
Tabel L3.3 Fungsi Persetujuan Pengajuan Kebutuhan Karyawan	53
Tabel L3.4 Fungsi Upload Lowongan Pekerjaan.....	53
Tabel L3.5 Fungsi Mengirimkan Jadwal Seleksi.....	53
Tabel L3.6 Fungsi Penilaian Wawancara.....	54
Tabel L3.7 Fungsi Penilaian Tes Tulis	54
Tabel L3.8 Fungsi Cetak Laporan Hasil Administrasi.....	55
Tabel L3.9 Fungsi Cetak Laporan Kehadiran Tes Wawancara	55
Tabel L3.10 Fungsi Cetak Laporan Kehadiran Tes Tulis	55
Tabel L3.11 Fungsi Cetak Laporan Kehadiran Psikotes.....	56
Tabel L3.12 Fungsi Cetak Laporan Hasil Seleksi.....	56
Tabel L8.1 <i>Black Box</i> Testing Staf Divisi.....	62
Tabel L8.2 <i>Black Box</i> Testing Kepala Divisi	62
Tabel L8.3 <i>Black Box</i> Testing Kepala Bagian	63
Tabel L8.4 <i>Black Box</i> Testing HRD	63
Tabel L8.5 <i>Black Box</i> Testing Pelamar.....	64
Tabel L8.6 <i>Black Box</i> Testing <i>Owner</i>	65

Tabel L9. 1 User Acceptance Testing Nomor 1.....	66
Tabel L9. 2 User Acceptance Testing Nomor 2.....	66
Tabel L9. 3 User Acceptance Testing Nomor 3.....	67
Tabel L9. 4 User Acceptance Testing Nomor 4.....	67
Tabel L9. 5 User Acceptance Testing Nomor 5.....	68
Tabel L9. 6 User Acceptance Testing Nomor 6.....	68
Tabel L9. 7 User Acceptance Testing Nomor 7.....	68
Tabel L9. 8 User Acceptance Testing Nomor 8.....	69
Tabel L9. 9 User Acceptance Testing Nomor 9.....	69
Tabel L9. 10 User Acceptance Testing Nomor 10.....	70
Tabel L9. 11 Total Presentasi Nilai.....	70



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model <i>Waterfall</i>	11
Gambar 3.1 Alur Skema Model <i>Waterfall</i>	14
Gambar 3.2 Struktur Organisasi.....	22
Gambar 3.3 <i>Data Flow Diagram</i> (DFD) <i>context diagram</i>	23
Gambar 3.4 <i>Data Flow Diagram</i> (DFD) level 0.....	24
Gambar 3.5 <i>Data Flow Diagram</i> (DFD) level 1 master	25
Gambar 3.6 <i>Conceptual Data Model</i> (CDM)	26
Gambar 3.7 <i>Physical Data Model</i> (PDM).....	27
Gambar 4.1 Halaman login owner	30
Gambar 4.2 Halaman dashboard	30
Gambar 4.3 Halaman login staf divisi.....	31
Gambar 4.4 Halaman tambah pengajuan kebutuhan karyawan	31
Gambar 4.5 Detail kriteria.....	32
Gambar 4.6 Halaman pengajuan kebutuhan karyawan.....	32
Gambar 4.7 Halaman login kepala divisi.....	33
Gambar 4.8 Halaman kriteria	33
Gambar 4.9 Halaman persetujuan belum disetujui	33
Gambar 4.10 Halaman approval disetujui.....	34
Gambar 4.11 Halaman pengajuan kebutuhan sudah disetujui	34
Gambar 4.12 Halaman login kepala bagian	35
Gambar 4.13 Halaman persetujuan pengajuan belum disetujui.....	35
Gambar 4.14 <i>Approval</i> pengajuan kebutuhan.....	36
Gambar 4.15 Halaman pengajuan kebutuhan sudah disetujui	36
Gambar 4.16 Halaman login HRD.....	37
Gambar 4.17 Halaman lowongan pekerjaan tidak aktif.....	37
Gambar 4.18 <i>Upload</i> lowongan pekerjaan.....	38
Gambar 4.19 Halaman lowongan pekerjaan aktif.....	38
Gambar 4.20 Halaman pelamar.....	38
Gambar 4.21 Halaman approval pelaman dan jadwal wawancara	38

Gambar 4.22 Penilaian wawancara	39
Gambar 4.23 Jadwal tes tulis	39
Gambar 4.24 Jadwal psikotes.....	39
Gambar 4.25 Halaman register pelamar.....	41
Gambar 4.26 Permintaan untuk melakukan verifikasi email	41
Gambar 4.27 Verifikasi email	41
Gambar 4.28 Halaman login pelamar	42
Gambar 4.29 Halaman lowongan pekerjaan	42
Gambar 4.30 Email berhasil diverifikasi	42
Gambar 4.31 Halaman data lamaran	43
Gambar 4.32 Status lamaran	43
Gambar 4.33 Jadwal wawancara.....	43
Gambar 4.34 Soal tes tulis	44
Gambar 4.35 Tes tulis selesai dikerjakan.....	44
Gambar L4.1 Diagram <i>Input Process Output (IPO)</i>	57
Gambar L4.2 Diagram <i>Input Process Output (IPO)</i>	58
Gambar L5.1 <i>Business Process Modeling Notation</i>	59
Gambar L6.1 Diagram Berjenjang.....	60
Gambar L7. 1 <i>Data Flow Diagram (DFD)</i> Level 1 transaksi.....	61
Gambar L7. 2 <i>Data Flow Diagram (DFD)</i> Level 1 laporan	61
Gambar L10.1 Penilaian tes tulis	72
Gambar L10.2 Penilaian psikotes	72
Gambar L10.3 Halaman peringkat.....	72
Gambar L10.4 Laporan Hasil Seleksi Administrasi Pelamar	73
Gambar L10.5 Laporan Kehadiran Tes Wawancara Pelamar.....	74
Gambar L10.6 Laporan Kehadiran Tes Tulis Pelamar	74
Gambar L10.7 Laporan Kehadiran Tes Psikologi Pelamar	75
Gambar L10.8 Laporan Hasil Seleksi	75
Gambar L10.9 Halaman status pelamar	75

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Jadwal Kerja	49
Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Wawancara	50
Lampiran 3 Analisis Kebutuhan Fungsional.....	52
Lampiran 4 Diagram Input, Proses dan Ouput (IPO)	57
Lampiran 5 <i>Business Process Modeling Notation</i>	59
Lampiran 6 Diagram Berjenjang.....	60
Lampiran 7 Data Flow Diagram (DFD).....	61
Lampiran 8 Black Box Testing	62
Lampiran 9 <i>User Acceptance Testing</i>	66
Lampiran 10 Implementasi Sistem.....	72
Lampiran 11 Cek Plagiasi	76
Lampiran 12 Biodata Penulis	80



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Inovasi informasi saat ini sudah ramai digunakan masyarakat, bukan hanya digunakan oleh orang dewasa tetapi teknologi ini sudah familiar di kalangan orang dari usia dini hingga lansia. Perusahaan yang telah berdiri saat ini juga telah banyak yang memanfaatkan inovasi guna membantu menjalankan suatu proses bisnis dan lain sebagainya untuk mencapai suatu tujuan, begitu juga dengan PT Sasmita Abadi Gloves.

PT Sasmita Abadi Gloves adalah suatu perusahaan manufaktur di Indonesia yang melakukan ekspor kaos/sarung tangan industri. Sebuah perusahaan pasti membutuhkan karyawan guna membantu berjalannya suatu bisnis pada perusahaan tersebut. Persaingan yang ada antar perusahaan membuat suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas agar dapat menghadapi setiap tantangan yang ada pada perusahaan tersebut. Pada PT Sasmita Abadi Gloves terdapat 2 bagian yaitu bagian produksi dan bagian non-produksi seperti staf administrasi, staf *accounting*, dan lain sebagainya.

PT Sasmita Abadi Gloves membutuhkan calon karyawan baru setiap tahunnya, oleh karena itu untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dan berkualitas perusahaan perlu melakukan proses perekrutan calon karyawan. Proses bisnis perekrutan karyawan pada PT Sasmita Abadi Gloves dimulai dari Bagian *Human Resources Development (HRD)* menerima data jumlah karyawan dan kriteria sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, lalu HRD akan membuka lowongan pekerjaan dan akan menyebarkan melalui media iklan seperti pada papan iklan. Ketika terdapat pelamar yang melamar, maka HRD melakukan tugasnya untuk menyaring data pelamar yang sesuai dengan ketentuan yang dibutuhkan pada suatu divisi. HRD akan melakukan konfirmasi pada pelamar melalui email perusahaan. Selanjutnya akan dilakukan tahap seleksi yaitu wawancara, tes tulis dan psikotes. Tahapan seleksi tersebut merupakan tahapan untuk bagian non-produksi, lalu pada bagian produksi tahapan seleksinya yaitu wawancara dan psikotes. HRD bertugas

untuk membuat list/daftar pelamar yang berhasil lolos seleksi dan segera akan menghubungi pelamar tersebut.

Proses rekrutmen sebelumnya yang telah dilakukan oleh pihak PT Sasmita Abadi Gloves mengalami beberapa permasalahan yaitu lamaran yang masuk masih berupa dokumen fisik atau kertas yang dapat menyebabkan risiko terjadi kehilangan pada berkas pelamar tersebut. Permasalahan berikutnya yaitu pada pihak pelamar yang wajib menyerahkan berkas lamaran langsung ke perusahaan. Permasalahan selanjutnya pada HRD harus memilah satu per satu berkas pelamar yang masih berupa dokumen fisik yang memenuhi ketentuan pada saat tahapan administratif dan itu membutuhkan waktu yang cukup lama. Permasalahan terakhir yaitu pada saat seleksi, HRD masih menyimpan rekap data hasil seleksi berupa dokumen fisik yang mengakibatkan penumpukan dokumen. Selain itu proses perhitungan hasil akhir seleksi masih dilakukan dengan cara menghitung manual, sehingga memerlukan waktu yang tidak singkat.

Berdasarkan permasalahan, maka diberikan solusi dengan dibuatnya aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis web. Proses bisnis atau alur yang ada pada aplikasi yang dibuat ini dimulai dari staf divisi yang mengajukan kebutuhan karyawan pada sistem. Sistem mengirimkan pengajuan kebutuhan karyawan pada kepala divisi, lalu kepala divisi dapat melakukan aksi *approve* ataupun *reject*. Pengajuan kebutuhan karyawan yang telah di *approve* oleh kepala divisi akan diteruskan oleh sistem ke kepala bagian, kemudian kepala bagian akan menyetujui dan sistem akan meneruskan pengajuan tersebut ke pihak HRD dan sistem melakukan pembuatan lowongan pekerjaan dan menyebarkan informasi tersebut pada web yang dibangun. Pelamar pada PT Sasmita Abadi Gloves yang sudah memiliki akun bisa langsung memilih dan mengisi *form* lamaran terkait dengan lowongan pekerjaan yang diinginkan. HRD menyaring data pelamar yang telah masuk dan akan menghubungi pelamar yang berhasil lolos tahap administrasi melalui email. Pelamar yang berhasil lolos akan melakukan tes wawancara, tes tulis, dan melakukan psikotes. HRD akan melakukan penilaian pada tes wawancara, tes tulis, dan menginputkan hasil psikotes pada aplikasi, yang menghasilkan suatu output keterangan hasil seleksi calon karyawan. HRD juga dapat melakukan cetak laporan yang nantinya akan menghasilkan output beberapa laporan rekrutmen dan

seleksi karyawan. Dibuatnya aplikasi ini dapat mempermudah HRD dalam melakukan perekrutan karyawan pada PT Sasmita Abadi Gloves.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan yang ada di atas, maka diberikan rumusan permasalahan yang ada yaitu bagaimana merancang bangun suatu aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis web pada PT Sasmita Abadi Gloves.

1.3 Batasan Masalah

Ruang lingkup permasalahan yang terjadi mempunyai batasan masalah diantaranya:

1. Aplikasi yang dibuat meliputi pengajuan kebutuhan karyawan baru, pembuatan lowongan pekerjaan, dan seleksi (tes wawancara dan tes tulis).
2. Proses perhitungan (tes wawancara, tes tulis) dilakukan pada website rekrutmen dan seleksi karyawan yang dibuat.
3. Tidak menyinggung mengenai orientasi karyawan yang diterima sesudah melewati proses perekrutan dan seleksi karyawan.
4. Aplikasi yang sudah dibangun mampu menciptakan laporan hasil seleksi dan rekrutmen karyawan.

1.4 Tujuan

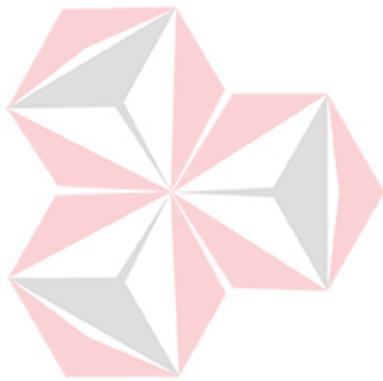
Tujuan pada penelitian ini diantara lain menciptakan aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis web pada PT Sasmita Abadi Gloves yang dapat membantu atau menunjang HRD dalam tahap rekrutmen dan seleksi karyawan.

1.5 Manfaat

Manfaat yang terdapat pada penelitian ini yaitu:

1. Mempermudah pelamar dalam melamar pekerjaan pada PT Sasmita Abadi Gloves.
2. Mempermudah HRD PT Sasmita Abadi Gloves dalam membuat suatu lowongan pekerjaan.
3. Mempermudah HRD dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan.

4. Mempermudah HRD PT Sasmita Abadi Gloves dalam membuat laporan rekrutmen dan keterangan hasil seleksi calon karyawan.



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagai patokan bagi penulis saat melaksanakan penelitian agar penulis memiliki referensi yang dapat dipergunakan dengan tujuan memperkuat penelitian yang dikerjakan. Adapun penelitian terdahulu, diantaranya:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Rancang Bangun Aplikasi Penerimaan Karyawan Desktop Pada CV Wantraindo (Rosid, 2019)	Aplikasi yang dibuat menghasilkan laporan daftar karyawan baru.	Aplikasi penerimaan karyawan pada CV Wantraindo dibuat dengan berbasis <i>desktop</i> sedangkan dalam penelitian penulis aplikasi yang dibuat berbasis <i>website</i> .
2.	Rancang Bangun Aplikasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Website Pada CV Lintas Nusa Menggunakan Metode SAW (Adji, 2022)	Aplikasi yang dibangun menciptakan informasi berupa laporan rekap hasil rekrutmen dan seleksi karyawan.	Aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan yang dibuat menggunakan perhitungan SAW sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan perhitungan <i>graphic rating scale</i> .
3.	Rancang Bangun Sistem Seleksi Rekrutmen Karyawan dan Guru Berbasis Website Pada Sekolah Citra Bangsa Tangerang (Purwanti, 2020)	Sistem yang dibuat menghasilkan <i>Visual Paradigm Enterprise Edition for Unified Modeling Language (UML)</i> .	Pada penelitian rancang bangun sistem seleksi rekrutmen karyawan dan guru pada sekolah Citra Bangsa Tangerang tidak menggunakan perhitungan apapun sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan perhitungan <i>graphic rating scale</i> .

2.2 Konsep Dasar Sistem Informasi

2.2.1 Sistem

Sebuah elemen yang satu sama lain berhubungan menyusun satu kesatuan agar mencapai sebuah sasaran merupakan sebuah mekanisme. Pada dasarnya mekanisme suatu jaringan kerja dari tindakan-tindakan yang saling berhubungan yang disatukan agar menyelesaikan sasaran tertentu (Safitri, 2021).

2.2.2 Data dan Informasi

Fakta yang menggambarkan peristiwa yang terjadi pada waktu tertentu disebut data. Data didefinisikan sebagai fakta atau pengamatan dari fenomena alam. Data adalah hasil peristiwa atau fakta yang diamati secara langsung dari fenomena di dunia nyata, yang dapat berupa kalimat atau gambar dari suatu nilai. Informasi yaitu data yang diubah menjadi format untuk pengguna atau penerima. (Yanuardi, 2020).

2.2.3 Sistem Informasi

Sistem informasi sangat krusial dalam sebuah perusahaan. Menggunakan sistem informasi, maka perusahaan dapat memastikan kualitas informasi yang diberikan dan membuat keputusan dengan kecepatan, akurasi dan akurasi. Oleh karena itu, keberadaan sistem informasi sangat diperlukan bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Informasi dapat ditemukan di banyak media. Seperti halnya media cetak seperti buku, surat kabar, majalah, majalah, laporan penelitian, artikel, dll. Media non cetak apa pun yang dapat memberikan data dan informasi yang dapat membantu menjawab pertanyaan seperti jurnal, e-book, surat kabar online, dan sosial media (Facebook, Instagram, Twitter). Menurut pandangan dunia perpustakaan, informasi dapat berupa rekaman fenomena yang diamati atau keputusan seseorang (Riswanda dan Priandika, 2021).

2.2.4 Karakteristik Sistem

Karakteristik sistem yang membedakan suatu mekanisme dari yang lain meliputi unsur, batasan mekanisme, lingkungan, antarmuka, *input*, *output*, dan penyimpanan (Doharma dan Mafiroh, 2018).

2.3 Penerimaan Karyawan

2.3.1 Karyawan atau Pegawai

Di era globalisasi yang penuh tantangan, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Orang adalah aset organisasi yang sangat penting, dan peran serta fungsinya tidak dapat diserap oleh sumber daya lainnya. Bahkan dengan teknologi

modern, penggalangan dana tidak ada artinya tanpa sumber daya manusia yang profesional. (Sari dan Hadijah, 2016).

Menurut Undang-Undang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan Tahun 2020 disebutkan bahwa pekerja yaitu pekerja yang mengerjakan pekerjaan sesuai profesi/bidangnya serta menyediakan kinerja pekerjaannya bagi pemberi kerja. Ada beberapa golongan pekerja berdasarkan posisinya dalam suatu perusahaan. Pegawai bisa dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak berdasarkan perjanjian kerjanya.

- a. Pegawai tetap, yaitu pegawai yang telah mendapatkan kenaikan sebagai pegawai perusahaan dan disampaikan keyakinan kelanjutan waktu kerjanya.
- b. Pekerja kontrak, dalam UU 13 Tahun 2020 mengenai pekerja kontrak yaitu pekerja yang mempunyai relasi kerja dengan pemberi kerja berlandaskan persetujuan kerja masa tertentu (PKWT) (Rahmat, 2020).

2.3.2 Rekrutmen

Gerakan yang dikerjakan oleh suatu organisasi dalam rangka memperoleh karyawan melalui beberapa tahapan yaitu mengidentifikasi dan mengevaluasi proses seleksi disebut dengan rekrutmen (Potale dkk, 2016). Perekrutan pada dasarnya merupakan usaha agar menempati jabatan atau profesi yang kosong dalam organisasi atau suatu perusahaan. Sumber tenaga kerja ada dua yaitu sumber tenaga kerja dari luar atau sumber tenaga kerja yang berasal dalam organisasi.

2.3.3 Seleksi

Rangkaian proses pengelolaan sumber daya manusia sering disebut dengan seleksi. Seleksi atau seleksi adalah proses pemilihan calon karyawan untuk menjadi karyawan dan menempatkannya pada jabatan yang diperlukan bagi perusahaan. Istilah lain, seleksi merupakan alur mencocokkan kebutuhan serta kualifikasi perusahaan dengan keterampilan dan ketentuan calon karyawan. Seleksi adalah tahapan menyeleksi serta menerima calon karyawan yang mempunyai ketentuan sepadan dengan kebutuhan perusahaan (Garaika dan Margahana, 2019).

2.4 Aplikasi

Aplikasi yaitu suatu sistem yang dibuat untuk memenuhi kebutuhan pengguna dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau masalah. Aplikasi juga merupakan aplikasi, implementasi dari hal-hal, data, masalah, dan pekerjaan menjadi fasilitas media. Aplikasi dapat digunakan untuk mengimplementasikan suatu soal atau masalah agar mengalami perubahan menjadi bentuk baru (Rauf dan Prastowo, 2021).

2.5 Website

Website merupakan kelompok dari halaman web yang sudah diterbitkan dalam *World Wide Web* (WWW). *Website* tidak jarang juga dikatakan sebagai kumpulan halaman yang berisi atau menunjukkan berbagai macam data. Informasi tersebut yaitu teks, gambar, ilustrasi, audio, rekaman bergerak ataupun penyatuan dari seluruhnya yang saling terkait menciptakan satu gabungan bangunan yang setiap bagiannya disatukan dengan jaringan halaman (Nofyat dkk, 2018).

Website yang biasanya dikatakan dengan istilah alamat web merupakan beberapa laman web yang mempunyai tema yang berhubungan. Alamat web umumnya diposisikan setidaknya di sebuah sever web yang bisa dibuka melewati koneksi seperti internet. Situs web mampu juga diakses dengan koneksi wilayah lokal (LAN) melewati alamat internet yang diketahui sebagai *URL* (Sularno dkk, 2019).

2.6 Graphic Rating Scale

Dalam proses pembuatan keputusan perlu adanya kriteria sebelum menetapkan suatu alternatif pilihan. Alat ukur yang diterapkan untuk mengukur tingkat pencapaian tujuan adalah kriteria, karena kriteria menunjukkan definisi suatu masalah dalam bentuk yang konkret. Kelima faktor tersebut yaitu sangat buruk, buruk, sedang, baik, dan sangat baik. GRS adalah ukuran yang dipergunakan untuk memberikan nilai (Rating) ke variabel (Satria dan Agustini, 2018). Skala rating yang dipakai dalam penelitian ini yaitu skala *likert*, skala ini dipakai agar menentukan respon subyek ke 5 poin skala interval yang sama.

Tabel 2. 2 Parameter Penilaian Wawancara Untuk Pelamar

No	Faktor Yang Dinilai	Nilai Indikator
A. Kompetensi		
1.	Pendidikan terakhir yang telah ditempuh	1 2 3 4 5
2.	Pengalaman pekerjaan yang dimiliki	1 2 3 4 5
3.	<i>Skill</i> yang dimiliki	1 2 3 4 5
B. Domisili		
1.	Pelamar memiliki domisili dekat dengan perusahaan	1 2 3 4 5
2.	Jarak domisili pelamar dan perusahaan lebih dari 20 km	1 2 3 4 5
C. Etika		
1.	Prilaku pelamar sangat menyenangkan	1 2 3 4 5
2.	Pelamar sangat ramah	1 2 3 4 5
3.	Bahasa yang digunakan pelamar saat berkomunikasi	1 2 3 4 5
4.	Pemilihan kata yang digunakan pelamar saat berkomunikasi	1 2 3 4 5
D. Antusias		
1.	Pelamar terlihat memiliki semangat	1 2 3 4 5
E. Penampilan		
1.	Pelamar berpakaian dengan baik	1 2 3 4 5

Dapat dijelaskan sebab skala *likert* merupakan sebuah skala yang dipakai sebagai pengukur perilaku, opini, serta pandangan individu dari sangat *positive* hingga sangat *negative*. Skor penilaian memakai skala likert dapat dilihat pada Tabel 2.3.

Tabel 2. 3 Skor Penilaian Menggunakan Skala Likert

Tingkat kepuasan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Prosedur yang ada saat melakukan penilaian wawancara pada PT Sasmita Abadi Gloves meliputi :

1. Penilaian wawancara terhadap pelamar dilakukan oleh HRD PT Sasmita Abadi Gloves.
2. Penilaian diberikan kepada masing-masing pelamar PT Sasmita Abadi Gloves.

Pada setiap parameter atau kriteria penilaian akan mempunyai bobot yang akan digunakan sebagai dasar dari penilaian tersebut. Bobot dari kriteria wawancara pada PT Sasmita Abadi Gloves dapat dilihat pada Tabel 2.4.

Tabel 2. 4 Kriteria dan Bobot Penilaian Wawancara

No	Kriteria	Nilai Bobot (%)
1.	Kompetensi	20%
2.	Domisili	10%
3.	Etika	40%
4.	Antusias	15%
5.	Penampilan	15%

Pada tiap kriteria dalam tahap evaluasi wawancara memperoleh setiap indikator. Indikator yang ada menentukan bagian-bagian apa saja yang diperkirakan bagi evaluator. Indikator tersebut bisa dilihat pada Tabel 2.5 di bawah ini.

Tabel 2. 5 Indikator dari Kriteria Penilaian Wawancara

No	Kriteria	Indikator
1.	Kompetensi	1. Pendidikan terakhir yang telah ditempuh 2. Pengalaman pekerjaan yang dimiliki 3. <i>Skill</i> yang dimiliki
2.	Domisili	1. Pelamar memiliki domisili dekat dengan perusahaan 2. Jarak domisili pelamar dan perusahaan lebih dari 20 km
3.	Etika	1. Prilaku pelamar sangat menyenangkan 2. Pelamar sangat ramah 3. Bahasa yang digunakan pelamar saat berkomunikasi 4. Pemilihan kata yang digunakan pelamar saat berkomunikasi
4.	Antusias	1. Pelamar terlihat memiliki semangat
5.	Penampilan	1. Pelamar berpakaian dengan baik

Metode perhitungan yang dilakukan yaitu dengan menjumlahkan nilai pada tiap indikator pada setiap kriteria. Kemudian hasil pada masing-masing kriteria diakumulasi untuk mendapatkan nilai akhir. Perhitungan dari tahap penilaian wawancara dapat dilihat berikut ini:

$$NK = ((NI1 + NI2 + \dots + NIn) / n) \times \text{Bobot Kriteria}$$

Deskripsi:

NK = Nilai Kriteria

NIn = Nilai Indikator ke-n

n = Jumlah Indikator dalam satu kriteria

NA = NK1 + NK2 + NKn

Deskripsi:

NA = Nilai Akhir

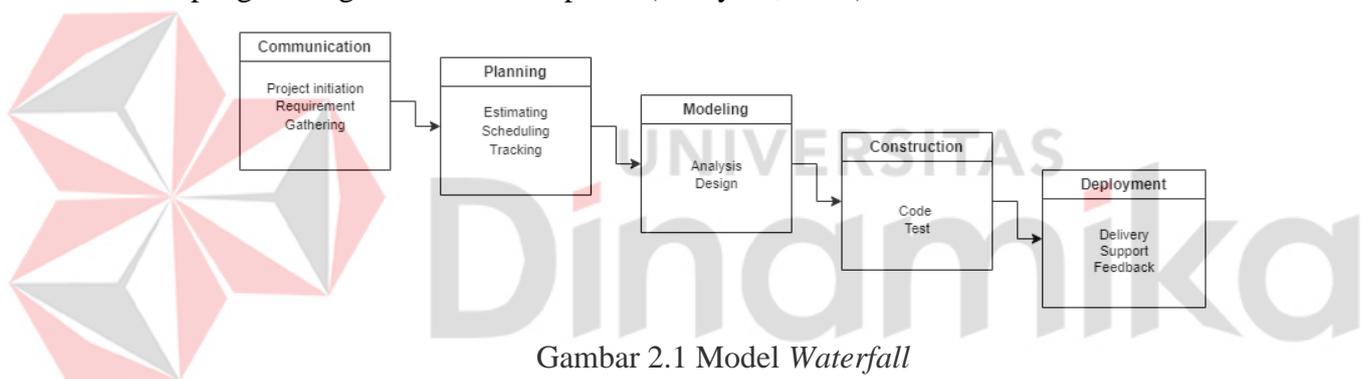
NKn = Nilai Kriteria ke-n

Selanjutnya ketika mendapatkan hasil akhir selanjutnya hasil tersebut akan diartikan ke dalam skala hasil akhir yang sudah dibuat perusahaan.

2.7 System Development Life Cycle (SDLC)

Metode SDLC memiliki alur yang sangat detail mulai dari analisis hingga pemeliharaan yang akan mengurangi terjadinya krisis perangkat lunak. Jika diimplementasikan akan menghasilkan Spesifikasi Kebutuhan Perangkat Lunak dan *software* berupa sistem informasi yang sesuai dengan kebutuhan yang ada (Widarsono dan Adhi Saputra, 2017).

Metodologi klasik untuk memperluas, memelihara, dan menerapkan sistem informasi dapat dikatakan sebagai *System Development Life Cycle* (SDLC). Evolusi hidup mekanisme bersifat sistematis, namun urutannya ditentukan oleh keperluan untuk memperluas mekanisme dengan cepat. Perbaikan mekanisme yang lebih cepat bisa dicapai melewati optimalisasi alur hidup serta pemakaian alat pengembangan berbasis komputer. (Wahyudi, 2018).



Gambar 2.1 Model *Waterfall*
(Sumber: Pressman, 2015)

Menurut Pressman, *Waterfall* disebut siklus hidup klasik yang memperlihatkan pendekatan sekuensial yang sistematis agar pengembangan *software* yang diawali dengan spesifikasi kebutuhan pelanggan serta meningkat melewati rencana, permodelan, pembuatan, serta implementasi (Pressman, 2015). *Waterfall* terdapat beberapa tahapan sebagai berikut:

1. *Communication*

Analisis kebutuhan perangkat lunak, sekaligus tahapan pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi secara langsung dengan objek penelitian disebut dengan tahap komunikasi.

2. *Planning*

perencanaan adalah melanjutkan tahap komunikasi. Langkah berikut menjelaskan tentang rencana proyek yang akan dibangun seperti estimasi, penjadwalan, dan memantau proses pengerjaan sistem.

3. *Modeling*

Tahap pemodelan merupakan keperluan rancangan *software* yang bisa diestimasi sebelum memasuki tahap pengkodean. Proses ini berpusat dengan rancangan struktur data, arsitektur *software*, representasi antarmuka, serta detail algoritma procedural.

4. *Construction*

Konstruksi adalah langkah membuat kode. *Coding* atau pengkodean adalah penafsiran suatu ancatan pada bahasa yang dapat diakui oleh komputer. Developer akan menafsirkan transaksi yang diinginkan pengguna. Tahap ini yaitu alur konkret dalam pelaksanaan sebuah *software*. Pemanfaatan dimaksimalkan pada tahap ini, setelah pengkodean tuntas akan dilaksanakan pengujian pada sistem yang sudah selesai dibangun. Tujuan dari pengujian yaitu untuk mengetahui ketidaksesuaian pada sistem agar nantinya dapat disempurnakan.

5. *Deployment*

Tahap ini dinyatakan selesai dalam pembangunan suatu perangkat lunak. Sesudah melaksanakan analisa, perancangan, dan pengkodean, sistem yang sudah selesai dibangun selanjutnya akan dipakai pengguna. Perangkat lunak yang telah diciptakan mesti dilaksanakan pemeliharaan secara rutin.

2.8 Testing

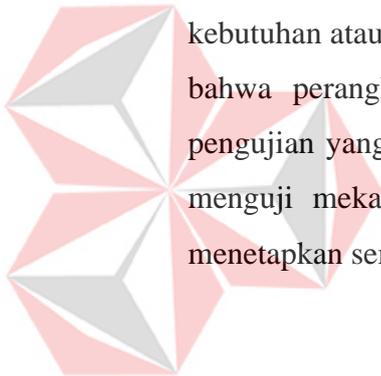
Testing merupakan sebuah metode yang dijalankan oleh perusahaan untuk memeriksa suatu sistem sudah berjalan sesuai dengan yang diperkirakan atau belum. Tujuan dari testing ialah agar perseroan dapat menentukan ketidaksesuaian dengan kesepakatan yang sebenarnya. Produk *software* yang telah diuji dapat dipastikan kualitasnya yang selanjutnya dapat menghasilkan kepuasan pelanggan.

2.8.1 *Black Box Testing*

Blackbox Testing merupakan metode yang diterapkan agar mengevaluasi sebuah sistem tanpa melihat detail *software* (Ningrum dkk, 2019). Pengujian ini hanya mengecek hasil keluaran sesuai dengan hasil setiap masukan dan tidak ada usaha untuk memahami kode program apa yang digunakan. Proses *Black Box* Testing yaitu dengan mengevaluasi program yang diciptakan dengan menambahkan data pada setiap *form*. Pengujian ini dibutuhkan agar dapat mengetahui program berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

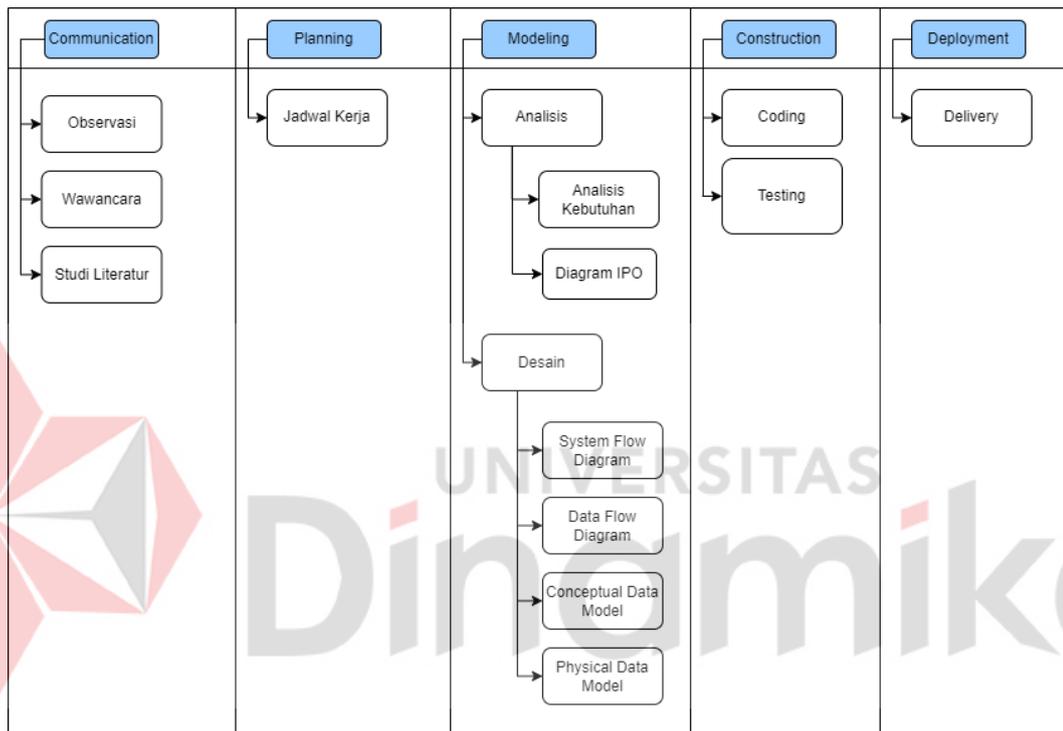
2.8.2 *User Acceptance Test*

User Acceptance Testing merupakan pengujian yang dikerjakan *user* akhir, yang merupakan karyawan perusahaan atau perusahaan yang berinteraksi langsung dengan sistem, untuk memverifikasi bahwa fungsionalitas yang ada memenuhi kebutuhan atau kemampuannya (Supriatna, 2018). *Acceptance* testing mengatakan bahwa perangkat lunak sistem sesuai ketentuan. *Acceptance* testing adalah pengujian yang dijalankan *user* yang memakai teknik pengujian *black box* untuk menguji mekanisme spesifikasinya. *User* akhirnya memiliki tanggung jawab menetapkan semua fungsionalitas yang sesuai telah diuji.



BAB III METODE PENELITIAN

Metodologi yang dipakai pada pembuatan sistem untuk membantu penyelesaian dari persoalan yang terdapat pada PT Sasmita Abadi Gloves yaitu memakai model *Waterfall*. Alur skema penyelesaian permasalahan menggunakan model *Waterfall* tersebut dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Alur Skema Model *Waterfall*

3.1 *Communication*

Communication adalah proses pertama yang diterapkan pada penelitian. Pada tahapan ini diawali melaksanakan observasi, wawancara, serta studi literatur. Observasi dan wawancara kepada perusahaan PT Sasmita Abadi Gloves memiliki tujuan agar memperoleh data yang dibutuhkan pada penelitian ini. Informasi-informasi tersebut yaitu terkait dengan Proses bisnis yang berlangsung saat ini pada PT Sasmita Abadi Gloves.

3.1.1 Observasi

Observasi dilaksanakan secara langsung mengamati alur bisnis yang ada di PT Sasmita Abadi Gloves untuk dapat meneliti atau mengamati secara langsung proses bisnis yang terjadi dan memperoleh informasi yang sebelumnya didapat saat wawancara.

3.1.2 Wawancara

Berdasarkan tanya jawab yang telah dilaksanakan dengan Bapak Agus sebagai HRD pada PT Sasmita Abadi Gloves yang bertugas melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan mulai dari menampung kebutuhan calon karyawan baru dari divisi produksi dan non produksi, serta melakukan proses penerimaan dokumen pelamar hingga ke tahap seleksi. Dalam wawancara tersebut membahas permasalahan yang ada pada perusahaan khususnya pada bagian rekrutmen dan seleksi karyawan serta informasi yang dibutuhkan untuk dibuatnya suatu aplikasi yang membantu menjadi solusi dari permasalahan yang ada. Dengan dilakukannya wawancara tersebut sehingga penulis mendapatkan beberapa data terkait dengan informasi yang berguna sebagai pendukung dari dibuatnya suatu aplikasi yang dapat menyelesaikan permasalahan pada PT Sasmita Abadi Gloves. Daftar tanya jawab yang dimaksud terdapat di lampiran Tabel L2.1.

3.1.3 Studi Literatur

Studi pustakaa adalah proses agar menyimpan data untuk referensi pengembangan sistem informasi. Peneliti membutuhkan referensi ilmiah agar menerapkan kajian ilmiah pada tema yang dilakukan. Referensi tersebut yaitu:

1. Penelitian Terdahulu
2. Pengertian rekrutmen dan seleksi
3. *Graphic Rating Scale*
4. *System Development Life Cycle (SDLC) Waterfall*
5. *Black Box Testing*
6. *User Acceptance Test*

3.2 *Planning*

Pada tahapan *planning* berisi agenda kerja pembuatan aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilengkapi dengan jadwal kerja. Jadwal kerja pembuatan aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan bisa dilihat pada Tabel L1.1.

3.3 *Modeling*

Langkah pemodelan adalah langkah yang berisi dengan proses kegiatan pemodelan yaitu analisis dan desain.

3.3.1 Analisis Kebutuhan

Langkah ini dilaksanakan proses analisa yang didalamnya terdapat alur yang memaparkan proses bisnis perusahaan masa kini dan nantinya dapat diidentifikasi permasalahan, *keperluan user*, *keperluan fungsional*, *keperluan non-fungsional*, dan *keperluan sistem*.

A. Analisis Proses Bisnis

Proses bisnis saat ini yang terdapat pada PT Sasmita Abadi Gloves diawali bagian *Human Resources Development* (HRD) yang telah menerima data jumlah karyawan dan ketentuan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan dari kepala divisi, lalu HRD membuka lowongan pekerjaan dan akan disebarakan melalui media iklan seperti pada papan iklan dan media cetak, ketika ada pelamar yang mengajukan lamarannya maka HRD akan menyortir data pelamar yang memenuhi ketentuan pada suatu divisi, serta HRD akan melakukan konfirmasi pada pelamar melalui email perusahaan. Selanjutnya akan dilakukan tahap seleksi, dimana tahapan tersebut yaitu wawancara, test tulis dan psikotes. Tahapan seleksi diatas merupakan tahapan untuk bagian non-produksi, lalu pada bagian produksi tahapan seleksinya yaitu wawancara dan psikotes. HRD akan menyusun daftar pelamar yang berhasil lulus seleksi dan segera mengirim pesan kepada pelamar tersebut.

1. Identifikasi Permasalahan

Tahapan ini akan dilakukan langkah identifikasi masalah berlandaskan keluaran analisa proses bisnis yang telah dikerjakan. Dapat ditinjau identifikasi masalah pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan	Akibat	Solusi
Proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilaksanakan secara manual dengan penerimaan berkas fisik pelamar, alur pembuatan lowongan pekerjaan, proses seleksi, dan pembuatan laporan daftar hasil rekrutmen dan seleksi karyawan.	Kerusakan dan kehilangan dokumen pelamar serta waktu yang digunakan akan jauh lebih lama hingga hasil yang didapat kurang akurat.	Pembuatan sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Sasmita Abadi Gloves meliputi pengajuan kebutuhan karyawan, upload lowongan pekerjaan, seleksi pelamar, serta laporan hasil rekrutmen dan seleksi karyawan.

2. Identifikasi Pengguna

Menurut dari keluaran analisa proses bisnis yang sudah dilakukan, didapatkan identifikasi *user* aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan adalah *owner*, kepala bagian, HRD, kepala divisi, staf divisi, dan pelamar.

3. Identifikasi Data

Menurut keluaran identifikasi masalah serta *user*, diterapkan identifikasi data dalam pembangunan aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis *website*. Aplikasi ini diperlukan data untuk *login* yang terdiri dari data *login owner*, data *login* staf divisi, data *login* kepala divisi, data *login* kepala bagian, data *login* HRD, data *login* pelamar, serta data untuk kebutuhan *register* pelamar. Pengajuan kebutuhan karyawan yang membutuhkan data kriteria. Lowongan pekerjaan yang membutuhkan data kebutuhan karyawan yang telah diajukan dan disetujui. Data untuk tes wawancara yang meliputi data kriteria tanya jawab, data untuk tes tulis yang membutuhkan data soal tes tulis, dan data untuk *final score* pelamar yang memerlukan data nilai tes wawancara, data nilai tes tulis, dan data nilai psikotes.

4. Identifikasi Kebutuhan Fungsional

Berlandaskan keluaran dari wawancara, identifikasi permasalahan, identifikasi pengguna, dan identifikasi data, diterapkan proses identifikasi kebutuhan fungsional sebagai berikut:

- a. Fungsi *Login*
- b. Fungsi *Register*
- c. Fungsi pengajuan kebutuhan karyawan
- d. Fungsi persetujuan pengajuan kebutuhan karyawan

- e. Fungsi *upload* lowongan pekerjaan
- f. Fungsi mengirim jadwal seleksi
- g. Fungsi penilaian wawancara
- h. Fungsi penilaian tes tulis
- i. Fungsi pembuatan laporan hasil administrasi pelamar
- j. Fungsi pembuatan laporan kehadiran tes wawancara pelamar
- k. Fungsi pembuatan laporan kehadiran tes tulis pelamar
- l. Fungsi pembuatan laporan kehadiran psikotes pelamar
- m. Fungsi pembuatan laporan hasil seleksi pelamar

B. Analisis Kebutuhan Pengguna

Pada analisa keperluan *user* terdapat keperluan fungsi, kebutuhan data, serta kebutuhan informasi setiap *user*. Analisa keperluan *user* bisa dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Analisis Kebutuhan Pengguna

Aktor	Tugas
Owner	- Melihat aktivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada sistem.
Staf Divisi	- Melakukan proses pengajuan kebutuhan karyawan.
Kepala Divisi	- Melakukan proses persetujuan pada pengajuan kebutuhan karyawan.
Kepala Bagian	- Melakukan proses persetujuan pada pengajuan kebutuhan karyawan.
HRD	- Melakukan <i>upload</i> lowongan pekerjaan - Pengiriman jadwal seleksi wawancara, tes tulis, dan psikotes. - Melakukan penilaian tes wawancara - Melakukan penilaian tes tulis - Melakukan <i>input</i> nilai psikotes
Pelamar	- Mengisi data lamaran - Mendaftar lowongan pekerjaan - Melakukan <i>upload</i> berkas - Mengerjakan soal tes tulis

C. Analisis Kebutuhan Fungsional

Pada analisa keperluan fungsional dari aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan ini difokuskan menganalisa interaksi antara *user* sistem dengan fungsional sistem yang dibangun. Analisa keperluan fungsional bisa dilihat pada Tabel 3.3 serta lebih lengkapnya bisa ditinjau pada lampiran yaitu pada Tabel L3.1 sampai dengan Tabel L3.12.

Tabel 3.3 Analisis Kebutuhan Fungsional

Nama Fungsi	Fungsi Login	
User	Owner, staf divisi, kepala divisi, kepala bagian, HRD, pelamar	
Keterangan	Fungsi ini adalah fungsi yang dimiliki oleh semua pengguna untuk masuk kehalaman masing-masing pengguna.	
Kondisi Awal	Data <i>login owner</i> , data <i>login</i> staf divisi, data <i>login</i> kepala divisi, data <i>login</i> kepala bagian, data <i>login</i> HRD, data <i>login</i> pelamar	
Alur normal	Aksi Pengguna	Respon Sistem
	Login	
	User mengakses laman <i>login</i> .	Sistem menunjukkan laman <i>login</i> .
	Pengguna menginputkan email dan <i>password</i> .	Sistem memulai pengecekan pada email dan <i>password</i> yang dimasukkan, jika benar maka tampil laman utama pada tiap pengguna.
Kondisi Akhir	Tampilan halaman utama pada tiap pengguna.	

D. Analisis Kebutuhan Non-Fungsional

Analisa keperluan non-fungsional dimaksudkan yaitu pengguna yang menggunakan fungsi yang terdapat pada aplikasi harus mempunyai suatu akun. Setiap akun memiliki email dan *password* yang berbeda berfungsi agar meminimalisir terjadinya penyalahgunaan hak akses.

Tabel 3.4 Analisis Kebutuhan Non-Fungsional

No.	Fungsi	Hak Akses					
		Owner	Staf Divisi	Kepala Divisi	Kepala Bagian	HRD	Pelamar
1.	<i>Login</i>	√	√	√	√	√	√
2.	<i>Register</i>	-	-	-	-	-	√
3.	Pengajuan kebutuhan karyawan	-	√	-	-	-	-
4.	Persetujuan pengajuan kebutuhan karyawan	-	-	√	√	-	-
5.	<i>Upload</i> lowongan pekerjaan	-	-	-	-	√	-
6.	Mengirim jadwal seleksi	-	-	-	-	√	-
7.	Penilaian wawancara	-	-	-	-	√	-
8.	Penilaian tes tulis	-	-	-	-	√	-
9.	Cetak laporan hasil administrasi pelamar	-	-	-	-	√	-

No.	Fungsi	Owner	Staf Divisi	Hak Akses		HRD	Pelamar
				Kepala Divisi	Kepala Bagian		
10.	Cetak laporan kehadiran tes wawancara pelamar	-	-	-	-	√	-
11.	Cetak laporan kehadiran tes tulis pelamar	-	-	-	-	√	-
12.	Cetak laporan kehadiran psikotes pelamar	-	-	-	-	√	-
13.	Cetak laporan hasil seleksi pelamar	-	-	-	-	√	-

E. Analisis Kebutuhan Sistem

Analisa keperluan sistem adalah suatu keperluan perangkat keras dan perangkat lunak yang dipakai untuk pembuatan sistem rekrutmen dan seleksi karyawan. Spesifikasi kebutuhan sistem meliputi sebagai berikut:

1. Analisis *Hardware*

Keperluan *hardware* yang diperlukan dalam pengembangan aplikasi yaitu antara lain:

- a. *Processor* Generasi ke 8 Intel® Core™ i5-8250U
- b. *Random Access Memory* (RAM) sebesar 4GB
- c. Minimal kapasitas penyimpanan *Harddisk* (HDD) dengan ukuran 256 Gb
- d. Monitor atau layar *computer*
- e. *Keyboard*
- f. *Mouse*

2. Analisis *Software*

Adapun keperluan *software* yang digunakan untuk penelitian ini antara lain:

- a. Sistem operasi yang di pakai pada penelitian ini adalah *Windows 7*
- b. *Browser* yang dipakai adalah *Firefox*
- c. Aplikasi yang digunakan untuk melakukan pengkodean adalah *Visual Studio Code*

F. Diagram *Input Process Output* (IPO)

Keperluan Diagram *Input Proses Output* (IPO) dikerjakan dengan tujuan agar mengkaji keperluan data apa saja yang diperlukan sistem. Sistem ini data yang dimasukkan adalah data master bagian, divisi, jabatan, karyawan, pelamar, tes tulis,

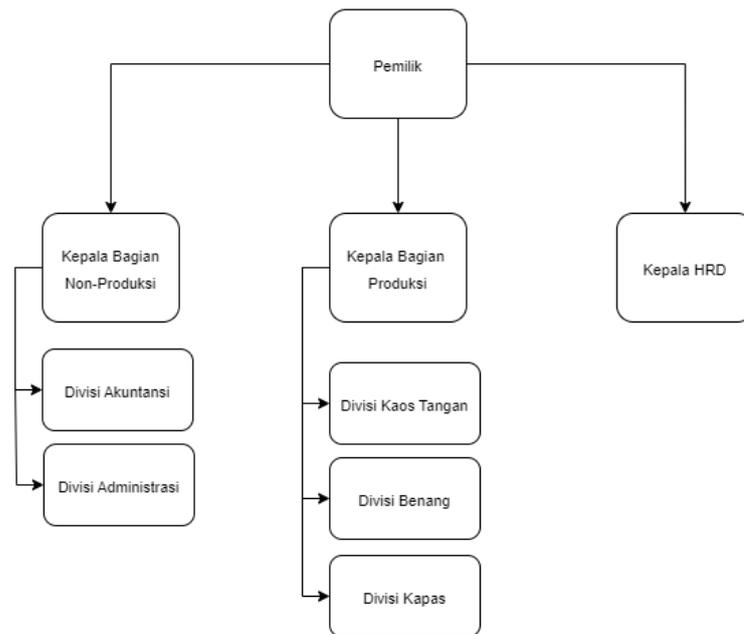
kriteria wawancara, dan kriteria lowongan di mana data ini diproses menjadi daftar master. Daftar master ini diimplementasikan untuk pengajuan kebutuhan karyawan, persetujuan pengajuan kebutuhan karyawan, upload lowongan pekerjaan, pengiriman jadwal seleksi, dan penilaian seleksi. Pertama untuk proses pengajuan kebutuhan karyawan dibutuhkan daftar bagian, divisi, jabatan, karyawan, dan kriteria lowongan. Kedua untuk proses persetujuan pengajuan kebutuhan karyawan dibutuhkan daftar bagian, divisi, jabatan, karyawan, dan pengajuan kebutuhan karyawan. Ketiga untuk proses upload lowongan pekerjaan dibutuhkan daftar pengajuan kebutuhan karyawan yang telah disetujui oleh kepala bagian. Keempat untuk proses pengiriman jadwal seleksi dibutuhkan daftar pelamar dan lowongan pekerjaan. Kelima untuk proses penilaian seleksi dibutuhkan daftar pelamar, tes tulis, kriteria wawancara, dan jadwal seleksi. Setelah itu daftar pelamar, daftar jadwal seleksi, daftar lowongan pekerjaan, dan daftar nilai seleksi akan diproses menjadi laporan. Diagram *Input Proses Output* (IPO) bisa dilihat di lampiran pada Gambar L4.1 hingga Gambar L4.2.

3.3.2 Perancangan

Tahap rancangan dilakukan pembuatan *Business Process Modeling Notation*, *Data Flow Diagram* (DFD), *Conceptual Data Model* (CDM), dan *Physical Data Model* (PDM).

A. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari PT Sasmita Abadi Gloves dipimpin oleh *owner* sebagai pemilik dari suatu perusahaan tersebut. Di bawah *owner* terdapat kepala bagian non-produksi, kepala bagian produksi, dan kepala HRD, lalu pada kepala bagian non-produksi dan kepala bagian produksi diikuti oleh kepala divisi pada masing-masing bagian.



Gambar 3.2 Struktur Organisasi

B. Business Process Modeling Notation (BPMN)

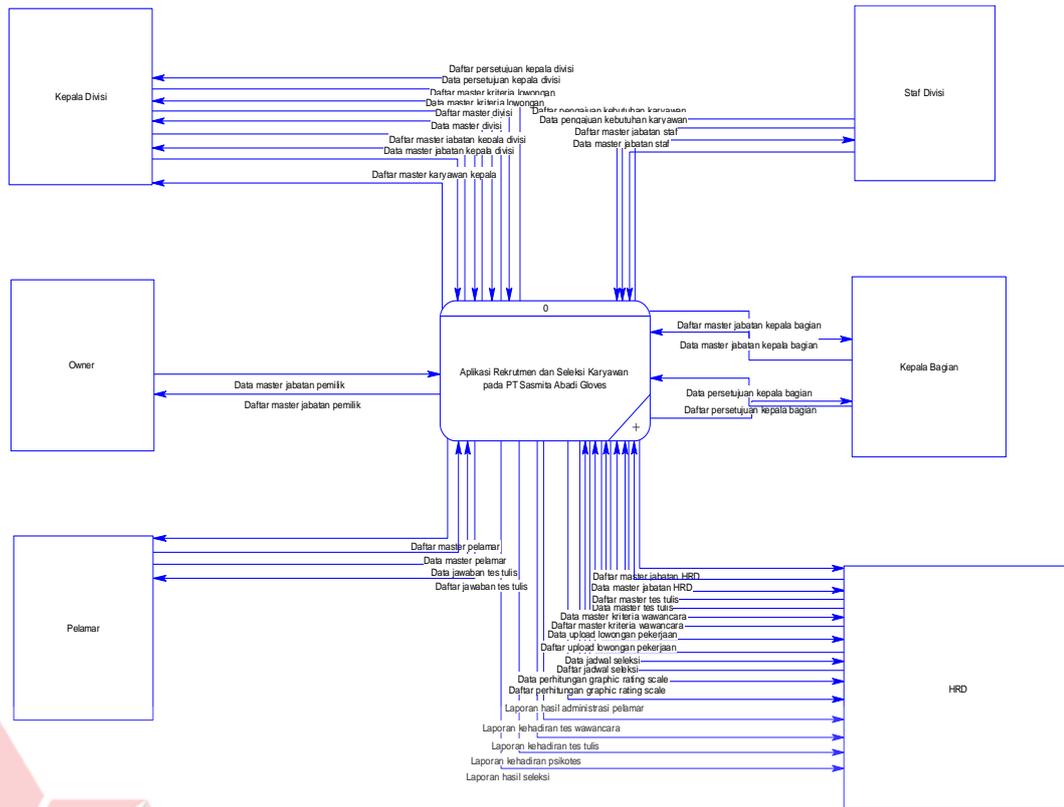
Business Process Modeling Notation (BPMN) merupakan diagram yang mendeskripsikan suatu alur dengan detail serta urutan dalam sistem. Untuk *business process modeling notation* bisa dilihat pada lampiran Gambar L5.1.

C. Data Flow Diagram

Data Flow Diagram (DFD) adalah diagram yang mendeskripsikan aliran data dari suatu sistem. *Data Flow Diagram (DFD)* dikerjakan mulai dari diagram konteks, level 0, hingga level 1 yang terbagi 3 yaitu master, transaksi dan laporan.

1. Data Flow Diagram (DFD) Context Diagram

Pada *context diagram* diterangkan terkait keperluan setiap data, serta daftar yang dikeluarkan setiap pengguna pada aplikasi, lalu dipaparkan juga dengan jelas terkait data yang akan berkaitan melewati tiap alur tersendiri dan *database* pada level 0, dan pada level 1 yang akan dijelaskan terkait dengan proses yang terbagi menjadi 3 (tiga) proses yaitu master, transaksi, dan laporan. Untuk lebih detailnya *Data Flow Diagram (DFD) context diagram* bisa dilihat pada Gambar 3.3.



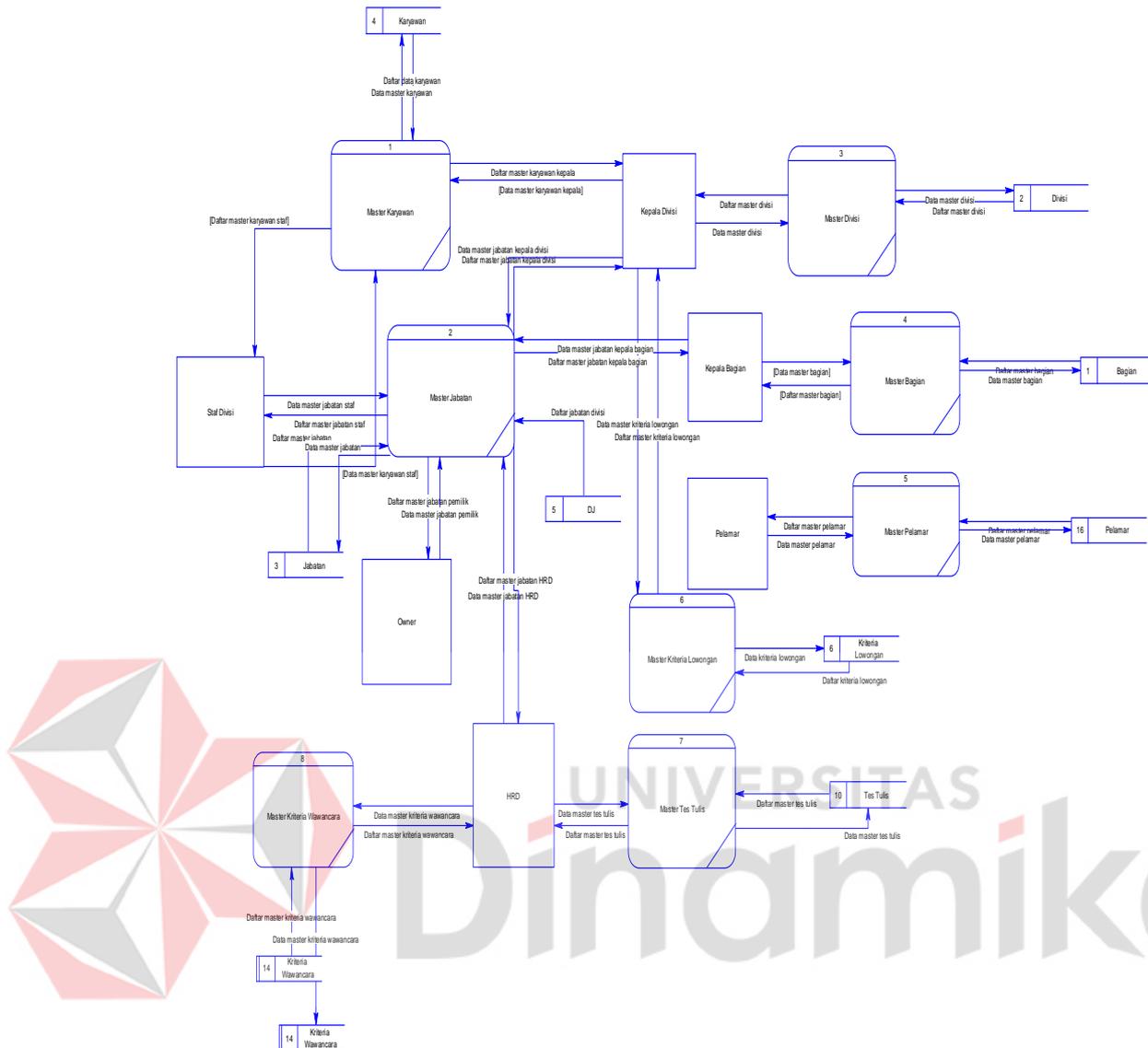
Gambar 3.3 Data Flow Diagram (DFD) context diagram

2. Diagram Berjenjang

Pada diagram berjenjang terbagi menjadi 3 proses yaitu pengelolaan master, pengelolaan transaksi, dan pengelolaan laporan. Pada pengelolaan master terdapat master pengajuan kebutuhan karyawan, master lowongan pekerjaan, master pengguna, dan master tes tulis. Pada pengelolaan transaksi terdapat jadwal seleksi, jawaban tes tulis, perhitungan tes tulis, pemberitahuan hasil akhir, data pelamar, penilaian wawancara, dan perhitungan *graphic rating scale*. Pada pengelolaan laporan terdapat laporan hasil seleksi administrasi pelamar, laporan kehadiran tes tulis pelamar, laporan kehadiran psikotes pelamar, laporan kehadiran tes wawancara pelamar, dan laporan hasil seleksi karyawan. Diagram berjenjang dapat dilihat pada lampiran Gambar L6.1.

3. Data Flow Diagram (DFD) Level 0

Data Flow Diagram (DFD) level 0 terdiri dari kelola data master, kelola data transaksi, dan kelola laporan. DFD level 0 bisa dilihat pada Gambar 3.4.



Gambar 3.5 Data Flow Diagram (DFD) level 1 master

5. Data Flow Diagram (DFD) Level 1 Transaksi

Pada *Data Flow Diagram (DFD)* level 1 transaksi terdiri dari pengelolaan data transaksi dan juga terdapat 4 tabel, yaitu tabel pengajuan kebutuhan, tabel lowongan pekerjaan, tabel jadwal tes tulis, dan tabel seleksi. *Data Flow Diagram (DFD)* level 1 transaksi dapat dilihat pada lampiran yaitu pada Gambar L7.1.

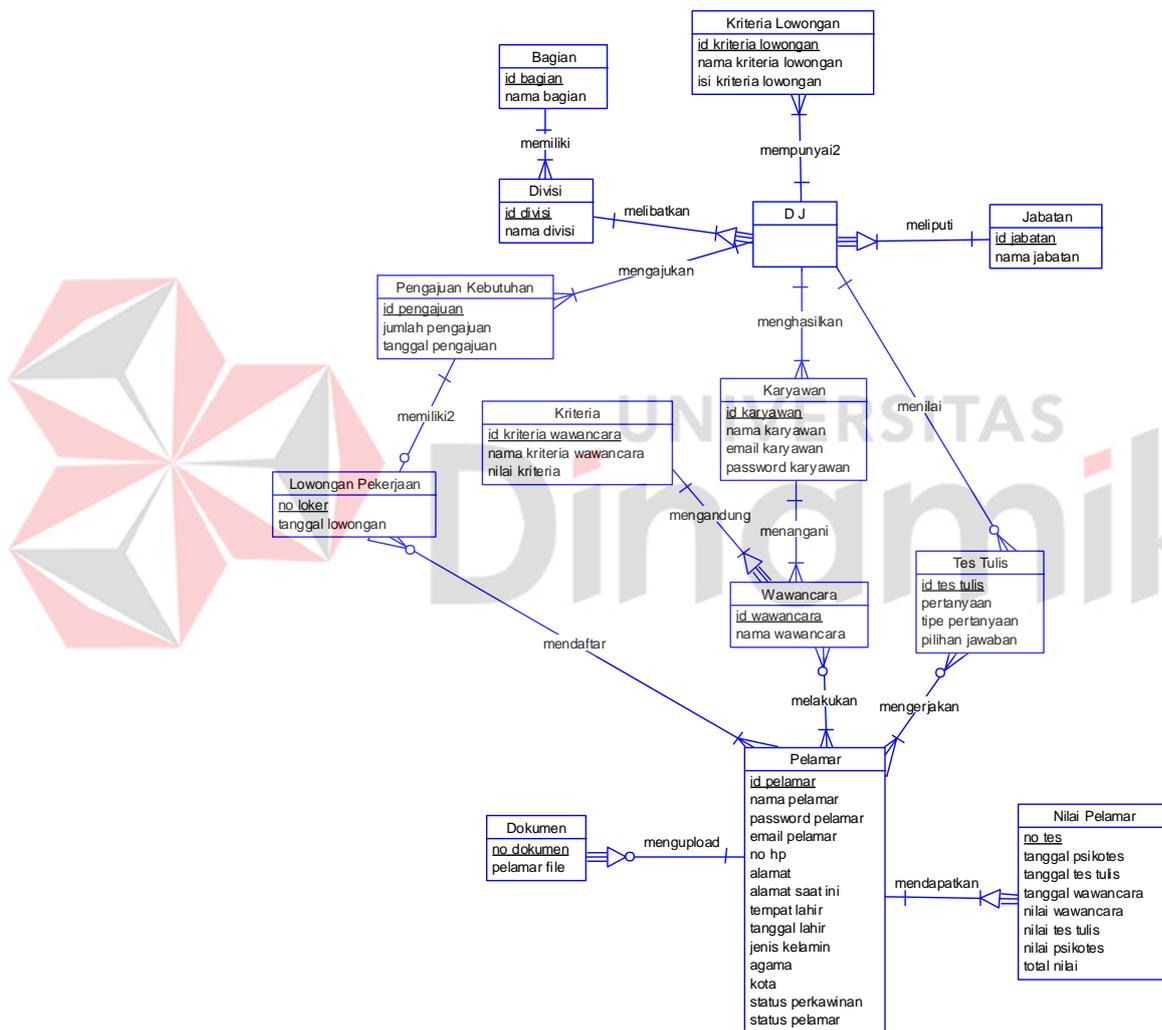
6. Data Flow Diagram (DFD) Level 1 Laporan

Pada *Data Flow Diagram (DFD)* level 1 laporan terbentuk dari pengelolaan data laporan yang dapat dilihat pada tabel history wawancara, tabel history tes tulis,

dan tabel nilai pelamar. *Data Flow Diagram* (DFD) level 1 laporan dapat dilihat pada lampiran yaitu pada Gambar L7.2.

D. Conceptual Data Model (CDM)

Conceptual Data Model (CDM) adalah pemodelan sistem data logis dari basis data, dan menjelaskan dengan mendalam sistem basis data dalam bentuk logis. Berikut adalah CDM untuk sistem ke depan, untuk gambar dapat dilihat pada Gambar 3.6.

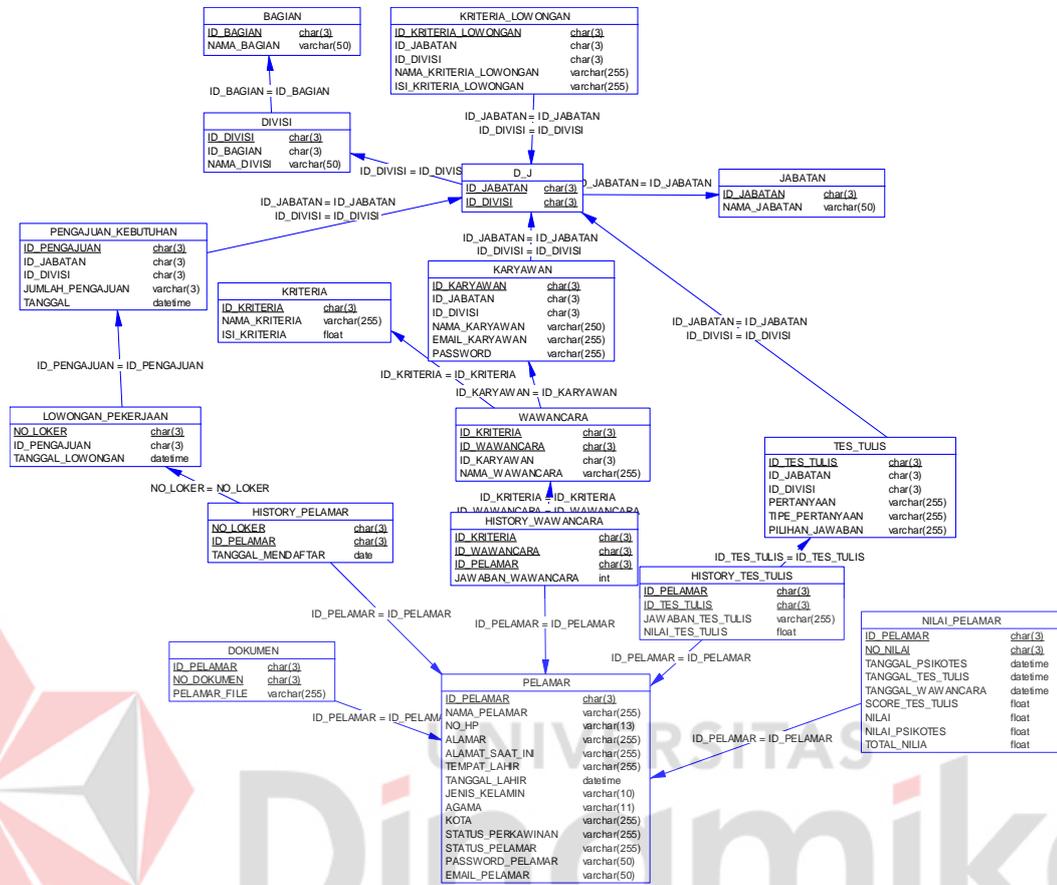


Gambar 3.6 *Conceptual Data Model* (CDM)

E. Physical Data Model (PDM)

Physical Data Model (PDM) adalah gambaran dari database yang akan dikerjakan, diciptakan dari generator CDM yang valid. PDM menunjukkan sistem

penyimpanan data yang sesuai dalam database yang benar-benar dipakai. Berikut adalah PDM pada aplikasi dapat dilihat pada Gambar 3.7.



Gambar 3.7 Physical Data Model (PDM)

BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

4.1 *Construction*

Construction adalah tampilan hasil pembuatan aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Sasmita AbadiGloves. Tahapan *construction* bisa diterapkan perbaikan sistem dengan melaksanakan pengkodean.

4.1.1 *Coding*

Pada proses pembuatan aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan PT Sasmita AbadiGloves dikerjakan pengkodean memakai *Visual Studio Code*, XAMPP, PHP, HTML, CSS, dan MySQL. Tahap pembuatan sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Sasmita Abadi Gloves dapat dilakukan pengkodean analisis kebutuhan sistem pada setiap *user*.

4.1.2 *Testing*

Testing diterapkan dengan tujuan melaksanakan pengujian sistem agar memahami error apa saja yang terjadi pada saat aplikasi berjalan dengan tujuan untuk memperoleh umpan balik *user* untuk memperbaiki sistem.

A. *Black Box Testing*

Pengujian menciptakan data sistem yang dirancang sudah memenuhi harapan serta berjalan sesuai fungsinya. Pengujian tahapan ini dilaksanakan oleh pembuat sistem untuk meninjau apakah aplikasi dapat berjalan dengan baik atau justru sebaliknya.

B. *User Acceptance Test*

Pengujian ini diterapkan agar mengevaluasi aplikasi yang telah dibangun. Pengujian ini dikerjakan *user* rekrutmen dan seleksi karyawan PT Sasmita Abadi Gloves yaitu pemilik, staf divisi, kepala divisi, kepala bagian, dan HRD.

4.2 Deployment

Tahapan *deployment* merupakan tahapan akhir dari pembuatan aplikasi. Pada penelitian ini tahapan *deployment* hanya sampai *delivery*. *Delivery* yang dimaksud yaitu hanya sampai pada tahap penyerahan aplikasi yang telah selesai dibuat kepada pihak PT Sasmita Abadi Gloves, sehingga aplikasi tersebut dapat digunakan oleh pihak PT Sasmita Abadi Gloves sesuai dengan kebutuhan yaitu menjalankan proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

4.3 Implementasi Sistem

Implementasi sistem merupakan suatu keluaran yang didapat dengan melakukan pengembangan sistem memakai *visual studio code*. Implementasi sistem terbagi menjadi beberapa *user*, diantaranya yaitu implementasi *user owner*, staf divisi, kepala divisi, kepala bagian, HRD, dan pelamar.

4.3.1 Implementasi Owner

Implementasi pada *owner* yaitu melakukan aktivitas *login* dan hanya dapat melihat aktivitas rekrutmen dan seleksi karyawan.

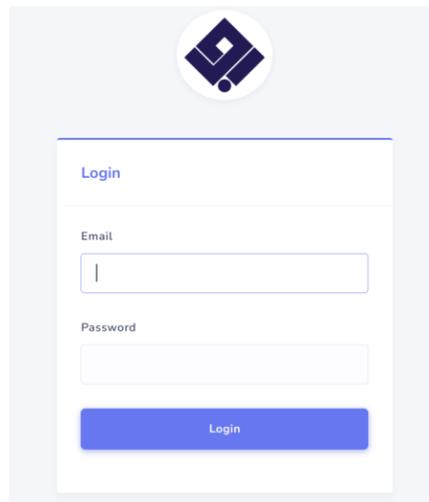
a. Halaman *login*

Halaman *login*, *owner* memasukkan email dan *password* yang sudah ditetapkan.

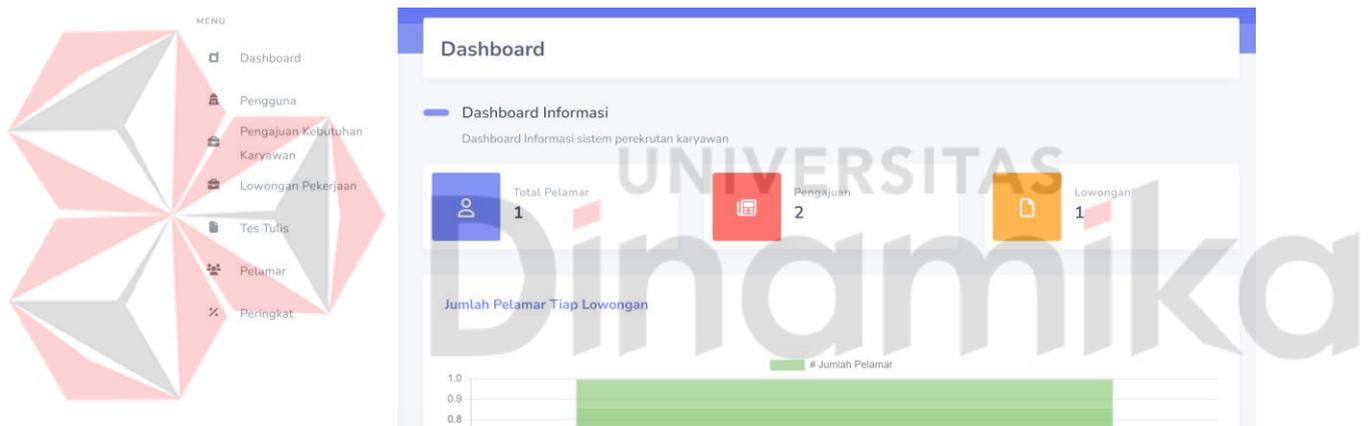
Laman *login* bisa dilihat pada Gambar 4.1.

b. Halaman *dashboard*

Halaman *dashboard*, *owner* bisa meninjau jumlah pelamar tiap lowongan yang ada, selain itu *owner* juga dapat melihat aktivitas rekrutmen dan seleksi karyawan yang sedang berlangsung. Halaman *dashboard* bisa dilihat pada Gambar 4.2.



Gambar 4.1 Halaman *login owner*



Gambar 4.2 Halaman *dashboard*

4.3.2 Implementasi Staf Divisi

Staf divisi dapat melakukan *login* dan proses pengajuan kebutuhan karyawan yang dapat diakses pada menu pengajuan kebutuhan karyawan.

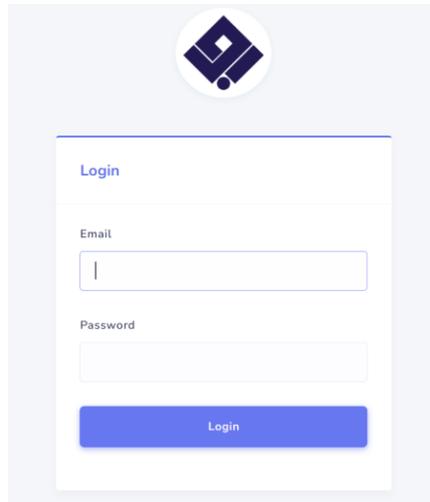
a. Halama *login*

Halaman *login*, staf divisi menginputkan email serta *password* yang sudah ditetapkan. Laman *login* bisa dilihat pada Gambar 4.3.

b. Halaman pengajuan kebutuhan karyawan

Pada halaman pengajuan kebutuhan karyawan, staf divisi memilih posisi yang ingin diajukan, lalu staf divisi menginputkan jumlah kebutuhan karyawan yang

dibutuhkan. Halaman pengajuan kebutuhan karyawan dapat dilihat pada Gambar 4.4 sampai dengan Gambar 4.6.



The image shows a login form for staff. At the top center is a circular logo with a blue and white geometric design. Below the logo is a white box with a blue border. Inside the box, the word "Login" is written in blue. There are two input fields: "Email" and "Password". The "Email" field contains a vertical cursor. Below the input fields is a blue button with the word "Login" in white.

Gambar 4.3 Halaman *login* staf divisi

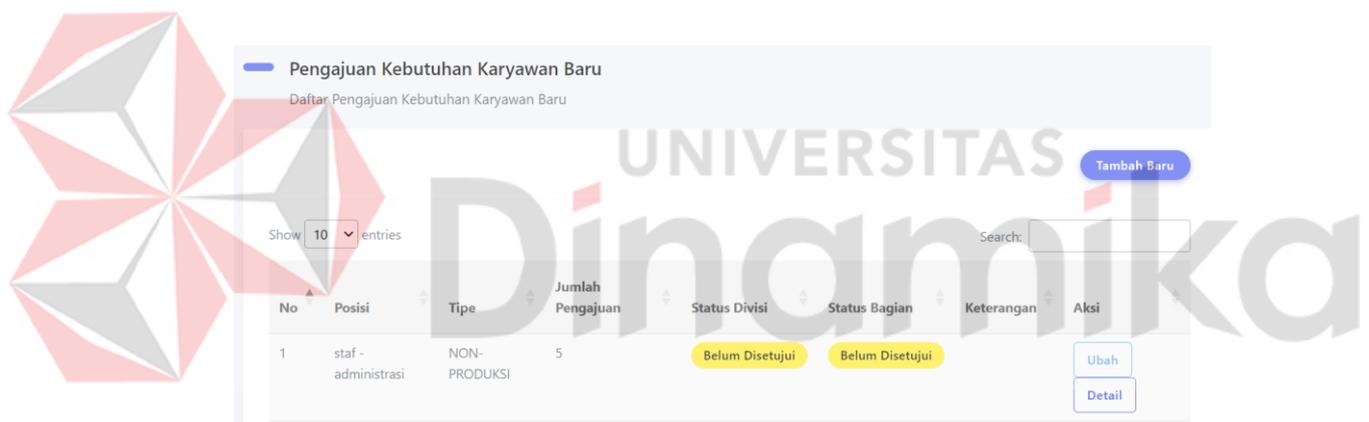


The image shows a web application interface for "Pengajuan Kebutuhan Karyawan Baru" (New Employee Request). The header is blue with a white logo on the left and the text "UNIVERSITAS Dinamika" in the center. On the right of the header, it says "Hai, staf administrasi" with a user profile icon. The main content area has a blue sidebar with a menu item "Pengajuan Kebutuhan Karyawan Baru" and a sub-item "Daftar Pengajuan Kebutuhan Karyawan Baru". The main form has several fields: "Posisi" (a dropdown menu with "Pilih Posisi"), "Jumlah" (a text input field), "Detail Kriteria Posisi" (a text area), "Type" (a dropdown menu with "NON-PRODUKSI"), "Periode" (a text input field with "23/01/2023"), and "Detail Kriteria" (a text area). At the bottom right, there are two buttons: "SIMPAN" (Save) and "KEMBALI" (Back).

Gambar 4.4 Halaman tambah pengajuan kebutuhan karyawan

Detail Kriteria Posisi	
Kriteria Pendidikan	Detail Kriteria • 1. Minimal S1 semua jurusan
Kriteria Pengalaman	Detail Kriteria • 1. Tanpa Pengalaman
Kriteria Karakter	Detail Kriteria • 1. Jujur • 2. Bertanggung jawab • 3. Pekerja keras • 4. Mampu bekerja dalam tekanan
Kriteria Penampilan	Detail Kriteria • 1. Tidak bertindik dan bertato

Gambar 4.5 Detail kriteria



No	Posisi	Tipe	Jumlah Pengajuan	Status Divisi	Status Bagian	Keterangan	Aksi
1	staf - administrasi	NON-PRODUKSI	5	Belum Disetujui	Belum Disetujui		Ubah Detail

Gambar 4.6 Halaman pengajuan kebutuhan karyawan

4.3.3 Implementasi Kepala Divisi

Kepala divisi yaitu dapat melakukan *login* dan proses persetujuan pengajuan kebutuhan karyawan yang dapat diakses pada menu pengajuan kebutuhan karyawan.

a. Halaman *login*

Halaman *login*, kepala divisi menginputkan email serta *password* yang telah ditetapkan. Halaman *login* dapat dilihat pada Gambar 4.7.

b. Halaman persetujuan pengajuan kebutuhan karyawan

Pada halaman persetujuan pengajuan kebutuhan karyawan, kepala divisi dapat melakukan aksi setuju dan tolak. Halaman persetujuan dapat dilihat pada Gambar 4.8 sampai dengan Gambar 4.12.

Gambar 4.7 Halaman *login* kepala divisi

No	Jabatan	Divisi	Nama	Isi Kriteria	Aksi
1	kepala	administrasi	Pendidikan	1. Minimal S1 semua jurusan	Edit
2	kepala	administrasi	Pengalaman	1. Pengalaman minimal 1 tahun	Edit
3	kepala	administrasi	Karakter	1. Jujur, 2. Bertanggung jawab, 3. Pekerja keras, 4. Mampu bekerja dalam tekanan, 5. Memiliki jiwa kepemimpinan	Edit
4	kepala	administrasi	Penampilan	1. Tidak bertindik dan bertato	Edit
5	kepala	administrasi	Identitas	1. Usia maksimal 27 tahun, 2. Pria atau wanita, 3. Belum menikah	Edit
6	kepala	administrasi	Keterampilan	1. Dapat mengoperasikan Microsoft excel dan office	Edit
7	staf	administrasi	Pendidikan	1. Minimal S1 semua jurusan	Edit

Gambar 4.8 Halaman kriteria

No	Posisi	Tipe	Jumlah Pengajuan	Status Divisi	Status Bagian	Keterangan	Aksi
1	staf - administrasi	NON-PRODUKSI	5	Belum Disetujui	Belum Disetujui		Approve Detail

Gambar 4.9 Halaman persetujuan belum disetujui

Approval Pengajuan Kebutuhan Karyawan Baru
Daftar Pengajuan Kebutuhan Karyawan Baru

Status
Ditolak

Keterangan

SIMPAN KEMBALI

Gambar 4.10 Halaman *approval* ditolak

Approval Pengajuan Kebutuhan Karyawan Baru
Daftar Pengajuan Kebutuhan Karyawan Baru

Status
Disetujui

SIMPAN KEMBALI

Gambar 4.10 Halaman *approval* disetujui

✓ Data Pengajuan Berhasil Diupdate

Show 10 entries Search:

No	Posisi	Tipe	Jumlah Pengajuan	Status Divisi	Status Bagian	Keterangan	Aksi
1	staf - administrasi	NON-PRODUKSI	5	Disetujui	Belum Disetujui		Detail

Gambar 4.11 Halaman pengajuan kebutuhan sudah disetujui

4.3.4 Implementasi Kepala Bagian

Implementasi pada kepala bagian yaitu menghasilkan fitur *login* dan proses persetujuan pengajuan kebutuhan karyawan yang sebelumnya telah disetujui oleh kepala divisi. Persetujuan pengajuan kebutuhan karyawan dapat diakses pada menu pengajuan kebutuhan karyawan.

a. Halaman *login*

Halaman *login*, kepala bagian menginputkan email serta *password* yang ditetapkan. Laman login dapat dilihat pada Gambar 4.13.

b. Halaman persetujuan pengajuan kebutuhan karyawan

Pada halaman persetujuan pengajuan kebutuhan karyawan, kepala bagian dapat melakukan aksi setuju pada pengajuan kebutuhan karyawan yang telah disetujui oleh kepala divisi. Halaman persetujuan bisa dilihat pada Gambar 4.14 sampai dengan Gambar 4.16.

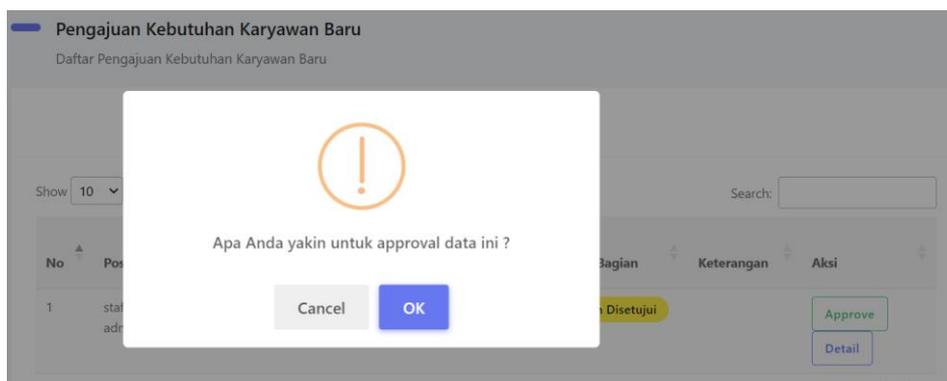


Gambar 4.12 Halaman *login* kepala bagian

Show entries Search:

No	Posisi	Tipe	Jumlah Pengajuan	Status Divisi	Status Bagian	Keterangan	Aksi
1	staf - administrasi	NON-PRODUKSI	5	Disetujui	Belum Disetujui		Approve Detail

Gambar 4.13 Halaman persetujuan pengajuan belum disetujui



Gambar 4.14 *Approval* pengajuan kebutuhan



Gambar 4.15 Halaman pengajuan kebutuhan sudah disetujui

4.3.5 Implementasi HRD

Implementasi pada HRD menghasilkan beberapa fitur, diantaranya fitur *login*, *upload* lowongan pekerjaan, mengirimkan jadwal seleksi pelamar, penilaian tes wawancara dan tes tulis pelamar, serta dapat mencetak laporan. Implementasi HRD bisa dilihat pada gambar dibawah dan lebih lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 10.

a. Halaman *login*

Pada halaman *login*, HRD memasukkan email dan *password* yang telah ditetapkan. Halaman *login* bisa ditinjau pada Gambar 4.17.

b. Halaman *upload* lowongan pekerjaan

Laman *upload* lowongan pekerjaan, terdapat tampilan Aksi untuk mengaktifkan lowongan pekerjaan. Halaman *upload* lowongan pekerjaan bisa ditinjau pada Gambar 4.18 sampai dengan Gambar 4.20.

c. Halaman jadwal seleksi

Laman pelamar, HRD dapat mengirimkan jadwal seleksi wawancara setelah melakukan *approve* pada pelamar tersebut. Halaman jadwal seleksi dapat dilihat pada Gambar 4.22, Gambar 4.24, dan Gambar 4.25.

d. Halaman penilaian seleksi

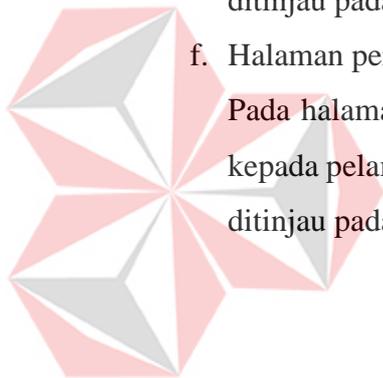
Laman evaluasi seleksi, HRD bisa menginputkan hasil pada tes yang telah dilakukan oleh pelamar. Halaman penilaian seleksi bisa ditinjau pada Gambar 4.23 serta lampiran 10 Gambar L10.1 sampai dengan L10.2.

e. Halaman cetak laporan

Pada laman cetak laporan, HRD dapat melakukan cetak laporan setelah melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Halaman cetak laporan bisa ditinjau pada lampiran 10 Gambar L10.4 sampai dengan Gambar L10.9.

f. Halaman peringkat pelamar

Pada halaman peringkat pelamar, HRD dapat mengirimkan hasil seleksi akhir kepada pelamar yang lulus maupun tidak lulus. Halaman peringkat pelamar bisa ditinjau pada lampiran 10 Gambar L10.3.

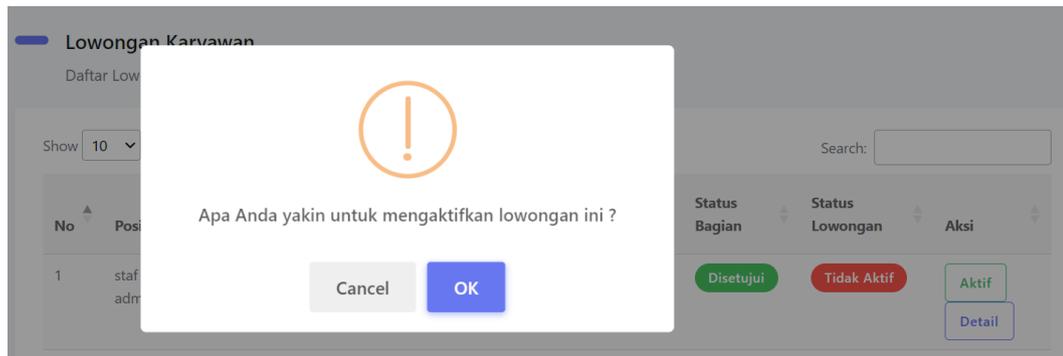


UNIVERSITAS
Dinamika

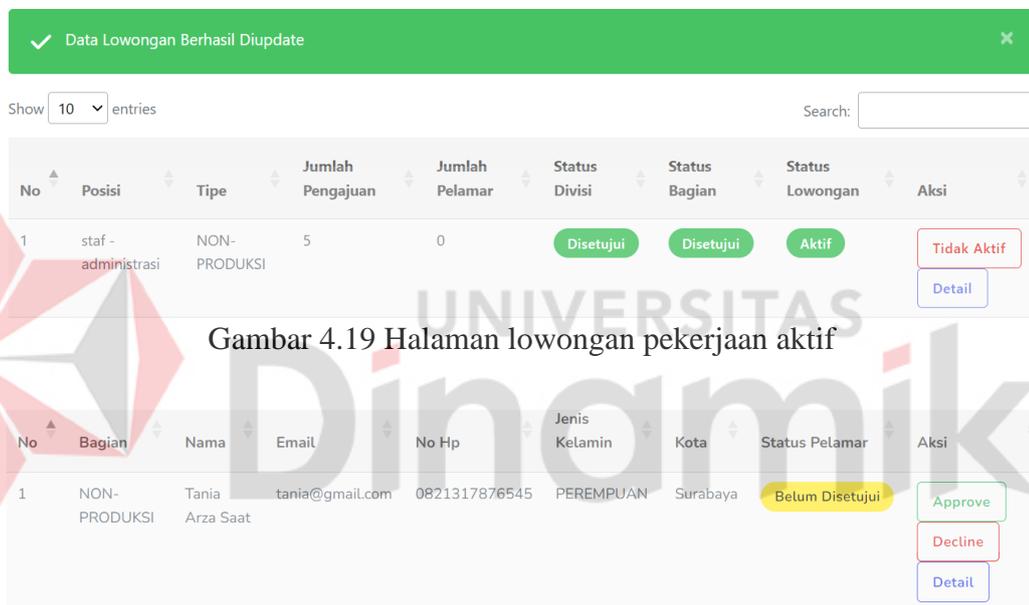
Gambar 4.16 Halaman *login* HRD

No	Posisi	Tipe	Jumlah Pengajuan	Jumlah Pelamar	Status Divisi	Status Bagian	Status Lowongan	Aksi
1	staf - administrasi	NON-PRODUKSI	5	0	Disetujui	Disetujui	Tidak Aktif	Aktif Detail

Gambar 4.17 Halaman lowongan pekerjaan tidak aktif



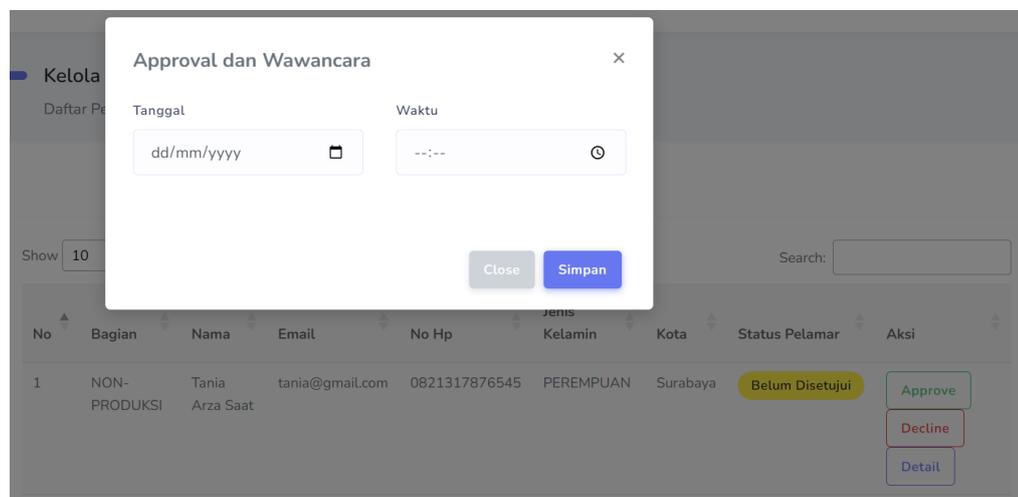
Gambar 4.18 Upload lowongan pekerjaan



Gambar 4.19 Halaman lowongan pekerjaan aktif



Gambar 4.20 Halaman pelamar

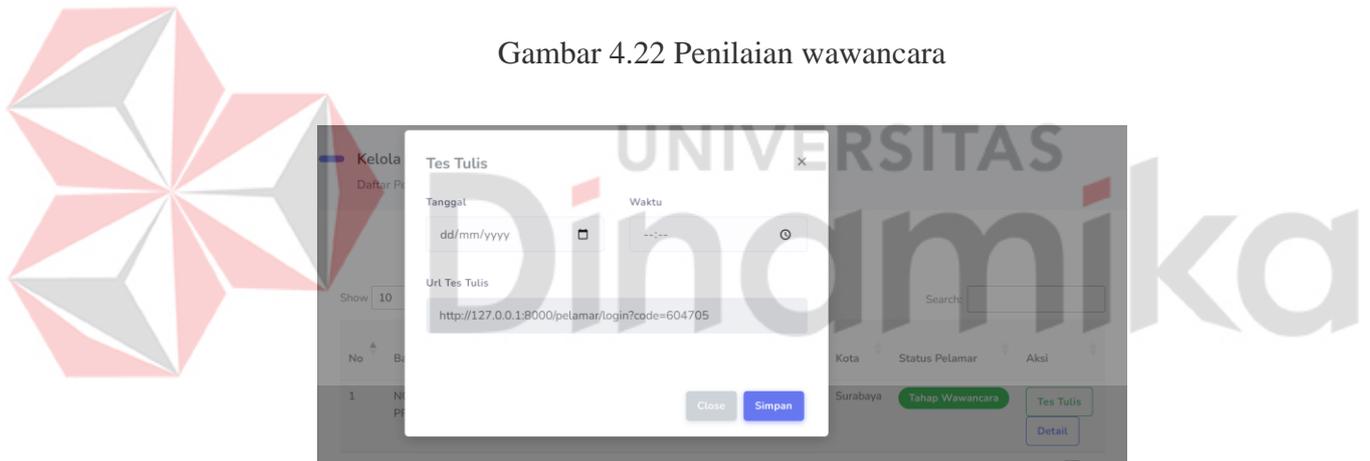


Gambar 4.21 Halaman approval pelaman dan jadwal wawancara

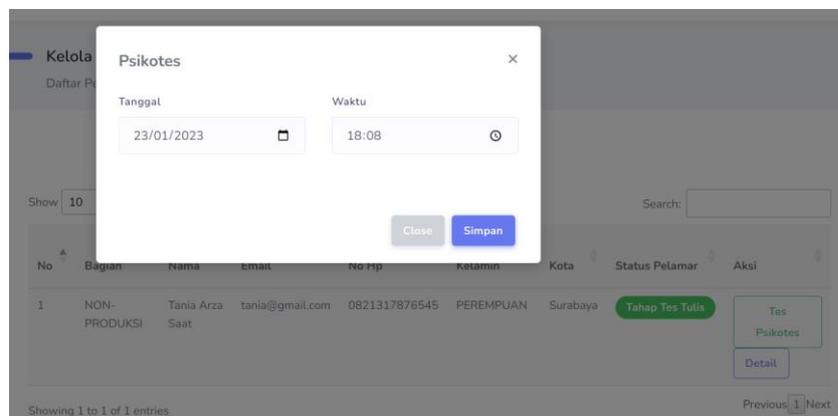
Nilai Wawancara

- | | | | | | |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1. Pendidikan terakhir yang telah ditempuh | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| 2. Pengalaman pekerjaan yang dimiliki | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| 3. Skill yang dimiliki | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| 4. Pelamar memiliki domisili dekat dengan perusahaan | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| 5. Jarak domisili pelamar dan perusahaan lebih dari 20 km | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| 6. Prilaku pelamar sangat menyenangkan | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| 7. Pelamar sangat ramah | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| 8. Bahasa yang digunakan pelamar saat berkomunikasi | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| 9. Pemilihan kata yang digunakan pelamar saat berkomunikasi | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| 10. Pelamar terlihat memiliki semangat | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| 11. Pelamar berpakaian dengan baik | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |

Gambar 4.22 Penilaian wawancara



Gambar 4.23 Jadwal tes tulis



Gambar 4.24 Jadwal psikotes

4.3.6 Implementasi Pelamar

Implementasi pelamar menghasilkan beberapa fitur, diantaranya fitur *login*, *register*, tampilan lowongan pekerjaan, melamar lowongan pekerjaan, dan mengerjakan tes tulis. Implementasi pelamar dapat dilihat pada gambar dibawah ini dan untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 10.

a. Halaman *register*

Pada halaman *register*, pelamar yang tidak memiliki akun dapat memulai dengan pembuatan akun dengan mengisi data diri pada *form* yang disediakan. Laman *register* bisa ditinjau pada Gambar 4.26 sampai dengan Gambar 4.28.

b. Halaman *login*

Pada halaman *login*, pelamar yang sudah memiliki akun dapat menginputkan email serta *password* yang dipunya. Laman *login* bisa dilihat pada Gambar 4.29.

c. Halaman lowongan pekerjaan

Tampilan lowongan pekerjaan, pelamar bisa melihat lowongan apa saja saat ini tersedia pada PT Sasmita Abadi Gloves. Halaman tampilan lowongan bisa dilihat pada Gambar 4.30.

d. Halaman tampilan data pelamar

Pada tampilan data pelamar, pelamar dapat melakukan *upload* berkas pendukung lamaran. Halaman tampilan data lamaran bisa dilihat pada Gambar 4.32.

e. Halaman tampilan ujian tulis

Tampilan ujian tulis, pelamar mendapatkan soal tes tulis yang harus dikerjakan. Halaman tampilan ujian tulis bisa dilihat pada Gambar 4.35.

f. Halaman status pelamar

Tampilan status pelamar, pelamar dapat melihat status lamaran yang terjadi. Halaman status pelamar bisa dilihat pada lempiran 10 Gambar L10.10.

Daftar Calon Kandidat

Nama *

Email *

NIK *

No. Handphone *

Tempat Lahir *

Tanggal Lahir *

Alamat *

Alamat Saat ini

Jenis Kelamin * ▼

Agama * ▼

Kota *

Gambar 4.25 Halaman *register* pelamar

Gambar 4.26 Permintaan untuk melakukan verifikasi email

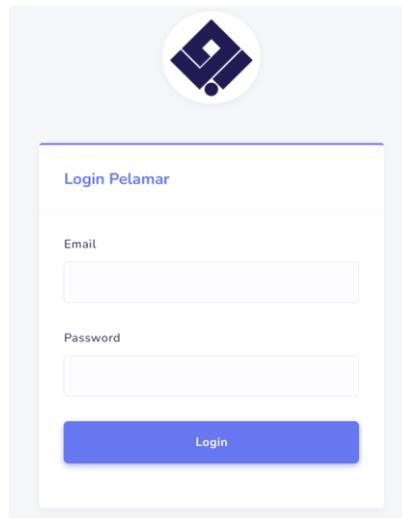
Hello, Please click the button below to verify your email address.

Verifikasi Email

Demikian informasi ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
HRD PT Sasmita Abadi Gloves

Gambar 4.27 Verifikasi email



UNIVERSITAS
Dinamika

Logo

Login Pelamar

Email

Password

Login

Gambar 4.28 Halaman *login* pelamar

Jobs

staf - administrasi

Tanggal : 23 January 2023

- Minimal S1 semua jurusan
- Tanpa Pengalaman
- Jujur, Bertanggung jawab, Pekerja keras, Mampu bekerja dalam tekanan
- Tidak bertindik dan bertato
- Usia maksimal 27 tahun, Pria atau wanita, Belum menikah
- Dapat mengoperasikan Microsoft excel dan office

Daftar

UNIVERSITAS
Dinamika

Gambar 4.29 Halaman lowongan pekerjaan



☰ Hai, Sahla Salsalbila Arza Saat

Dashboard

✓ Email berhasil di verifikasi

Gambar 4.30 Email berhasil diverifikasi

Alamat Saat ini	Jenis Kelamin
Jalan bendul merisi	PEREMPUAN
Agama	Kota
ISLAM	Surabaya
Status Perkawinan	
BELUM MENIKAH	
Berkas Lamaran	KTP
<input type="button" value="Choose File"/> No file chosen	<input type="button" value="Choose File"/> No file chosen
Upload berkas lamaran seperti surat lamaran, CV, dan portofolio. Jadikan satu file PDF. Max 2MB	Upload KTP dalam bentuk png, jpeg, atau jpg
SKCK	Foto 4x6
<input type="button" value="Choose File"/> No file chosen	<input type="button" value="Choose File"/> No file chosen
Upload SKCK dalam bentuk png, jpeg, atau jpg	Upload Foto 4x6 dalam bentuk png, jpeg, atau jpg
Ijazah	Berkas Pendukung
<input type="button" value="Choose File"/> No file chosen	<input type="button" value="Choose File"/> No file chosen
Upload ijazah 4x6 dalam bentuk png, jpeg, atau jpg	Upload Berkas Pendukung dalam pdf

Gambar 4.31 Halaman data lamaran



Gambar 4.32 Status lamaran

Hello **Tania Arza Saat**,

Anda mendapatkan panggilan tes interview pada :

Tanggal: 2023-01-23

Waktu: 18:00

Tempat : PT Sasmita Abadi Gloves

Hormat Kami,
HRD PT Sasmita Abadi Gloves.

Gambar 4.33 Jadwal wawancara

Ujian Tulis - staf - administrasi

Soal Pilihan Ganda

Pertanyaan 1

Perangkat lunak yang digunakan bagian administrasi untuk mengelola kas kecil ketika ingin membuat laporan keuangan adalah?

Jawaban

- Microsoft Office Access
- Microsoft Office Word
- Microsoft Office Tools
- Microsoft Office Excel

Pertanyaan 2

Mesin kantor yang berfungsi untuk menggandakan dokumen dengan hasil terbaik dalam jumlah banyak ialah?

Jawaban

- Scanner
- Mesin Stensil

Gambar 4.34 Soal tes tulis



Gambar 4.35 Tes tulis selesai dikerjakan

4.4 Uji Coba Sistem

Testing diterapkan melaksanakan pengujian sistem. Penelitian ini, pengujian sistem dengan memakai *blackbox* testing dan *user acceptance* testing.

4.4.1 Black Box Testing

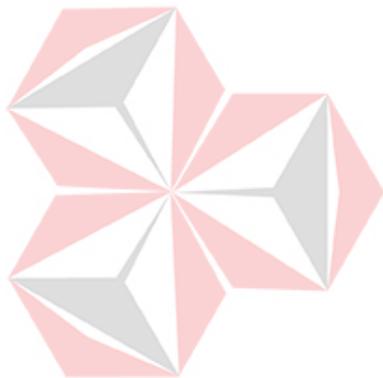
Hasil uji dari fungsi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan dengan menerapkan *black box* testing yang akan dilaksanakan pada sistem. Hasil uji fungsi menggunakan *black box* testing bisa dilihat pada lampiran Tabel L7.1 hingga L7.4.

4.4.2 User Acceptance Test

Uji *user acceptance test* dilaksanakan oleh pemilik, staf divisi, kepala divisi, kepala bagian, dan HRD. Pengujian ini dilakukan dengan cara menyebarkan survey dan terbentuk daripada 10 kuesioner yang diarahkan kepada tujuh belas pihak. Pihak memberikan jawaban pada sepuluh kuesioner yang diberi berkaitan dengan sistem yang telah dibangun. Survey memakai skala ukur *likert* yaitu 1(sangat kurang) sampai 5(sangat baik) seperti pada Tabel 2.3. Hasil kuesioner

berdasarkan pertanyaan yang telah dibuat bisa dilihat di lampiran Tabel L11.1 hingga Tabel L11.10.

Hasil akhir dari uji yang sudah dilaksanakan memakai *black box* testing adalah menciptakan suatu data sistem yang telah dibuat sudah sama sesuai harapan yang diharapkan serta telah berfungsi baik sesuai dengan fungsinya. Pengujian yang dilaksanakan menggunakan *user acceptance test* keseluruhan hasil ujinya bisa diterima oleh pengguna.



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan pengujian pada rancang bangun aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan PT Sasmita Abadi Gloves, dapat ditarik hasil akhirnya antara lain:

1. Aplikasi bisa digunakan untuk pengajuan kebutuhan karyawan, pembuatan lowongan pekerjaan, dan seleksi (tes wawancara dan tes tulis).
2. Aplikasi menghasilkan perhitungan *graphic rating scale*.
3. Aplikasi menghasilkan laporan hasil seleksi administrasi pelamar, laporan kehadiran tes wawancara pelamar, laporan kehadiran tes tulis pelamar, laporan kehadiran psikotes pelamar, dan laporan hasil seleksi karyawan.
4. Berdasarkan dari pengujian dengan memakai metode *black box testing* fungsionalitas keseluruhan fitur aplikasi rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Sasmita AbadiGloves dikatakan berhasil.
5. Berlandaskan dari uji yang telah dilaksanakan memakai metode *user acceptance test* keseluruhan hasil pengujian bisa disetujui *user* dengan rata-rata presentase nilai 94,8%.

5.2 Saran

Demikian pula sebagian saran yang dapat diusulkan pada penelitian berikutnya, yaitu:

1. Dapat ditambahkan proses orientasi karyawan setelah diterima pada sistem.
2. Dapat dibuat versi *mobile*.
3. Dapat dihubungkan dengan aplikasi psikotes yang saat ini masih dilakukan dengan mitra.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, Altamarin. 2022. Tugas Akhir. *Rancang Bangun Aplikasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Website Pada CV Lintas Nusa Menggunakan Metodee SAW*. <https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/6594/>
- Doharma, Rouly dan Dian Mafiroh. 2018. Perancangan Sistem Informasi Penilaian Prestasi Siswa pada SDN Grogol Selatan 13. *Infotech* 4, No. 2: 34–43.
- Garaika dan Margahana Helisia. 2019. Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 17, No. 2: 133–141.
- Ningrum, Fadhila Cahya. Dkk. 2019. Pengujian Black Box pada Aplikasi Sistem Seleksi Sales Terbaik Menggunakan Teknik Equivalence Partitions. *Jurnal Informatika Universitas Pamulang* 4, No. 4: 125–130.
- Nofyat. Dkk. 2018. Sistem Informasi Pengaduan Pelanggan Air Berbasis Website Pada PDAM Kota Ternate. *Indonesian Journal on Information System* 3, No. 1: 10–19.
- Potale, Billy Renaldo. Dkk. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SulutGo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16, No. 4: 453–464.
- Pressman, Roger S. 2015. *Rekayasa Perangkat Lunak : Pendekatan Praktisi Buku I*. ANDI.
- Purwanti, Haella. Dkk. 2020. Rancang Bangun Sistem Seleksi Rekrutmen Karyawan dan Guru Berbasis Website pada Sekolah Citra Bangsa Tangerang. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 1, No. 2: 60–70.
- Rahmat. 2020. *UU nomor 13 tahun 2003 yang telah disisipkan uu no. 11 tahun 2020 cipta kerja*. No. 11.
- Rauf, Abdur dan Agung Tri Prastowo. 2021. Rancang Bangun Aplikasi Berbasis Web Sistem Informasi Repository Laporan PKL Siswa (Studi Kasus SMKN 1 Terbanggi Besar). *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi (JTISI)* 2, No. 3: 26–31.
- Razi, Muhammad. Dkk. 2019. Implementasi Website Promosi dan Penjualan pada Asosiasi Pedagang Sepatu dan Tas Kota Padang. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Bisnis* 1, No. 1: 38–46.
- Riswandaa, Doni dan Adhie Thyo Priandika. 2021. Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Manajemen Pemesanan Barang Berbasis Online. *Jurnal Informatika dan Rekayasa Perangkat Lunak (JATIKA)* 2, No. 1: 94–101.

- Rosid. 2019. Kerja Praktik. *Rancang Bangun Aplikasi Penerimaan Karyawan Berbasis Desktop Pada CV Wantraindo*.
<https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/3300/>
- Safitri, Amalia Nur. 2021. Tugas Akhir. *Sistem Informasi Penjualan Tabung Gas Elpiji Pada Pangkalan Berkat Bersama Berbasis Web*.
- Sari, Ririn Nur Indah dan Hady Siti Hadijah. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1, No. 1: 204–214.
- Satria dan Ayu Setiawati Agustini. 2017. Penerapan Metode Graphic Rating Scale (GRS) Dalam Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmu dan Teknologi* 6, No. 2: 139–144.
- Supriatna, Rudi. 2018. Tugas Akhir. *Implementasi Dan User Acceptance Test (UAT) Terhadap Aplikasi E-Learning Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Kota Banda Aceh*. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/10361>
- Wahyudi, Agus. 2018. *Perancangan Sistem Menggunakan Metode SDLC*.
- Widarsono, Agus dan Rian Adhi Saputra. 2017. Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas Ke Sekolah Dengan Menggunakan Metode System Development Life Cycle (SDLC). *Jurnal Akuntansi Riset* 4, No. 2: 843–852.
- Yanuardi. Dkk. 2020. Perancangan Sistem Informasi Penjualan Online Gas Dalam Strategi E-Business Menggunakan Analisis SWOT. *Jurnal Teknik Informatika (JIKA) Universitas Muhammadiyah Tangerang* 4, No. 1: 1–6.