

Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja Berbasis Digital pada PT Sentra Inovasi Solusindo

Gatot Hery Djatmika^{1)*}, Budi Harsono²⁾, Putu Tirta Sari Ningsih³⁾, Alfath Ramadhan⁴⁾

¹⁾ Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

²⁾ Program Studi Administrasi Publik, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

³⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

⁴⁾ Program Studi Sistem Informasi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence author: gatothey@yahoo.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/jtik.v8i2.1310>

Abstrak

Kebijakan rekrutmen tenaga kerja pada PT Sentra Inovasi Solusindo diimplementasikan berbasis digital dengan membuat Sistem Informasi. Sistem informasi rekrutmen karyawan baru berbasis web atau *e-recruitment* dapat dijadikan solusi dalam menangani proses penerimaan karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya sistem informasi rekrutmen karyawan baru berbasis web, pemangku kepentingan dapat memilih sendiri karyawan yang tepat untuk perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat mengelola data pelamar dalam suatu *database* sehingga data pelamar tidak menumpuk dalam *filing cabinet*. Dalam penelitian ini, dibahas mengenai bagaimana merancang sistem informasi *e-recruitment* karyawan pada PT Sentra Inovasi Solusindo. Adapun metodologi pengembangan sistem yang digunakan adalah *System Development Life Cycle* (SDLC) model *Waterfall* yang meliputi tahap perencanaan sistem, analisis sistem, perancangan sistem dan implementasi sistem. Sistem dibangun menggunakan Bahasa pemrograman PHP, *database server*-nya menggunakan MYSQL. Hasil yang dicapai dari penelitian ini adalah sistem rekrutmen karyawan baru berbasis web. Dengan adanya sistem rekrutmen karyawan baru berbasis web diharapkan dapat membantu divisi HRD dalam proses penerimaan karyawan (rekrutmen), serta memudahkan calon karyawan baru untuk melamar pekerjaan.

Kata Kunci: Kebijakan rekrutmen, Tenaga Kerja, *System Development Life Cycle*

Abstract

The workforce recruitment policy at PT Sentra Inovasi Solusindo is implemented digitally by creating an Information System. A web-based or e-recruitment information system for new employee recruitment can be used as a solution in handling the employee recruitment process within the company. With the existence of a web-based new employee recruitment information system, stakeholders can choose the right employees for the company themselves. In addition, companies can manage applicant data in a database so that applicant data does not accumulate in the filing cabinet. This research discusses how to design an employee e-recruitment information system at PT Sentra Inovasi Solusindo. The system development methodology used is the System Development Life Cycle (SDLC) Waterfall model which includes the stages of system planning, system analysis, system design and system implementation. The system is built using the PHP programming language, the database server uses MYSQL. The results achieved from this research is a web-based new employee recruitment system. With the existence of a web-based new employee recruitment system, it is hoped that it will be able to assist the HRD division in the recruitment process, as well as make it easier for prospective new employees to apply for jobs.

Keywords: Recruitment Policy, Manpower, System Development Life Cycle

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini dunia informasi berkembang begitu pesat karena ditunjang dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih. Komputer merupakan salah satu alat guna menunjang perkembangan informasi, oleh karena itu suatu lembaga yang menggunakan komputer dalam mengelola sistem informasinya akan mempunyai nilai lebih daripada sistem yang diolah secara manual. Penggunaan komputer dapat dijadikan alat untuk mencapai tujuan, mencari kemudahan dan kecepatan dalam melakukan suatu proses pekerjaan terutama yang melibatkan banyak data. Sistem komputer sangat membantu dalam pemecahan permasalahan terutama dalam hal pengolahan data agar di dapatkan informasi yang akurat, cepat dan efisien.

Perkembangan Teknologi Informasi yang begitu cepat belakangan ini telah mendorong kemajuan di berbagai bidang. Salah satu perkembangan yang dapat dilihat adalah di bidang perangkat lunak (*software*). Dikarenakan banyak manfaat yang dapat dirasakan, maka peranan teknologi dan informasi tidak dapat dilepaskan dari kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu teknologi dan informasi telah menjadi bagian penting dalam aspek kehidupan.

Salah satu masalah yang paling penting dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah masalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sendiri tidak hanya mengatur karyawan yang ada dalam perusahaan, tetapi dimulai dari pemilihan calon karyawan, penilaian kinerja karyawan, pemilihan dan penempatan karyawan serta pengisian jabatan manajerial yang sesuai dengan kepatutan dan kelayakan.

Proses penerimaan karyawan merupakan tahap yang strategis untuk mengidentifikasi calon yang tepat. Hal yang sama juga diungkapkan oleh seorang peneliti bahwa proses penerimaan pegawai baru ikut andil dalam mengambil kebijakan organisasi. Tujuan utama dari proses penerimaan karyawan adalah untuk mendapatkan orang yang tepat pada penempatan yang tepat pula sehingga sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang baik akan senantiasa mencari individu-individu yang mempunyai etos kerja yang baik. Sehingga, ketika hal tersebut telah dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan maka ia akan mampu bertahan ditengah persaingan yang penuh dengan kompetisi dan perubahan yang begitu cepat.

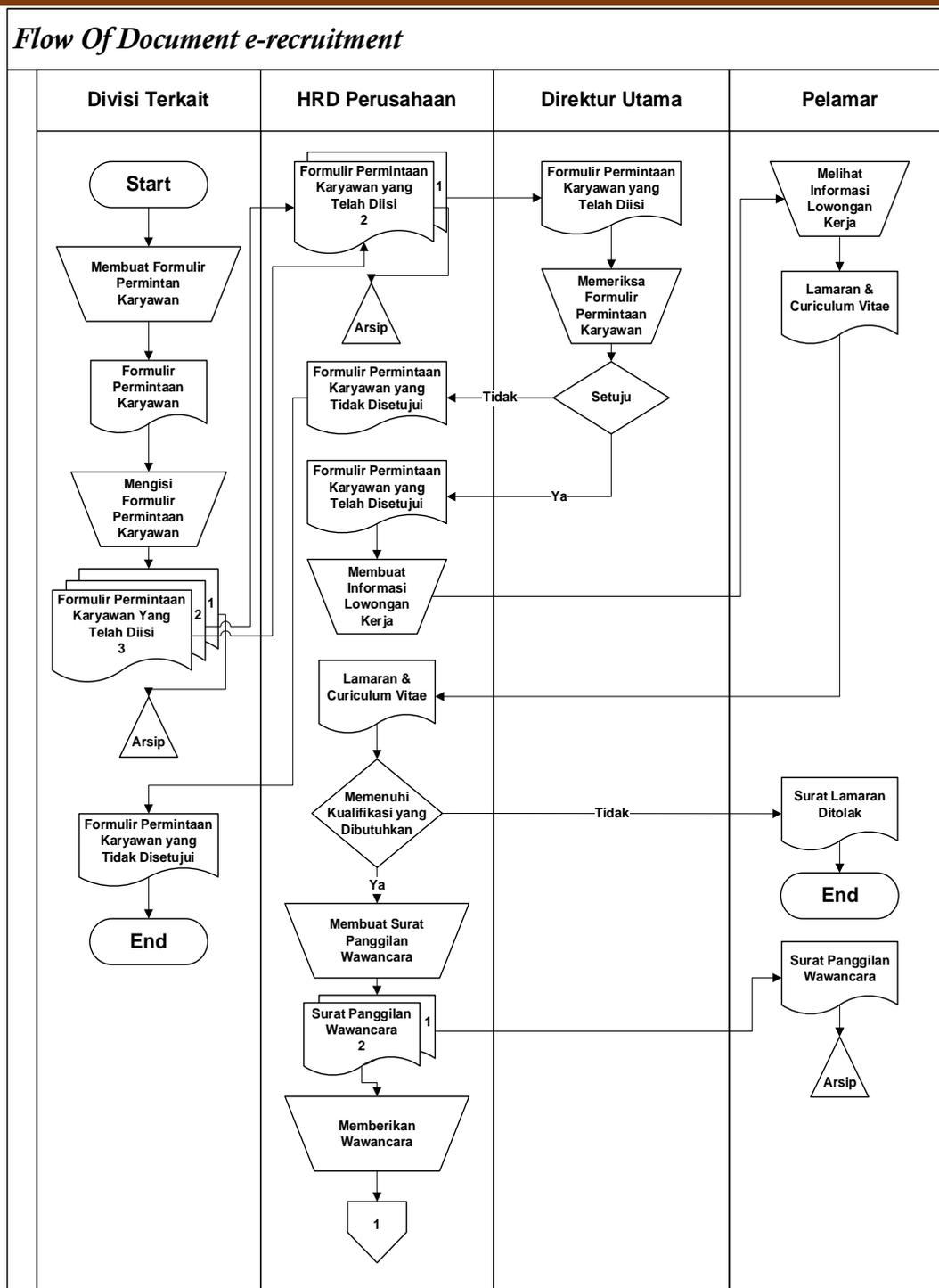
PT Sentra Inovasi Solusindo merupakan salah satu perusahaan yang melakukan proses penerimaan karyawan secara mandiri atau tidak mengenakan jasa perusahaan *outsourcing*. Dalam proses penerimaan karyawan, biasanya PT Sentra Inovasi Solusindo

menggunakan jasa periklanan media cetak seperti koran sehingga prosesnya cukup panjang dan tak jarang staf HRD dihadapkan pada keadaan jumlah lowongan yang terbatas serta calon karyawan yang berminat dan memenuhi syarat administrasi jumlahnya lebih banyak dari yang diperlukan. Kondisi semacam ini apabila tidak disikapi dengan tepat dapat menjadi sumber potensi masalah bagi perusahaan dikemudian hari, baik internal maupun eksternal perusahaan. Pada gilirannya apabila proses penerimaan karyawan tidak diposisikan secara benar, maka calon karyawan yang diterima tidak memenuhi kriteria yang diharapkan, dan akan menjadi beban perusahaan di kemudian hari secara berkelanjutan.

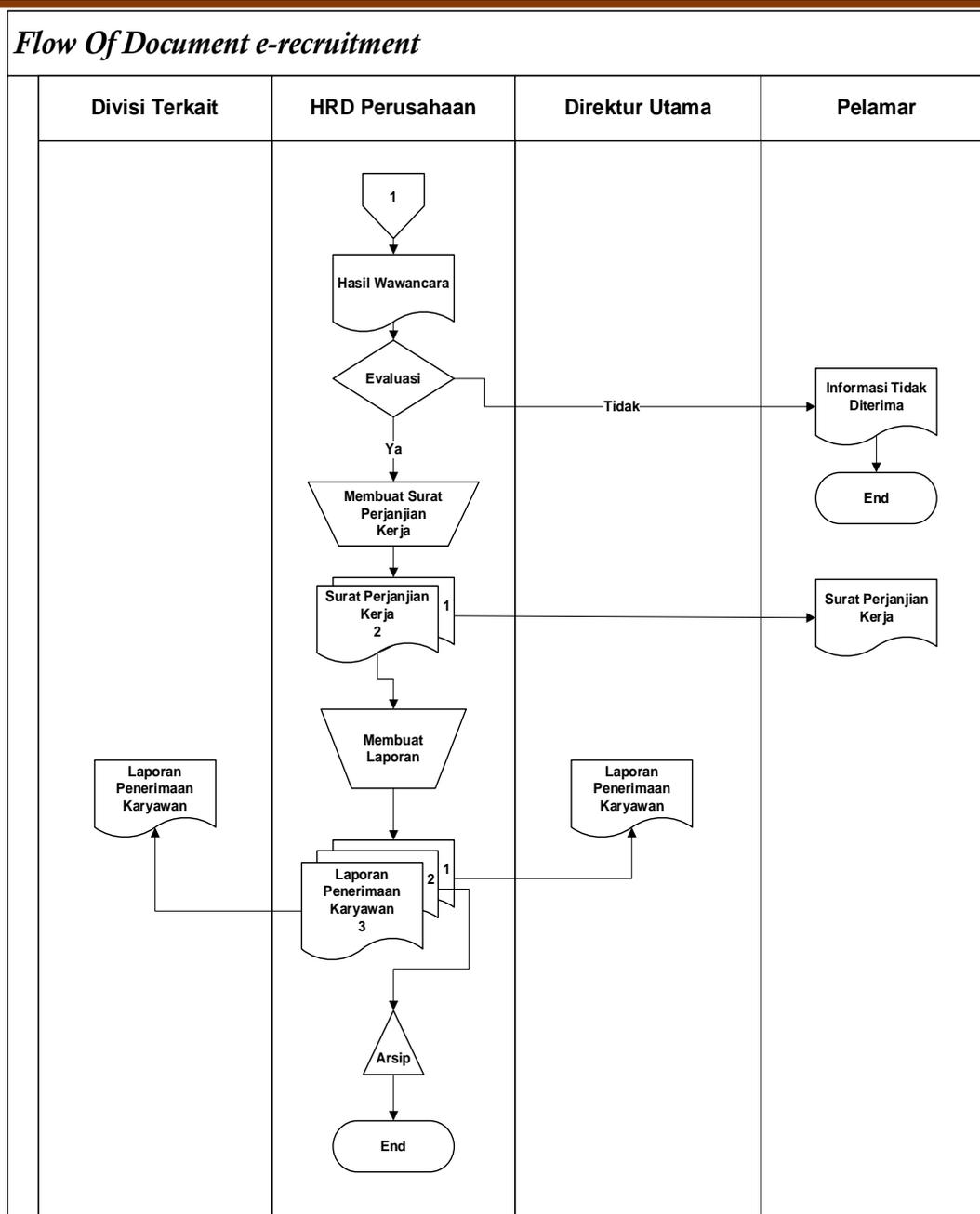
METODE

Penelitian dilakukan pada PT Sentra Inovasi Solusindo. PT Sentra Inovasi Solusindo dengan merek *SisApp* (PT. Sentra Inovasi Solusindo *Application*) adalah penyedia layanan informasi, komunikasi, dan teknologi (TIK) yang menyediakan layanan konsultasi, pengembangan aplikasi, layanan aplikasi *cloud*, pemasangan infrastruktur jaringan, perangkat lunak, dan perangkat keras. Didukung oleh para professional muda yang ahli dalam teknologi. PT Sentra Inovasi Solusindo berkedudukan di Jalan Agung Perkasa IX blok K-1 no. 26-27 Sunter Agung, Jakarta 14350.

Tahapan proses yang dilakukan dalam rekrutmen karyawan digambarkan dalam diagram alir pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Flow Of Document Sistem Berjalan halaman 1



Gambar 2. *Flow Of Document* Sistem Berjalan halaman 2

Proses pencarian data lamaran masih lambat, dikarenakan petugas harus melihat data calon karyawan satu persatu. Adapun pemecahan masalah diuraikan sebagai berikut: Menggunakan sistem terdigitalisasi untuk mengolah data-data yang berkaitan dengan seleksi penerimaan karyawan baru, mulai dari dokumen pendaftaran, penilaian dokumen pendaftaran agar pengolahan terhadap dokumen tersebut lebih cepat dan akurat. Sistem terdigitalisasi yang dimaksud merupakan sistem yang berbasis web. Sistem ini menggantikan sistem lama yang secara keseluruhan belum terkomputerisasi. Sistem usulan ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk PT Sentra Inovasi Solusindo dalam hal sistem penerimaan karyawan. Sehingga proses penerimaan karyawan menjadi lebih mudah dari sebelumnya.

Untuk melakukan pengembangan sistem, metode yang digunakan adalah *System Development Life Cycle* (SDLC). SDLC adalah sebuah proses logika yang digunakan oleh seorang analis sistem untuk mengembangkan sebuah sistem informasi. Adapun tahapan dari SDLC adalah :

1. *Planning* merupakan tahap dimana sistem digambarkan secara *global* beserta tujuan yang akan direncanakan terhadap sistem yang akan dikembangkan.
2. *Analisis* merupakan tahap dimana analis mencoba untuk menguraikan permasalahan sistem dan menggambarkannya kedalam beberapa diagram untuk menggambarkan situasi yang sedang berjalan, kemudian pada tahap ini juga analis mencoba mendesain sebuah solusi yang akan diberikan kepada *user*.
3. *Design* merupakan tahap dimana solusi-solusi yang sudah digambarkan secara *global* pada tahap *analysis* diuraikan secara detail baik dalam bentuk *diagram*, *layouts*, *business rules*, dan dokumentasi-dokumentasi lain yang dibutuhkan
4. *Implementation* merupakan tahap dimana sistem mulai dibangun atau dikembangkan. Tahap ini identik dengan pembuatan program atau aplikasi untuk mendukung sistem.
5. *Testing* merupakan tahap dimana sistem yang sudah dibangun atau dikembangkan dicoba oleh tim *tester* ataupun oleh *user*.

Sumber : Sri Mulyani, Metode Analisis dan Perancangan Sistem. Bandung: Abdi Sistematika, 2016.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap perancangan sistem, komponen-komponen sistem informasi yang dirancang bertujuan untuk dikomunikasikan kepada *user* bukan untuk *programmer*. Komponen sistem informasi yang dirancang adalah *input*, *database*, *output*, dan *file*.

Proses perancangan sistem *input* yang akan dibuat adalah *input* data pelamar, *input* data divisi, *input* formulir permintaan karyawan. *Input* data pelamar berisikan biodata, bahasa, keahlian, pengalaman kerja, riwayat pendidikan, dan pelatihan, *input* data divisi berisikan pencatatan data masing-masing divisi, *input* formulir permintaan karyawan berisikan nama divisi pemohon, jabatan divisi pemohon, lokasi penempatan, jabatan yang dibutuhkan, jumlah kebutuhan, usia minimal, usia maksimal, pendidikan minimal, pengalaman kerja minimal, deskripsi pekerjaan, alasan membutuhkan karyawan.

Proses perancangan sistem *output* yang akan dihasilkan oleh sistem adalah laporan penerimaan karyawan baru, yang berisikan tentang laporan siapa saja calon karyawan baru yang diterima.

Proses perancangan sistem *database* yang akan dihasilkan dari sistem yang akan dibuat adalah *database* yang mendata yang dibutuhkan oleh PT Sentra Inovasi Solusindo yaitu data pelamar, data divisi yang membutuhkan karyawan baru, data formulir permintaan karyawan, dan data laporan penerimaan karyawan baru.

Pada sistem usulan diusahakan agar dalam proses penerimaan karyawan digunakan sistem digital sesuai dengan kemajuan teknologi saat ini untuk mempermudah kerja bagian *Human Resources Development* (HRD) dalam mengolah data. Dalam usulan sistem ini ada beberapa prosedur yang akan dilaksanakan antara lain :

1. Pelamar

- a. Pelamar melakukan registrasi tahap 1 atau pembuatan akun.
- b. Pelamar melakukan *log in*.
- c. Pelamar melihat lowongan pekerjaan yang tersedia.
- d. Pelamar dapat memilih lowongan pekerjaan yang diinginkan.
- e. Pelamar dapat melihat apakah dia diterima atau tidak.
- f. Pelamar mendapatkan panggilan wawancara melalui *email*.
- g. Pelamar melakukan wawancara dengan *Human Resources Development* dan melakukan tes psikotes.
- h. Pelamar diterima.
- i. Pelamar dapat mengubah data diri.
- j. Pelamar dapat melakukan *log out*.

2. Human Resources Development (HRD)

- a. HRD melakukan *log in*.
- b. HRD dapat melihat formulir permintaan karyawan (FPK)
- c. HRD dapat menyetujui atau tidak formulir permintaan karyawan (FPK).
- d. HRD dapat membuat ujian psikotes.
- e. HRD dapat menentukan di terima atau tidak nya pelamar.
- f. HRD dapat membuat laporan penerimaan karyawan.
- g. HRD dapat melihat dan mencetak laporan penerimaan karyawan.
- h. HRD dapat melakukan *log out*.

3. Divisi

- a. Divisi melakukan *log in*.
- b. Divisi membuat formulir permintaan karyawan (FPK).
- c. Divisi dapat melihat dan menerima laporan penerimaan karyawan
- d. Divisi dapat melakukan *log out*.

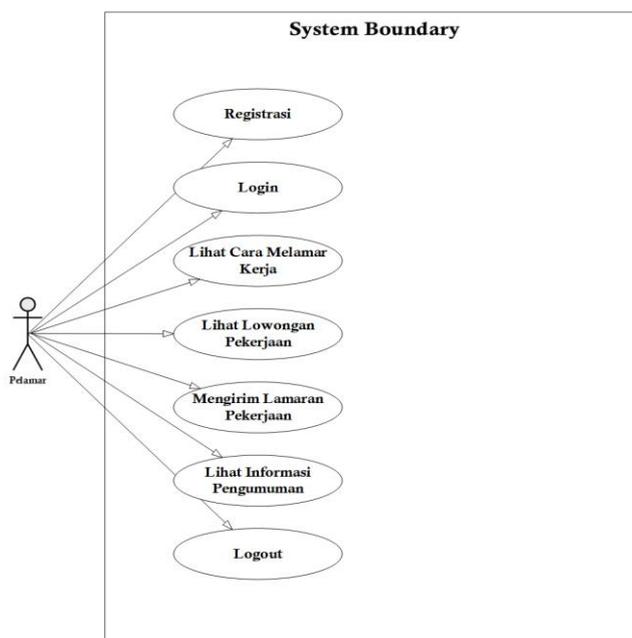
4. Direktur Utama

- a. Direktur Utama melakukan *log in*.
- b. HRD dapat melihat formulir permintaan karyawan (FPK)
- c. HRD dapat menyetujui atau tidak formulir permintaan karyawan (FPK).
- d. Direktur Utama dapat melihat dan menerima laporan penerimaan karyawan
- e. Direktur Utama dapat *log out*.

Perancangan sistem untuk *e-recruitment* karyawan dengan menggunakan diagram *Unified Modelling Language* (UML). Diagram UML ini dibuat dengan *Microsoft Visio*. Pada sistem ini, digunakan 4 diagram UML. Berikut adalah diagram-diagram UML yang digunakan dalam sistem *e-recruitment* karyawan.

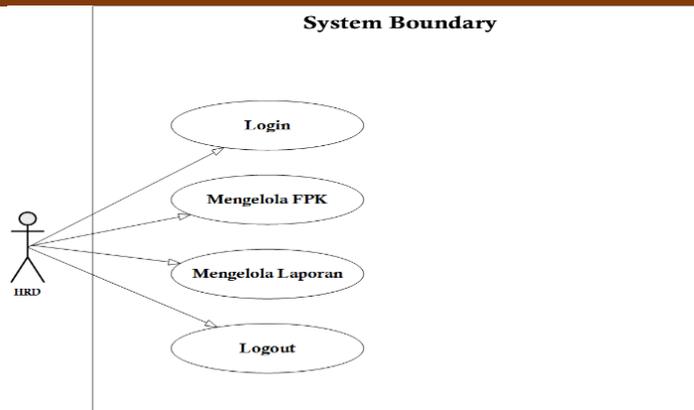
Use Case Diagram dibawah ini menggambarkan bagaimana cara pengguna berinteraksi dengan sistem yang akan dibuat.

Pada sistem ini pelamar dapat melakukan 7 interaksi antara lain: registrasi, *log in*, melihat cara melamar kerja, lihat lowongan pekerjaan, mengirim lamaran pekerjaan, lihat informasi pengumuman, dan *log out*. Untuk lebih jelas dapat dilihat *use case diagram* pada gambar dibawah ini.



Gambar 3. *Use Case Diagram* Pelamar

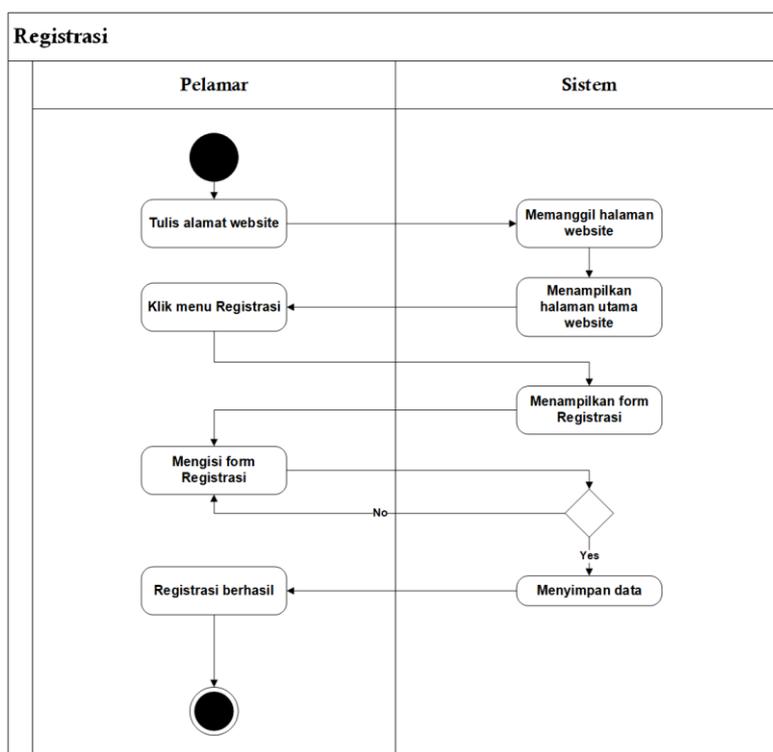
Pada sistem ini pelamar *Human Resources Development* (HRD) dapat melakukan 4 interaksi antara lain: *log in*, mengelola formulir permintaan karyawan (FPK), mengelola laporan, dan *log out*. Untuk lebih jelas dapat dilihat *use case diagram* pada gambar dibawah ini.



Gambar 4. Use Case Diagram Human Resources Development

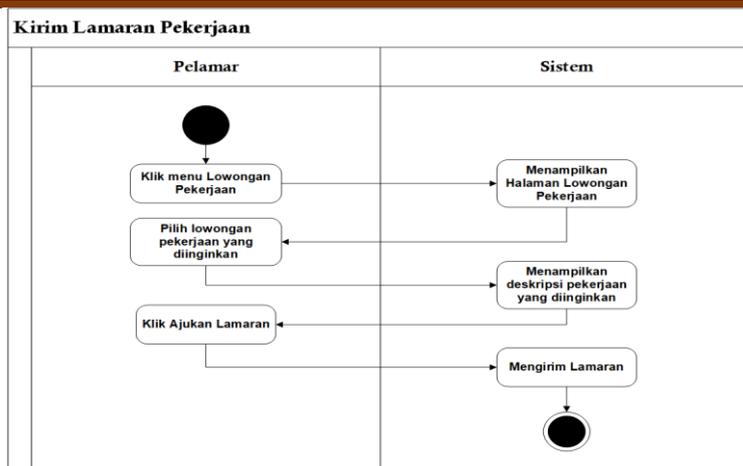
Activity Diagram dibawah ini menggambarkan bagaimana cara pengguna berinteraksi dengan sistem yang akan dibuat.

Dibawah ini digambarkan interaksi antara pengguna dengan sistem. Dimana pengguna harus melakukan registrasi terlebih dahulu untuk mempunyai akses login ke sistem.



Gambar 5. Activity Diagram Registrasi

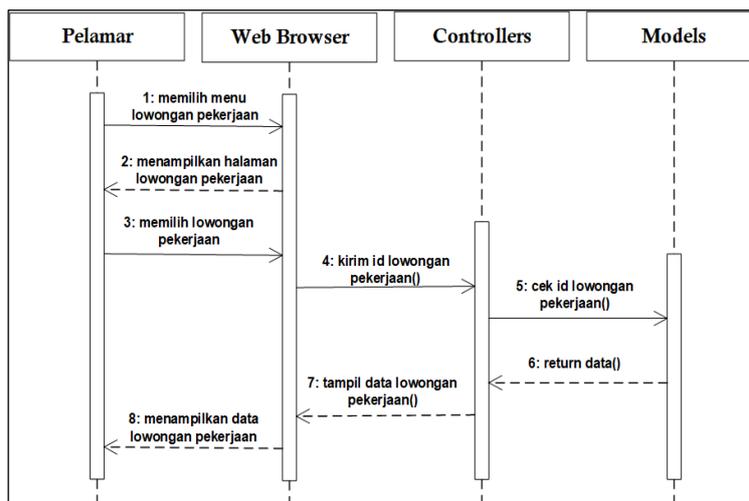
Dibawah ini digambarkan interaksi antara pelamar dengan sistem. Dimana pelamar mengirim lamaran pekerjaan.



Gambar 6. Activity Diagram kirim lamaran pekerjaan

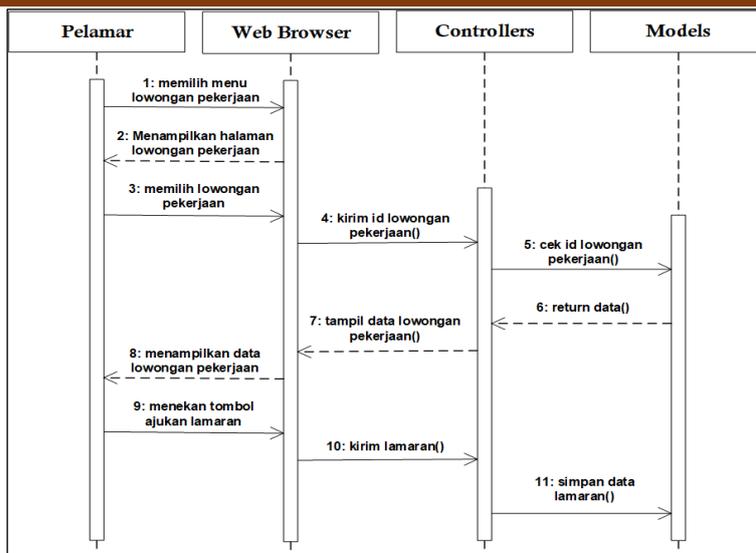
Sequence Diagram dibawah ini menggambarkan bagaimana cara sistem menerima data yang dikirimkan oleh user.

Dibawah ini digambarkan bagaimana sistem menerima dan memproses data yang dikirimkan oleh pengguna, dalam hal ini adalah proses melihat lowongan pekerjaan.



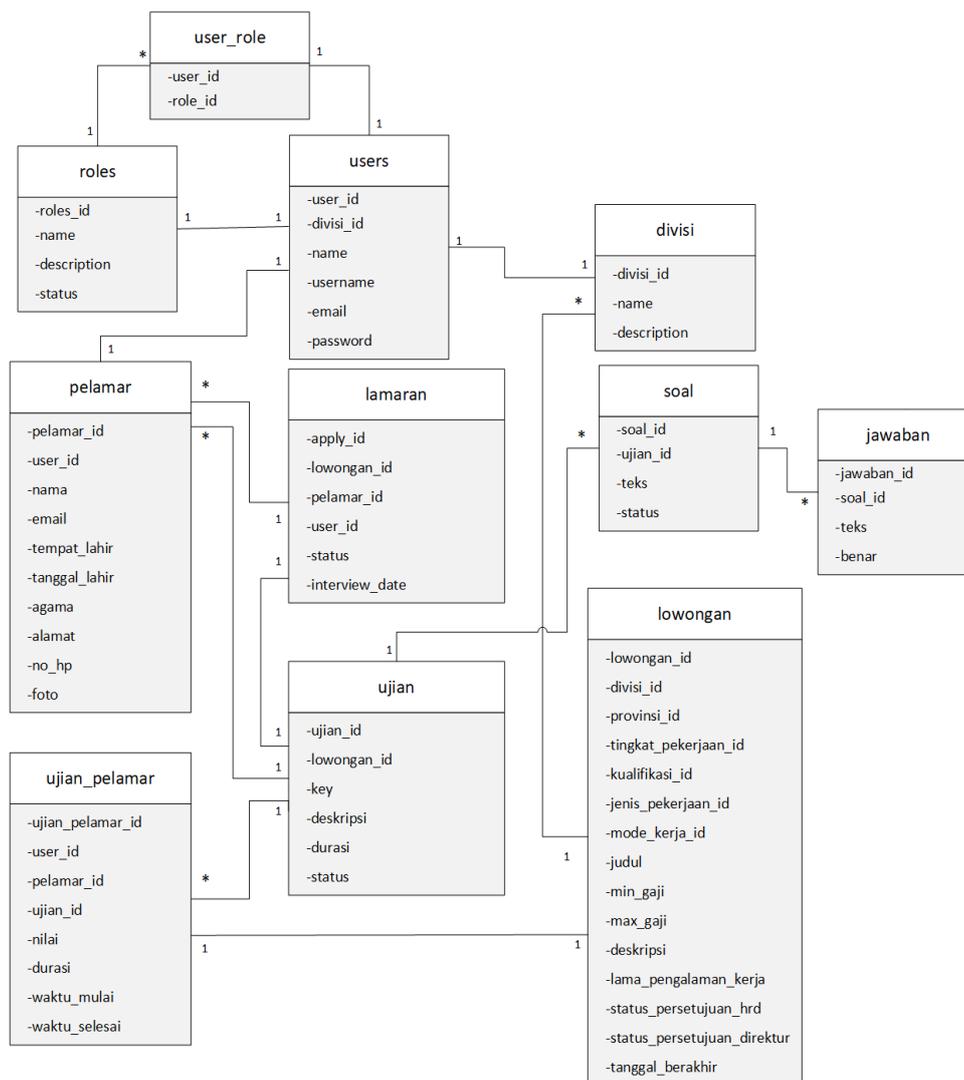
Gambar 7. Sequence Diagram Melihat Lowongan Pekerjaan

Dibawah ini digambarkan bagaimana sistem menerima dan memproses data yang dikirimkan oleh pengguna, dalam hal ini adalah proses kirim lamaran pekerjaan.



Gambar 8. Sequence Diagram Kirim Lamaran Pekerjaan

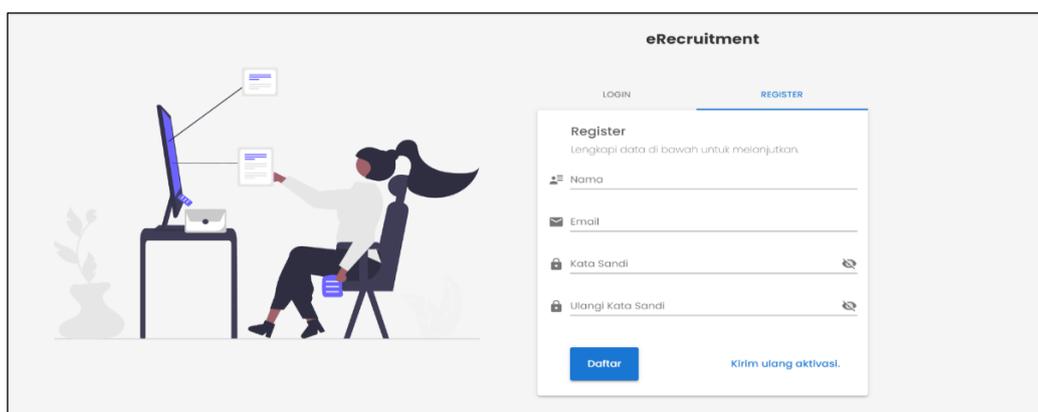
Class Diagram dibawah ini merupakan gambaran class yang menjelaskan interaksi antar class di dalam sistem.



Gambar 9. Class Diagram Kirim Lamaran Pekerjaan

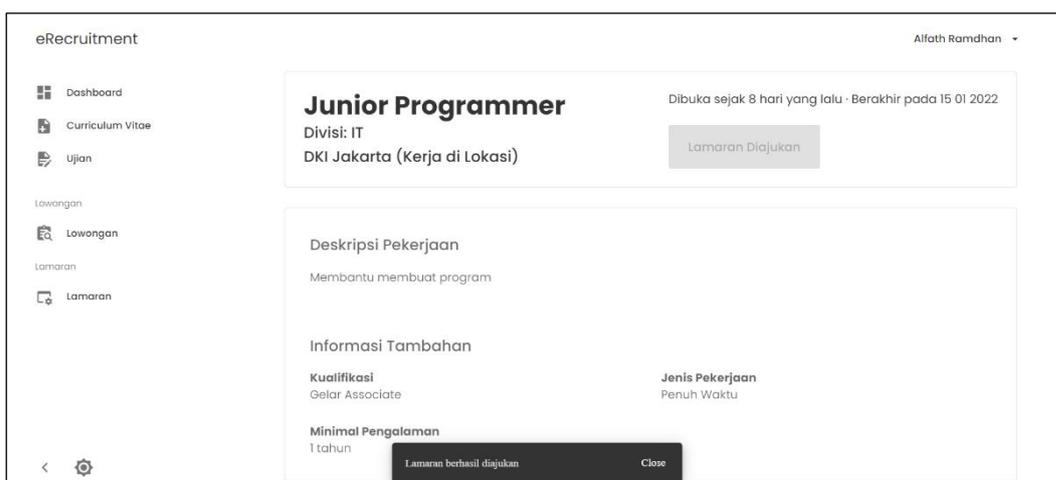
Perancangan antar muka merupakan sebuah bagian tampilan dari aplikasi yang akan langsung berinteraksi dengan pengguna melalui layar atau dapat juga dikatakan tampilan sebuah program. Antarmuka dirancang agar dapat menghasilkan tampilan lebih mudah dimengerti dan menarik. Oleh karena itu tampilan antar muka (*interface*) sangatlah penting dalam sebuah program. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai rancangan awal untuk tampilan yang akan digunakan pada sistem *e-recruitment* karyawan PT Sentra Inovasi Solusindo.

Pada halaman registrasi ini terdapat 4 inputan yang berisi nama, *email*, kata sandi, ulangi kata sandi dan tombol daftar untuk membuat akun. Untuk lebih jelasnya rancangan halaman registrasi dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 10. Halaman Registrasi

Pada halaman kirim lamaran pekerjaan ini terdapat data detail lowongan pekerjaan dan tombol ajukan lamaran untuk mengajukan lamaran bagi pelamar. Untuk lebih jelasnya rancangan kirim lamaran pekerjaan dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 11. Halaman Kirim Lamaran Pekerjaan

Pada pengecekan data pelamar ini terdapat data *curriculum vitae* (CV) pelamar. Untuk lebih jelasnya rancangan pengecekan data pelamar dapat dilihat pada gambar berikut ini.



The image shows a web interface for CV verification. At the top left, it says 'Curriculum Vitae' and at the top right, there is a 'Tutup' (Close) button. Below this, the 'Biodata' section contains the following information: Name: Alfath Ramdhan; No Ponsel: 082123145680; Email: alfathrmahn4@gmail.com; Tempat Lahir: Jakarta; Tanggal Lahir: 01-01-1998 (23 tahun); Agama: Islam; Alamat: Jl Mahoni gang baru. Below the biodata, there is a section for 'Keahlian' (Skills) which is currently empty. To the right of the text is a profile picture of a young man in a suit.

Gambar 12. Halaman Pengecekan Data Pelamar

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari pembahasan di atas mengenai Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja Berbasis Digital pada PT Sentra Inovasi Solusindo, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem berbasis digital penerimaan karyawan menyajikan informasi yang dapat mempermudah bagian *Human Resource Development* (HRD) PT Sentra Inovasi Solusindo dalam menangani proses penerimaan karyawan, sehingga data pelamar tidak menumpuk di lemari.
2. Dengan adanya sistem ini pekerjaan yang lambat dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat.
3. Dengan adanya sistem *e-recruitment* karyawan ini perusahaan dan pelamar menjadi satu kesatuan. Sistem *e-recruitment* karyawan ini mengintegrasikan antara perusahaan dan pelamar sehingga proses perekrutan pegawai menjadi lebih efisien dan efektif.

Dari pembahasan dan penjelasan di atas, dapat diberikan rekomendasi yang kiranya dapat dimanfaatkan dan menjadi pedoman bagi pihak terkait. Rekomendasi adalah sebagai berikut:

1. Jika terdapat kekurangan pada sistem yang diusulkan, hendaknya dicatat oleh user atau orang yang akan bersangkutan dengan sistem ini, hal ini ditunjukkan untuk perbaikan sistem agar menjadi lebih sempurna.
2. Dapat diintegrasikan dengan *mail server* atau *sms gateway* agar setiap informasi dapat disampaikan *real time*.

3. Sistem ini dapat dikembangkan menjadi sistem informasi lowongan pekerjaan berbasis aplikasi android sehingga informasi tersebut dapat mudah diakses karena sudah terinstal di handphone setiap individu yang berbasis android.

REFERENSI

- Aditama, Roki. (2017). Web Service Pembayaran Uang Kuliah Online dengan PHP & SOAP WSDL. Yogyakarta: CV. Lokomedia.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Anggraeni, Elisabet Yunaeti. (2017). Pengantar Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi.
- Arif, M. Firman. (2019). Analisa dan Perancangan Sistem. Pasuruan: Qiara Media.
- Enterprise, Jubilee. (2018). HTML, PHP, dan MYSQL Untuk Pemula. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Kristanto, Andri. (2018). Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya (Edisi Revisi). Yogyakarta: Penerbit Gaya Media, 2018.
- Muharto, dan Ambarita Arisandy. (2016). Metode Penelitian Sistem Informasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Mulyani, Sri. (2016). Metode Analisis dan Perancangan Sistem. Bandung: Abdi Sistematika.
- Mulyani, Sri. (2016). Notasi Permodelan Unified Modelling Language (UML). Bandung: Abdi Sistematika, 2016.
- Pakpahan, Andrew Fernando. (2020). Dasar-dasar Pengembangan Aplikasi Web Modern Dengan Framework Laravel. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Permana, Pungky Indra Purnomo, Alia Nutrisiany. (2021). Pemrograman Web dan Perangkat Bergerak SMK/MAK Kelas XII. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pratiwi, Evi Lestari. (2020). Konsep Dasar Algoritma dan Pemrograman Dengan Bahasa Java. Banjarmasin: Poliban Press.