

PERANCANGAN DAN IMPLEMENTASI REKRUTMEN KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE SAW BERBASIS WEB (STUDI KASUS PT. ATEJA)

Iswanto¹, Abdul Azis Muslim²

^{1,2}Program Studi Informatika Universitas Nurtanio Bandung
Jl. Pajajaran 219 Husein Sastranegara Bandung
email: ¹isw789ng@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga dan elemen yang penting bagi perusahaan. Karyawan atau pegawai sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan turut memberikan peran serta dalam keberhasilan perusahaan. Karena tanpa adanya karyawan sebagai sumber daya manusia maka tidak ada yang akan menggerakkan dan menjalankan fungsi bisnis perusahaan. Seiring dengan berkembangnya dunia bisnis dan teknologi, membuat suatu perusahaan mencari berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial dan mempunyai kualifikasi sesuai kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, perlu dibangun suatu aplikasi yang dapat membantu organisasi dalam mendapatkan sumber daya manusia yang potensial. Suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah apabila informasi yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan tersedia dengan cepat, tepat dan berkualitas. Dengan adanya sumber informasi yang cukup, maka mencari pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya dapat dilakukan.

Dalam pembuatan tugas akhir ini penulis akan membangun sistem informasi rekrutmen karyawan menggunakan metode SAW berbasis web di PT. Ateja menggunakan bahasa pemrograman PHP dan *database* MySQL serta *Apache Web Server*. Selain itu, diharapkan dapat mewujudkan proses pengelolaan rekrutmen pegawai yang lebih baik, menciptakan sistem yang saling terintegrasi dengan baik

Kata Kunci: sumber daya manusia, metode SAW, rekrutmen karyawan di PT. Ateja

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi informasi semakin hari semakin meningkat, sehingga menyebabkan konsumsi masyarakat terhadap informasi aktual mengalami perkembangan yang cukup pesat. Saat ini masyarakat dunia memberikan perhatian penuh terhadap teknologi komunikasi yang tentunya berkaitan erat dengan informasi. Melalui teknologi informasi ini kita dapat membuat sebuah opini yang dapat diakses oleh masyarakat umum dengan menggunakan teknologi internet. Karena itulah apabila sebuah negara menguasai lalu lintas informasi dunia maka negara itu dapat menguasai dunia. Tidak hanya masyarakat secara umum memberikan perhatian penuh terhadap informasi, pemerintah pun melakukannya. Terbukti di negara kita mudah sekali menemukan lembaga-lembaga pendidikan yang orientasinya pada peningkatan kemampuan pengelolaan teknologi informasi.

Banyak kalangan instansi pemerintahan maupun instansi swasta yang menggunakan teknologi informasi untuk memecahkan berbagai masalah, misalnya masalah penerimaan karyawan, masalah pengolahan data pegawai, pengolahan data absensi karyawan, pengolahan data gaji pegawai, dan masih banyak lagi masalah yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang memerlukan pemanfaatan teknologi informasi ini.

Apabila kita persempit pada lingkungan instansi, jika pada sebuah area terdapat beberapa instansi yang saling berkompetisi maka instansi yang menguasai informasilah yang dapat melangsungkan usahanya lebih lama. PT. Ateja merupakan salah satu perusahaan *textile* yang ada di wilayah Bandung yang sebagian besar sudah menggunakan sistem informasi dalam seluruh aktifitasnya. Karena itulah teknologi informasi merupakan kebutuhan primer. Dengan teknologi informasi yakni dengan penggunaan komputerisasi untuk penerimaan karyawan baru akan lebih berguna dan lebih berarti.

Selama melakukan penelitian di PT Ateja pada Departemen HRD (*Human Resources Of Development*) masih menggunakan sistem manual sehingga memperlambat kerja perusahaan dalam tahapan rekrutmen, data tentang rekrutmen belum terdokumentasi dan tersimpan dalam database sehingga mudah hilang, banyaknya berkas pelamar sehingga memenuhi lemari penyimpanan dokumen dan juga kurang akurat dan telitinya proses penilaian hasil tes. Dengan menggunakan komputer proses pengelolaan administrasi akan lebih cepat, informasi lebih akurat, efektivitas dan efisiensi dapat ditingkatkan serta *human error* (kesalahan manusia) dapat diminimalisasi. HRD sangat membutuhkan implementasi program penerimaan karyawan baru yang diharapkan dapat membantu kelancaran dalam memberikan informasi. Sehubungan dengan kondisi tersebut, maka muncul gagasan untuk membuat suatu sistem aplikasi, khususnya yang menyangkut penerimaan karyawan baru.

Selanjutnya hasil rancangan tersebut dituangkan dalam Tugas Akhir yang berjudul “Perancangan dan Implementasi Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode SAW Berbasis Web (Studi Kasus di PT. Ateja)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana merancang aplikasi perekrutan karyawan berbasis web yang pengelolaan datanya saling berinteraksi dengan baik?
2. Bagaimana agar pihak HRD dapat menerima informasi berupa data pelamar yang lengkap, terbaru dengan cepat?
3. Bagaimana memberikan fasilitas pendaftaran calon pegawai baru yang mudah kepada pelamar?
4. Bagaimana metode SAW dapat direalisasikan dalam sebuah aplikasi?

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam skripsi ini tidak terlalu luas, namun dapat mencapai hasil yang optimal, maka peneliti akan membatasi ruang lingkup pembahasan sebagai berikut:

1. Informasi yang disajikan meliputi informasi seputar PT Ateja

2. System hanya melakukan proses pengumpulan data pelamar, lowongan kerja dan menentukan calon karyawan sesuai kualifikasi yang di butuhkan
3. Pembangunan *system E-recruitment* menggunakan bahasa pemograman PHP dengan database MySQL.
4. Divisi yang dijadikan bahan penelitian adalah divisi HRD.
5. Untuk pelaksanaan test dan wawancara dilakukan secara manual oleh HRD.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk lebih melengkapi aplikasi yang telah ada pada Departemen HRD (*Human Resources of Development*) yaitu:

1. Membuat sistem informasi penerimaan karyawan baru secara komputerisasi.
2. Mengimplementasikan sistem informasi penerimaan karyawan baru dalam perangkat lunak.
3. Membantu perusahaan untuk meningkatkan efisiensi waktu dalam penerimaan karyawan baru dan meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah penerimaan karyawan baru.

1.5 Metode Penelitian

Pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini mencakup kegiatan sebagai berikut:

Observasi

Yaitu berupa pengumpulan data dengan melakukan pencatatan, penyusunan, dan penyimpanan dokumen yang diperlukan sesuai dengan sistem informasi penerimaan karyawan, diantaranya *flowchart* penerimaan karyawan baru di Ateja

Wawancara

Untuk memperoleh data, maka dilakukanlah wawancara dengan staf kantor khususnya staf HRD (*Human Resources Of Development*) yang berhubungan dengan masalah yang sedang dibahas.

Studi Kepustakaan (*Library Reseach*)

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara penggunaan buku-buku dan mempelajari literature yang berhubungan dengan masalah

yang sedang dibahas sebagai penunjang data yang ada

2. LANDASAN TEORI

2.1 Sistem Informasi

Sistem informasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem di dalam suatu organisasi yang merupakan kombinasi dari orang-orang, fasilitas, teknologi, media dan memberi sinyal kepada manajemen dan lainnya terhadap kejadian-kejadian internal dan eksternal yang penting dan menyediakan suatu dasar informasi untuk pengambilan keputusan yang baik (Jogiyanto, 2005)

2.2 Rekrutmen Karyawan

Penerimaan karyawan atau rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutup kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Andrew (dalam Mankunegara, 2011), penerimaan karyawan adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan organisasi.

Oleh karena itu, dalam perekrutan harus melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga yang bersangkutan. Lebih lanjut dikatakan, penerimaan karyawan atau rekrutmen mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber, tahapan dalam proses keseluruhan kemudian dilanjutkan dengan mendaftar kemampuan penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi. Sedangkan perekrutan menurut Filippo (dalam Hasibuan, 2010) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi. Dengan kata lain, perekrutan atau penarikan adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar mau melamar lowongan kerja yang ada pada suatu lembaga atau instansi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau HRD.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya

2.3 Sistem Pengambilan Keputusan

Sistem pendukung keputusan (SPK) adalah bagian dari sistem informasi berbasis komputer termasuk sistem berbasis pengetahuan atau manajemen pengetahuan yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai sistem komputer yang mengolah data menjadi informasi untuk mengambil keputusan dari masalah terstruktur yang spesifik.

Sedangkan menurut Scoot Morton (dalam Azhar, 2009) Sistem Pendukung Keputusan merupakan penggabungan sumber-sumber kecerdasan individu dengan kemampuan komponen untuk memperbaiki kualitas keputusan. Sistem Pendukung Keputusan juga merupakan sistem informasi berbasis komputer untuk manajemen pengambilan keputusan yang menangani berbagai masalah.

Dengan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa SPK merupakan sistem yang membantu pengambil keputusan dengan melengkapi mereka dengan informasi dari data yang telah diolah dengan relevan dan diperlukan untuk membuat keputusan tentang suatu masalah dengan lebih cepat dan akurat.

2.4 Simple Additive Weighting (SAW)

Metode SAW (*Simple Additive Weighting*) adalah suatu metode yang digunakan untuk mencari alternatif optimal dari sejumlah alternatif dengan kriteria tertentu. Inti dari SAW adalah menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif yang sudah diberikan.

2.3 PHP

Ada beberapa perangkat lunak yang menunjang dalam pembuatan program aplikasi berbasis *web* yaitu Windows sebagai sistem operasi yang akan dipakai, XAMPP sebagai Web Sever, PHP sebagai bahasa pemrograman,

MySQL sebagai *database*, Adobe Dreamweaver sebagai *layout* dan *editor* penelitian *file-file* PHP dan HTML. PHP singkatan dari *Personal Home Page Tools*, adalah sebuah bahasa *scripting* yang dibundel dengan HTML, yang dijalankan di sisi *server* (Betha, 2012)¹³

Pada awalnya PHP merupakan kependekan dari *Personal Home Page* (Situs Personal). PHP pertama kali dibuat oleh Rasmus Lerdorf pada tahun 1995. Pada waktu itu PHP masih bernama FI (*Form Interpreted*), yang wujudnya berupa sekumpulan *script* yang digunakan untuk mengolah data form dari *web*. Selanjutnya Rasmus merilis kode sumber tersebut untuk umum dan menamakannya PHP/FI. Dengan perilsan kode sumber ini menjadi *open source*, maka banyak programmer yang tertarik untuk ikut mengembangkan PHP. Pada November 1997, dirilis PHP/FI 2.0. Pada rilis ini interpreter PHP sudah diimplementasikan dalam program C. Dalam rilis ini disertakan juga modul-modul ekstensi yang meningkatkan kemampuan PHP/FI secara signifikan. Pada tahun 1997, sebuah perusahaan bernama Zend menulis ulang interpreter PHP menjadi lebih bersih, lebih baik, dan lebih cepat.

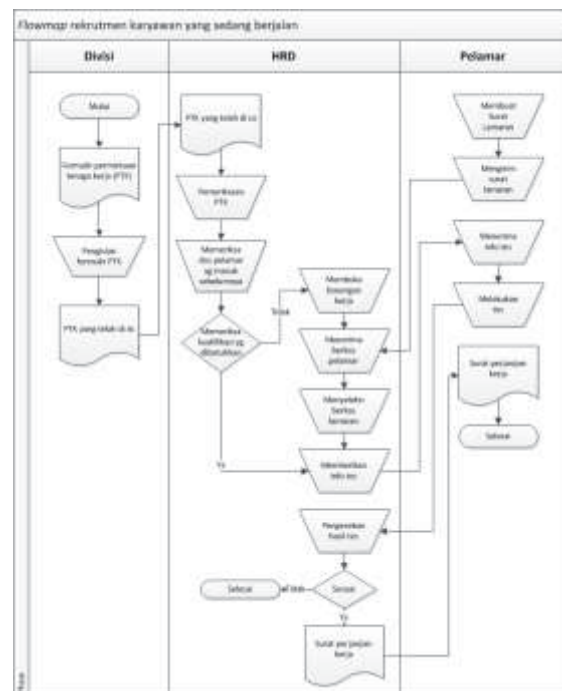
3. ANALISIS DAN PERANCANGAN

3.1 Analisis Sistem Berjalan

Sistem penerimaan karyawan yang sedang berjalan pada PT. Ateja memiliki tahapan-tahapan dalam melakukan proses kegiatannya. Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Divisi yang membutuhkan karyawan mengisi formulir permintaan tenaga kerja (PTK).
2. Setelah mengisi dengan lengkap, divisi terkait mengirimkan formulir ke bagian HRD.
3. HRD memeriksa PTK yang di usulkan dari divisi terkait.
4. Memeriksa data pelamar yang sudah masuk sebelumnya. Apabila pelamar tidak sesuai dengan kriteria, bagian HRD melakukan proses pencarian karyawan dengan memuat iklan di surat kabar atau yang lainnya dengan menyertakan syarat pelamar.
5. Pelamar mengirimkan surat lamaran dengan lengkap

6. Dari data pelamar yang masuk, bagian HRD melakukan proses seleksi berdasarkan spesifikasi yang dibutuhkan.
7. Setelah Melakukan seleksi, HRD melakukan pemanggilan untuk tes.
8. Pelamar Melakukan tes
9. Apabila pelamar lolos dalam tes. Bagian HRD melakukan kesepakatan kerja dengan pelamar.



Gambar 3.1 Flowmap Sistem yang Berjalan

3.2 Analisis Sistem Usulan

Sistem yang diusulkan merupakan usulan pemecahan masalah yang dapat membantu dan menyelesaikan permasalahan yang timbul dari sistem yang dianalisis. Sehingga sistem yang baru dapat mempermudah dalam rekrutmen karyawan yang baru.

Rancangan sistem yang akan di buat adalah sebagai berikut:

1. Divisi yang membutuhkan karyawan mengisi form permintaan tenaga kerja (PTK).
2. HRD menerima PTK dan membuat lowongan kerja
3. Pelamar mengunjungi *website* rekrutmen ateja.
4. Pelamar membuka menu lowongan pekerjaan
5. Setelah membaca informasi lowongan pekerjaan, Pelamar membaca petunjuk cara melamar pekerjaan.
6. Isi form registrasi.

7. Selanjutnya pelamar dapat login.
8. Setelah login pelamar dapat melihat profil perusahaan, loker, cara melamar dan membuat CV
9. Setelah itu pilih loker yang disediakan.
10. Pelamar akan mendapatkan konfirmasi tes apabila memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan di menu informasi.
11. Bagian HRD melakukan tes bagi calon karyawan.
12. Bagian HRD input ke form pengambilan keputusan sehingga akan muncul calon karyawan terbaik dengan kriteria tertentu
13. Pelamar akan mendapatkan konfirmasi diterima atau tidak di perusahaan tersebut

2. Menentukan kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu C_j .

Dalam rekrutmen ini jumlah kriteria ditentukan oleh HRD disesuaikan dengan kebutuhan.

Contoh C_j : test1, test2, test3, test4, test5

3. Menentukan bobot preferensi atau tingkat kepentingan (W) setiap kriteria. Pembobotan tiap kriteria ditentukan oleh HRD disesuaikan tingkat kepentingannya, semakin penting kriterianya maka kriteria tersebut bobotnya akan lebih besar dan total bobot keseluruhan harus 100.

Contoh:

Kriteria(C_j)	Bobot (W)
Test1	10
Test2	15
Test3	20
Test4	25
Test5	30
total	100

4. Membuat matrik keputusan X yang dibentuk dari tabel rating kecocokan dari setiap alternatif pada setiap kriteria. Nilai x setiap alternatif (A_i) pada setiap kriteria (C_j) yang sudah ditentukan, dimana, $i=1,2,\dots,m$ dan $j=1,2,\dots,n$.

Dalam pengisian matrik keputusan X di ambil dari nilai hasil test tiap pelamar.

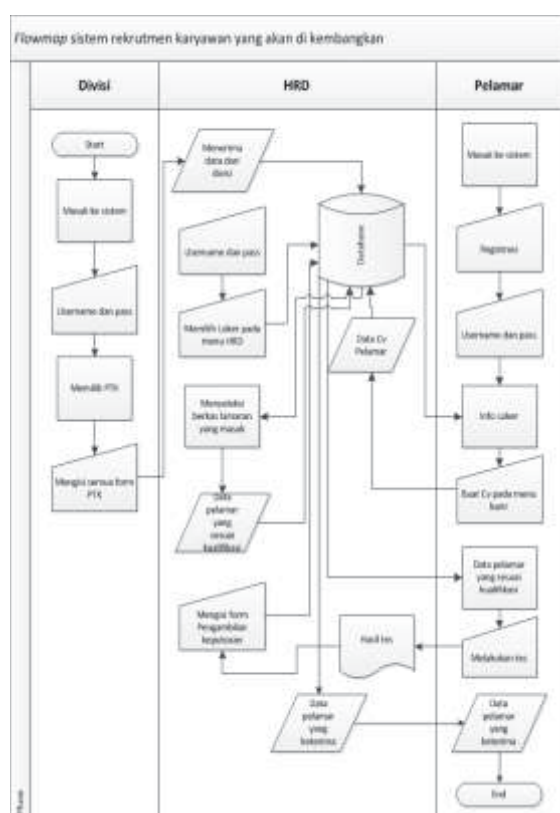
Contoh :

	Test1	Test2	Test3	Test4	Test5
Azis	65	70	60	80	70
Esa	70	80	50	60	60
Fitri	60	75	90	70	50

5. Melakukan normalisasi matrik keputusan X dengan cara menghitung nilai rating kinerja ternormalisasi (r_{ij}) dari alternatif A_i pada kriteria C_j .

Nilai maksimal di tiap kriteria. Test1=70, Test2=80, Test3=90, Test4=80, Test5=70.

- a. Kriteria Test1 (Nilai maksimal = 70)
 - $R_{11} = 65/70 = 0,928$
 - $R_{21} = 70/70 = 1$
 - $R_{31} = 60/70 = 0,857$
- b. Kriteria Test2 (Nilai maksimal = 80)
 - $R_{12} = 70/80 = 0,875$
 - $R_{22} = 80/80 = 1$
 - $R_{32} = 75/80 = 0,937$
- c. Kriteria Test3 (Nilai maksimal = 90)
 - $R_{13} = 60/90 = 0,66$



Gambar 3.2 Flowmap Sistem Usulan

3.2.1 Perhitungan Menggunakan Metode SAW

Cara perhitungan dengan metode SAW diantaranya sebagai berikut:

1. Menentukan alternatif (kandidat), yaitu A_i .
 Dalam rekrutmen ini yang menjadi alternatif (kandidat) adalah pelamar yang sudah melakukan test.
 Contoh A_i : Azis, Esa, Fitri

menu *registrasi*, menu *login* dan menu *informasi*.



Gambar 3.6 Rancangan Home

2. Rancangan Profil Perusahaan
 Merupakan tampilan tentang profil perusahaan PT Ateja dimana pelamar bisa lebih mengetahui tentang perusahaan sebelum melamar di perusahaan ini.



Gambar 3.7 Rancangan Profil Perusahaan

3. Rancangan Cara Melamar
 Merupakan tampilan tentang tatacara melamar di sistem ini.



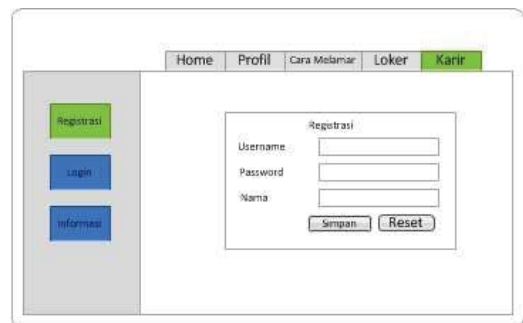
Gambar 3.8 Rancangan Cara Melamar

4. Rancangan Halaman Loker
 Merupakan tampilan dari menu loker, yaitu menu tersebut diperuntukkan bagi pelamar yang ingin melihat lowongan kerja yang ditawarkan perusahaan dengan melihat kriteria yang dibutuhkan.



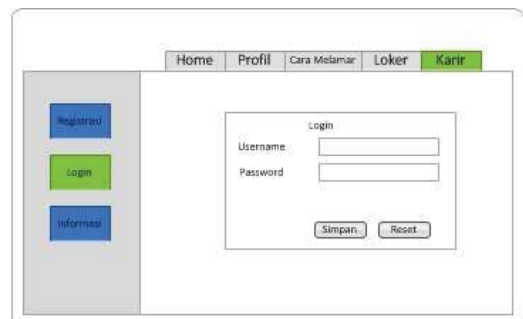
Gambar 3.9 Rancangan Halaman Loker

5. Rancangan Registrasi
 Merupakan tampilan dari menu registrasi, menu tersebut diperuntukkan bagi calon pelamar yang ingin menjadi pelamar di perusahaan ini. Dapat dilihat pada gambar terdapat beberapa isian yang harus diisi oleh pelamar, setelah semua data terisi kemudian pilih tombol “Simpan”.



Gambar 3.10 Rancangan Registrasi

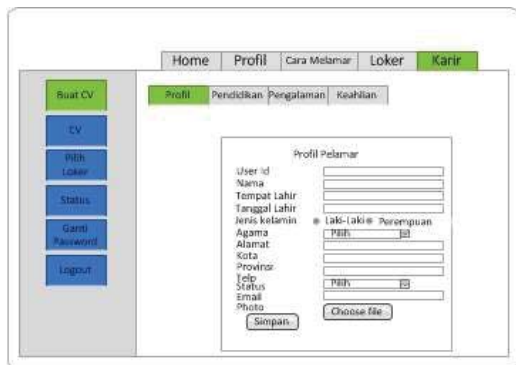
6. Rancangan Login
 Merupakan tampilan dari menu login, menu tersebut diperuntukkan bagi calon pelamar yang sudah membuat akun pada menu registrasi. Pelamar memasukan username dan password yang sudah di buat sebelumnya.



Gambar 3.11 Rancangan Login

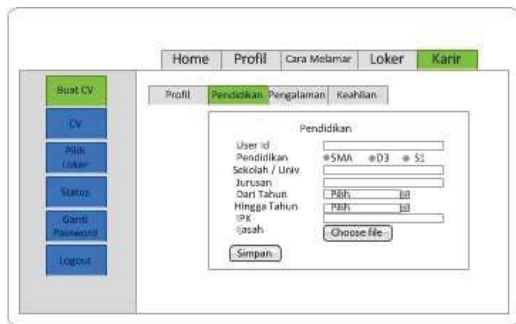
7. Rancangan Halaman Buat CV-Profil
 Merupakan tampilan dari menu buat cv, yaitu mengenai profil, menu tersebut

diperuntukkan bagi pelamar untuk mengisi tentang data dirinya



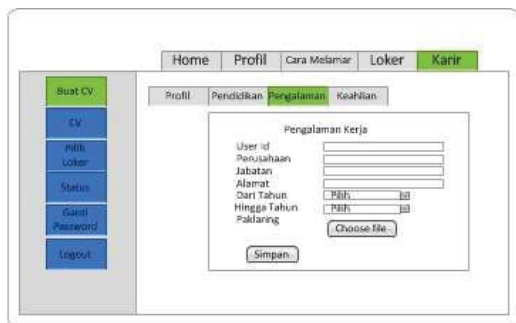
Gambar 3.12 Rancangan Buat CV-Profil

- Rancangan Buat CV-Pendiidkan
 Meurpakan tampilan dari menu buat cv, yaitu mengentry pendidikan, menu tersebut diperuntukkan bagi pelamar untuk mengisi pendidikan terahirnya.



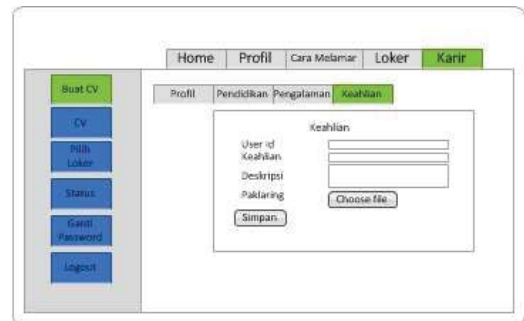
Gambar 3.13 Rancangan Buat CV-Pendiidkan

- Rancangan Buat CV-Pengalaman
 Meurpakan tampilan dari menu buat cv, yaitu mengentry pengalaman kerja, menu tersebut diperuntukkan bagi pelamar yang sudah pernah kerja sebelumnya.



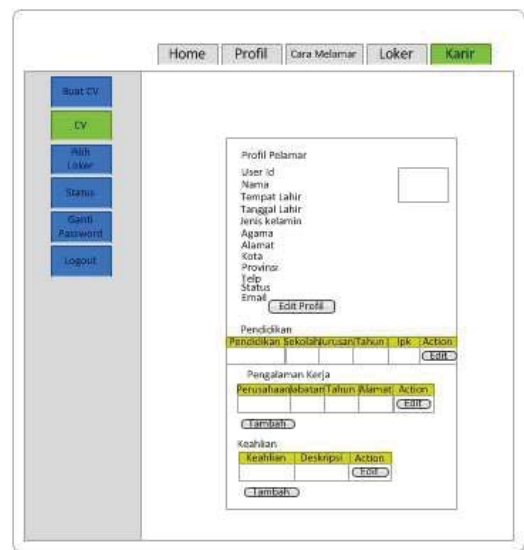
Gambar 3.14 Rancangan Buat CV-Pengalaman

- Rancangan Buat CV-Keahlian
 Meurpakan tampilan dari menu buat cv, yaitu mengentry keahlian, menu tersebut diperuntukkan bagi pelamar yang mempunyai keahlian dan di jelaskan deskripsi keahliannya.



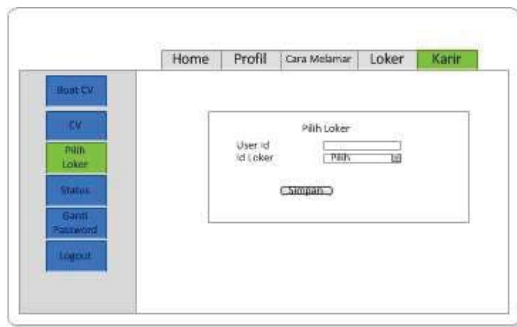
Gambar 3.15 Rancangan Buat CV-Keahlian

- Rancangan Halaman CV
 Merupakan tampilan dari menu CV, yaitu detail pelamar, menu tersebut diperuntukkan bagi pelamar yang ingin melihat data pribadinya, dan pada menu ini bisa merubah dan menambah data.

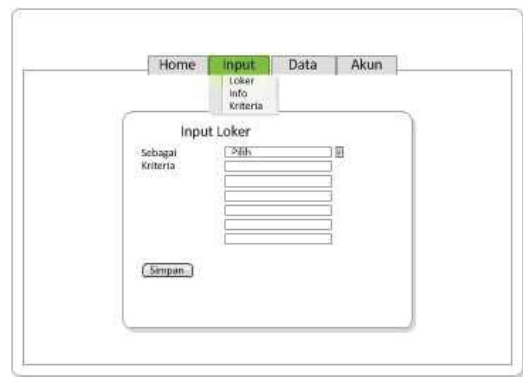


Gambar 3.16 Rancangan Halaman CV

- Rancangan Halaman Lamar
 Merupakan tampilan dari menu lamar, yaitu mengenai kirim lamaran, menu tersebut diperuntukkan bagi pelamar untuk memilih lowongan kerja yang tersedia dengan memilih id loker yang tersedia.



Gambar 3.17 Rancangan Lamar Pekerjaan



Gambar 3.20 Rancangan Input-Loker

13. Rancangan Halaman Status1
 Merupakan tampilan dari menu status, yaitu pengumuman calon karyawan yang lolos verifikasi dan akan mengikuti tes.



Gambar 3.18 Rancangan Status 1

14. Rancangan Halaman Status2
 Merupakan tampilan dari menu status, yaitu pengumuman calon karyawan yang diterima di perusahaan.

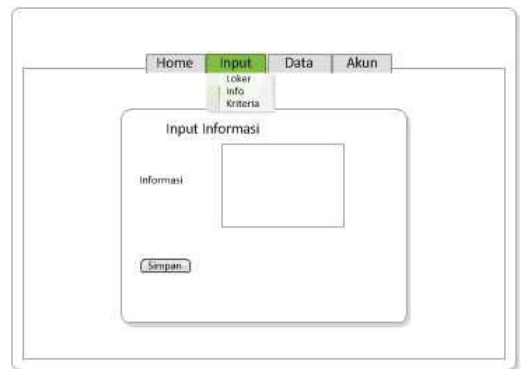


Gambar 3.19 Rancangan Status2

3.4.3.2 Rancangan Antarmuka HRD

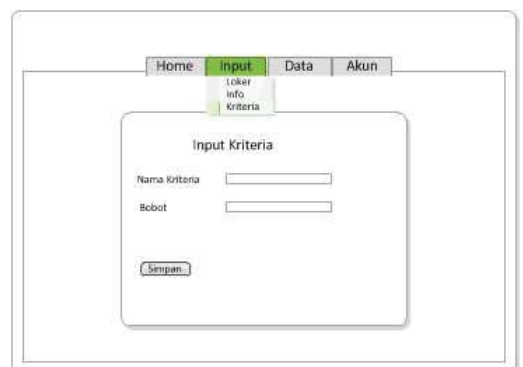
1. Rancangan Input Loker
 Merupakan tampilan dari menu input-loker, yaitu *input* lowongan kerja, menu tersebut untuk membuat lowongan kerja yang dibutuhkan perusahaan.

2. Rancangan Input-Informasi
 Merupakan tampilan dari menu input-informasi, yaitu *input* informasi seputar rekrutmen, menu tersebut untuk memberikan informasi kepada pelamar tentang proses rekrutmen.



Gambar 3.21 Rancangan Input-Informasi

3. Rancangan Input-Kriteria
 Merupakan tampilan dari menu input-kriteria, yaitu mengenai *input* kriteria pembobotan buat pengambilan keputusan.



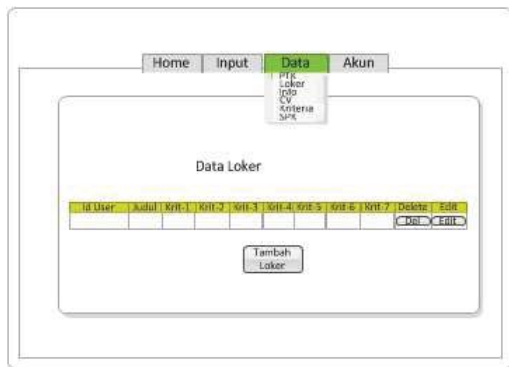
Gambar 3.22 Rancangan Input-Kriteria

4. Rancangan Data-PTK
 Merupakan tampilan dari menu data-ptk, yaitu mengenai data permintaan tenaga kerja dari tiap divisi.



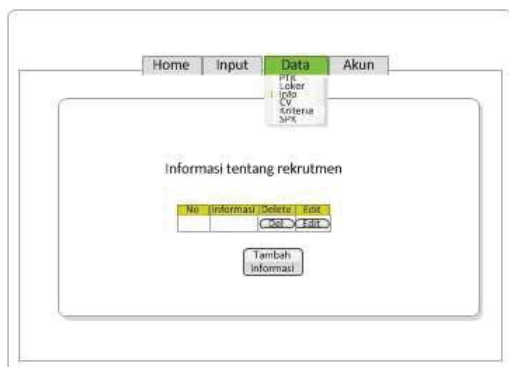
Gambar 3.23 Rancangan Data-PTK

- Rancangan Data-Loker
 Merupakan tampilan dari menu data-loker, yaitu data lowongan kerja yang dibuat HRD dimana pada halaman ini HRD bisa hapus, edit dan tambah loker.



Gambar 3.24 Rancangan Data-Loker

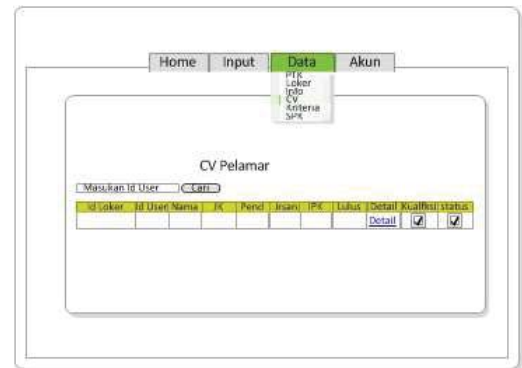
- Rancangan Data-Informasi
 Merupakan tampilan dari menu data-informasi, yaitu data yang dibuat HRD dimana pada halaman ini HRD bisa hapus, edit dan tambah informasi.



Gambar 3.25 Rancangan Data-Informasi

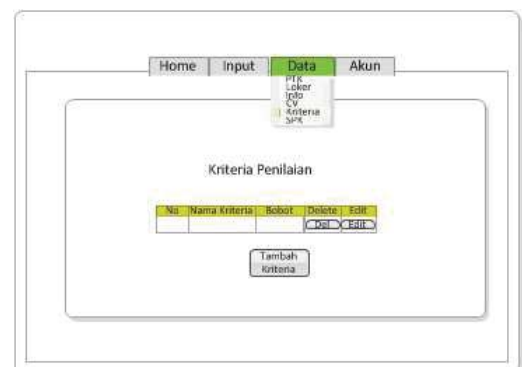
- Rancangan Data-CV
 Merupakan tampilan dari menu data-CV, yaitu data pelamar, menu tersebut diperuntukkan bagi HRD untuk melihat

detail pelamar dan HRD juga menentukan pelamar yang lolos verifikasi.



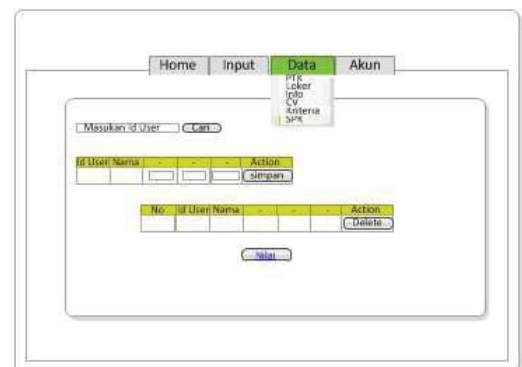
Gambar 3.26 Rancangan Data-CV

- Rancangan Data-Kriteria
 Merupakan tampilan dari menu data-kriteria, yaitu data yang dibuat HRD dimana pada halaman ini HRD bisa hapus, edit dan tambah kriteria.



Gambar 3.27 Rancangan Data Kriteria

- Rancangan Data-SPK
 Merupakan tampilan dari menu data-SPK, yaitu HRD memasukan id user dan memasukan nilai dari hasil tes.



Gambar 3.28 Rancangan Data-SPK

- Rancangan Data Hasil Penilaian
 Merupakan tampilan dari menu data-penilaian, yaitu data nilai pelamar yang sudah berurutan dari yang terbesar



Gambar 3.29 Rancangan Hasil Penilaian

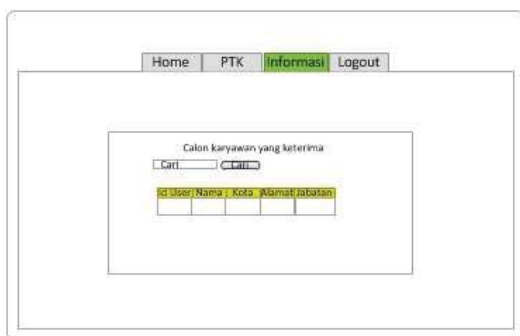
3.4.3.3 Perancangan Antarmuka Divisi

- Rancangan PTK
 Merupakan tampilan dari menu PTK, yaitu mengenai *input* permintaan tenaga kerja dari tiap divisi



Gambar 3.30 Rancangan PTK

- Rancangan Halaman Informasi
 Merupakan tampilan dari menu informasi, yaitu data yang dibuat HRD dimana pada halaman ini divisi bisa melihat calon karyawan yang diterima di perusahaan.



Gambar 3.31 Rancangan Halaman Informasi

4. IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

4.1 IMPLEMENTASI

- Tampilan Form Registrasi



Gambar 4.1 Form Registrasi

- Tampilan Form Login



Gambar 4.2 Form Login

- Tampilan Form Profil Pelamar



Gambar 4.3 Form Profil Pelamar

- Tampilan CV Pelamar



Gambar 4.4 CV Pelamar

5. Tampilan Form Pilih Loker



Gambar 4.5 Pilih Loker

10. Tampilan Input Loker



Gambar 4.10 Form Input Loker

6. Tampilan Form Permintaan Tenaga Kerja



Gambar 4.6 Data Permintaan Tenaga Kerja

11. Tampilan Data Loker



Gambar 4.11 Data Loker

7. Tampilan Data CV Pelamar



Gambar 4.7 Data CV Pelamar

12. Tampilan Data Informasi



Gambar 4.12 Data Informasi

8. Tampilan Status1



Gambar 4.8 Status1

13. Tampilan Sistem Pengambilan Keputusan



Gambar 4.13 Form SPK

9. Tampilan Status2



Gambar 4.9 Status2

4.2 PENGUJIAN

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Sistem

Kasus Uji	Prosedur Uji	Hasil yang di Harapkan	Hasil Uji
Kelola Registrasi	Isi username, password dan nama kemudian pilih tombol simpan	Registrasi berhasil dan data disimpan ke database	OK
	Mengosongkan username atau dan password, lalu tekan tombol "login".	Sistem akan menolak akses login dan menampilkan pesan "username dan password tidak boleh kosong".	OK

Ketola Login	Mengisi salah satu benar dan salah satu salah tekan "login".	Sistem akan menolak akses login dan menampilkan pesan "username dan password tidak sesuai"	OK
	Isi username dan password yang benar, lalu tekan tombol "login".	Masuk halaman pelamar	OK
Melihat profil	Memilih menu Profil	Tampil profil perusahaan	OK
Melihat cara melamar	Memilih menu Cara Melamar	Tampil cara melamar pada sistem rekrutmen	OK
Ketola CV	Memilih menu buat cv dengan mengisi form profil, pendidikan, pengalaman dan keahlian yang tersedia lalu tekan simpan	Tampilan form dan data berhasil di simpan ke database	OK
	Memilih menu CV	Menampilkan detail data diri pelamar	OK
	Memilih edit profil pada menu CV kemudian isi form yang tersedia lalu tekan simpan	Menampilkan form edit profil dan data berhasil di simpan ke database	OK
	Memilih edit pendidikan pada menu CV kemudian isi form yang tersedia lalu tekan simpan	Menampilkan form edit pendidikan dan data berhasil di simpan ke database	OK
	Memilih tambah pengalaman pada menu CV dengan mengisi data lalu tekan simpan	Menampilkan form tambah pengalaman dan data berhasil di tambah ke database	OK
	Memilih edit pengalaman pada menu CV dengan mengisi data pada form yang di sediakan lalu tekan simpan	Menampilkan form edit pengalaman dan data berhasil di simpan ke database	OK
	Memilih tambah keahlian pada menu CV dengan mengisi data pada form yang di sediakan lalu tekan simpan	Menampilkan form tambah keahlian dan data berhasil di tambah ke database	OK
	Memilih edit keahlian pada menu CV dengan mengisi data pada form yang di sediakan lalu tekan simpan	Menampilkan form edit keahlian dan data berhasil di simpan ke database	OK
Kirim lamaran	Memilih menu pilih loker dengan memilih id loker yang di sediakan lalu tekan simpan	Menampilkan form pilih loker dan data berhasil di simpan ke database	OK
Permintaan Tenaga Kerja	Memilih menu PTK dengan mengisi form yang tersedia lalu tekan simpan	Menampilkan form input PTK dan data berhasil di simpan	OK
	Memilih menu Data PTK	Menampilkan tabel permintaan tenaga kerja dari tiap divisi	OK
Penyeleksian Calon Tenaga Kerja	Memilih menu data cv dengan mengisi form pilih kriteria lalu tekan pilih dan cestang table kriteria lalu tekan simpan	Menampilkan data pelamar dan kriteria berhasil di simpan ke database	OK
	Memilih menu status1	Tampil data pelamar yang lolos verifikasi	OK
	Memilih menu status2	Tampil data pelamar yang diterima di perusahaan	OK
	Memilih menu Informasi	Menampilkan tabel pelamar yang diterima di perusahaan	OK

Ketola Loker	Memilih menu Input Loker dengan mengisi form yang tersedia lalu tekan simpan	Menampilkan form input loker dan data berhasil di simpan ke database	OK
	Memilih menu Loker	Tampil lowongan kerja yang tersedia	OK
	Memilih menu Data Loker	Menampilkan tabel lowongan kerja	OK
	Memilih edit loker pada menu Data-Loker dengan mengisi data pada form yang di sediakan lalu tekan simpan	Menampilkan form edit loker dan data berhasil di simpan ke database	OK
Ketola Informasi	Memilih menu Input Informasi dengan mengisi form yang tersedia lalu tekan simpan	Menampilkan form input informasi dan data di simpan ke database	OK
	Memilih menu Data Informasi	Menampilkan tabel informasi buat pelamar	OK
	Memilih edit pada menu Data-Informasi dengan mengisi data pada form yang di sediakan lalu tekan simpan	Menampilkan form edit informasi dan data di simpan ke database	OK
	Memilih menu informasi	Tampil informasi seputar rekrutmen buat pelamar	OK
	Ketola SPK	Memilih menu Data SPK dengan mengisi nilai hasil test pada form lalu tekan simpan	Menampilkan form penilaian dan data di simpan ke database
Memilih menu Input kriteria dengan mengisi form yang tersedia lalu tekan simpan		Menampilkan form input kriteria dan data di simpan ke database	OK
Memilih menu Data Kriteria		Menampilkan tabel kriteria penilaian	OK
Memilih edit pada menu Data Kriteria dengan mengisi form yang tersedia		Menampilkan form edit kriteria dan data di simpan ke database	OK

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan tentang analisis dan perancangan rekrutmen karyawan berbasis web menggunakan metode SAW. Dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Dengan adanya sistem ini divisi, HRD dan pelamar menjadi satu kesatuan. Mengintegrasikan antara perusahaan dan pelamar sehingga proses perekrutan pegawai menjadi lebih efisien dan efektif.
2. Dengan adanya sistem ini HRD dapat menerima data pelamar dengan lengkap dan cepat.
3. Dengan adanya sistem ini telah memberikan kemudahan kepada pelamar untuk dapat melamar diperusahaan tersebut
4. Dengan adanya sistem ini pihak HRD akan mendapatkan calon karyawan terbaik

5.2 SARAN

Dari hasil pembahasan sistem informasi ini masih banyak kekurangan yang dimiliki dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu berikut ini saran-saran yang diberikan agar dapat berguna sebagai evaluasi untuk penelitian selanjutnya.

1. Sistem ini bisa dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan modul-modul seperti ujian secara *online* dan lain-lain. Sesuai dengan kebutuhan fungsional dari perusahaan tersebut.
2. Sistem ini menggunakan teknologi internet. Alangkah baiknya menggunakan sistem keamanan yang lebih baik agar terhindar dari kejahatan di dunia maya.

12. Siagian, Sondang. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
13. Sidik, Betha. 2012. MySQL untuk pengguna, Administrator dan Pengembangan Aplikasi Web. Informatika. Bandung.
14. Suryana, Taryana. 2014. Aplikasi Internet. Alex Media Komputindo. Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

1. Azhar, 2009. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Andi. Yogyakarta.
2. Basri, Hasan.2011.System informasi pendukung keputusan. Bumi Aksara. Jakarta.
3. Hasibuan, Melayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
4. Jatnika, Hendra. 2008. Pengantar Sistem Informasi. Andi. Yogyakarta.
5. Jogiyanto. 2005. Analisis dan Desain. Andi. Yogyakarta.
6. Kristanto, Imam. 2009. Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya. Gaya Media. Yogyakarta.
7. Kusumadewi. 2012. Metode Pengambilan Keputusan. Andi.Yogyakarta.
8. Ladjamudin, Al Bahra. 2008. Analisis dan Desain Sistem Informasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.
9. Mulyanto, Makumanagara. 2011. Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi. Pustaka Pelajar.Yogyakarta.
10. Munawar.Anwar.2010. sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.Bandung.
11. Paranginangin, Hendra. 2013. Aplikasi Web dengan php dan MySql. Andi. Yogyakarta.