

Meningkatkan Kualitas SDM Dengan Sistem Informasi Rekrutmen

^{1*}Istiyawati Rahayu, ²Intan Oktaviani

¹²Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

*istiyawati@udb.ac.id

ABSTRAK

Perubahan dinamika pasar kerja dan kemajuan teknologi informasi, bisnis harus lebih efisien dan efektif dalam mencari, menyeleksi, dan merekrut karyawan. Wawancara dengan pihak terkait, observasi langsung proses rekrutmen, dan analisis dokumen terkait adalah semua komponen yang digunakan dalam penelitian ini. Di antara fitur sistem informasi rekrutmen yang diusulkan adalah pengelolaan data pelamar, publikasi lowongan pekerjaan secara online, penggunaan uji seleksi otomatis, dan integrasi dengan platform jejaring sosial profesional. Diharapkan bahwa penerapan sistem ini akan mengurangi waktu proses rekrutmen, meningkatkan akurasi proses seleksi, dan memberikan pengalaman pelamar yang lebih baik. Parameter seperti waktu proses rekrutmen, biaya rekrutmen, dan kepuasan pengguna adalah komponen dari evaluasi kinerja. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh penerapan sistem informasi rekrutmen, data yang diperoleh akan dianalisis secara statistik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan meningkatkan proses rekrutmen.

Kata Kunci: *Sistem Informasi, Rekrutmen, SDM*

Latar Belakang

Dalam melaksanakan kegiatan rekrutmen pegawai masih menggunakan sistem manual. Proses rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh Human Resources Development (HRD) adalah yang pertama memilah satu per satu data pelamar sesuai kualifikasi atau kriteria yang diharapkan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) perlu membuka file lamaran satu per satu, sehingga HRD membutuhkan waktu yang lama dalam memilah file data pelamar yang masuk. Masalah lain yang terjadi adalah menumpuknya berkas pemohon di lemari arsip. Sedangkan Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) dalam melakukan tes wawancara, dilakukan langsung kepada pelamar di perusahaan. Hal ini menyebabkan tidak efektifnya waktu dalam proses rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh Human Resources Development (HRD). (Abdul Kadir, 2018) Selain itu bagi pelamar, hal yang dilakukan pelamar adalah pelamar harus datang langsung ke perusahaan untuk menyerahkan Curriculum Vitae

(CV) dan syarat-syarat yang menjadi syarat melamar pekerjaan. Kemudian pelamar akan dihubungi oleh Human Resources Development (HRD) dan diminta kembali ke perusahaan untuk mengisi formulir data diri pelamar dan melakukan langkah selanjutnya jika pelamar memenuhi persyaratan berkas seleksi administrasi yang telah menjadi persyaratan untuk pelamar.

Kondisi seperti ini apabila tidak ditanggulangi dengan baik dapat menjadi sumber potensi permasalahan bagi perusahaan di kemudian hari. Pada gilirannya, jika proses rekrutmen pegawai tidak diposisikan dengan baik, maka calon pegawai yang diterima tidak memenuhi kriteria yang diharapkan, sehingga akan menjadi beban perusahaan di kemudian hari secara berkelanjutan. Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dirancang suatu sistem informasi rekrutmen pegawai agar lebih efisien. Aplikasi ini membantu Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) dalam proses rekrutmen karyawan. Aplikasi ini juga membantu pelamar mengisi formulir dengan cepat, serta memudahkan pelamar dalam mengikuti tes tanpa harus datang langsung ke perusahaan. (Meiastoko et al., 2013)

Dalam aplikasi ini dapat diakses oleh admin, staf dan pelamar kerja. Fitur aplikasi ini disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing pengguna, dimana admin bertugas mengundang staf untuk login melalui sistem. Staf mempunyai akses untuk melihat daftar pelamar kerja, menu pengaturan daftar pertanyaan dan jawaban, halaman perhitungan untuk mengolah nilai dan peringkat pelamar, halaman laporan yang menunjukkan nilai dan kelengkapan data pelamar kerja, dan lowongan pekerjaan yang tersedia. Lowongan. Sedangkan bagi calon pelamar, terdapat akses pada halaman pengaturan profil pelamar yang digunakan untuk melengkapi persyaratan pendaftaran pekerjaan, daftar lowongan yang tersedia, halaman psikotes online melalui sistem, dan halaman pengumuman yaitu laporan yang menampilkan hasil diterima atau tidaknya melamar pekerjaan

Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk menyelidiki dan mengukur dampak dari implementasi sistem informasi rekrutmen adalah sebagai berikut (Sulistiyah, 2020):

a. Wawancara

Melakukan wawancara dengan manajer HR, pelamar yang menggunakan sistem, dan karyawan yang direkrut melalui sistem

untuk memahami pengalaman mereka. Mengeksplorasi pandangan dan persepsi terkait peningkatan kualitas SDM setelah penerapan sistem informasi rekrutmen.

b. Survei

Mendistribusikan survei kepada stakeholder yang terlibat dalam proses rekrutmen, baik internal maupun eksternal. Mengumpulkan data kuantitatif tentang efektivitas sistem informasi rekrutmen dalam meningkatkan kualitas SDM, termasuk kecepatan rekrutmen, kecocokan keterampilan, dan kepuasan pelamar.

c. Analisis Dokumen

Meneliti dokumen-dokumen terkait rekrutmen seperti CV, laporan evaluasi pelamar, dan catatan wawancara untuk mengukur sejauh mana sistem mendukung pengambilan keputusan yang akurat. Menganalisis data historis rekrutmen untuk membandingkan kualitas SDM sebelum dan sesudah implementasi sistem.

d. Observasi

Mengamati secara langsung proses rekrutmen yang dijalankan dengan menggunakan sistem informasi rekrutmen. Merekam interaksi antara pengguna sistem dan platform rekrutmen untuk mengidentifikasi potensi perbaikan atau kendala.

e. Studi Kasus

Memilih satu atau beberapa perusahaan sebagai studi kasus untuk memahami perubahan kualitas SDM setelah menerapkan sistem informasi rekrutmen. Mendalam memeriksa konteks, langkah-langkah implementasi, dan dampak secara keseluruhan pada SDM.

f. Analisis Kuantitatif

Mengumpulkan dan menganalisis data kuantitatif terkait performa karyawan yang direkrut melalui sistem. Mengukur parameter seperti tingkat retensi, produktivitas, dan kinerja untuk mengevaluasi dampak sistem informasi rekrutmen.

Pemilihan metode penelitian harus didasarkan pada tujuan penelitian dan pertanyaan penelitian yang diajukan. Kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif dapat memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap dampak sistem informasi rekrutmen terhadap kualitas SDM dalam suatu organisasi (Fauziyah et al., 2022).

Hasil dan Pembahasan

Analisa sistem

Hasil analisis pengolahan sistem penerimaan pegawai diketahui masih mempunyai kelemahan yaitu masih menggunakan sistem manual. Misalnya, berkas pelamar masih disimpan secara manual di Ordner dan ada pula yang terdokumentasi dalam berkas Microsoft Excel dan Microsoft Word. Jika kita ingin mencari data pelamar yang salah, kita harus mencarinya satu per satu (manual). Hal ini menyebabkan kesulitan dalam mencari pelamar. Oleh karena itu, diusulkan suatu sistem informasi rekrutmen yang diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik dalam pengelolaan pelamar (Ayu & Perdana, 2017).

Analisa masalah

Sebelum membuat suatu sistem, ada baiknya menganalisis terlebih dahulu sistem yang sudah berjalan dan mencari tahu kebutuhan apa saja yang dibutuhkan. Pada dasarnya sistem yang digunakan saat ini sudah cukup baik dalam hal pengarsipan, namun sering terjadi permasalahan dalam hal pencarian data yang sering dibutuhkan.

Analisis Kelemahan Sistem

Proses pembuatan atau pengembangan suatu sistem informasi selalu diawali dengan proses analisa sistem yang ada. Dengan proses ini diharapkan dapat menentukan sejauh mana sistem ini dapat mencapai tujuannya. Dari proses ini akan dihasilkan laporan dari sistem yang ada yang mungkin mempunyai kelemahan sehingga perlu diperbaiki.

Untuk memastikan suatu sistem baru layak atau tidak, diperlukan analisis. Dalam hal ini metode analisis kelemahan sistem yang digunakan adalah "PIECES". Berikut penjelasan akibat dari kelemahan sistem yang ada saat ini:

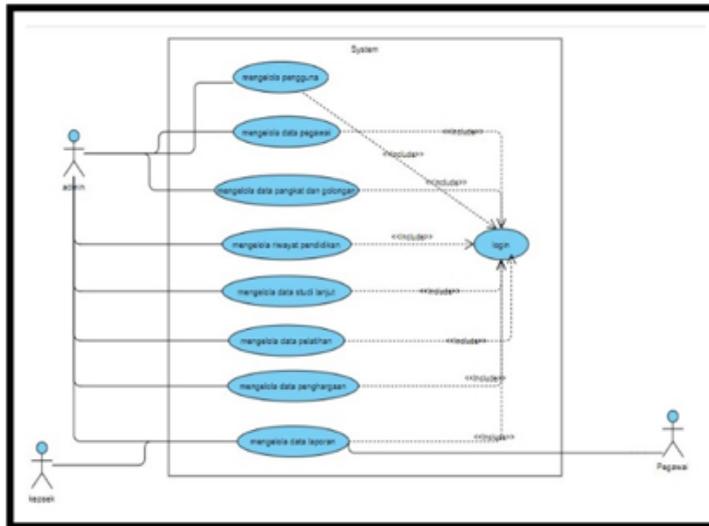
Pemetaan proses sistem

1. Bab. Staffing mencari karyawan untuk mengumpulkan data.
2. Karyawan datang ke bagian personalia untuk menyerahkan berkas.
3. Tas. Staf akan mencatat/menyimpan dalam Microsoft Excel dan file akan disimpan dalam lemari.
4. Karyawan bertanya kepada bagian personalia apakah memerlukan data.

Sistem yang dikembangkan

1. Bab. Pekerjaan meminta data dari karyawan
2. Tas. Petugas akan menginput data pada aplikasi beserta scan/file datanya.
3. Karyawan mencari data-data yang dibutuhkan melalui aplikasi.

Use Case Diagram



Gambar 1. use case diagram

Sistem Informasi Rekrutmen (SIR) memberikan banyak manfaat bagi perusahaan dalam mengelola proses perekrutan karyawan. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari implementasi Sistem Informasi Rekrutmen (Fajarwati et al., 2020):

a. Efisiensi Proses

SIR membantu mengotomatisasi banyak tahapan dalam proses rekrutmen, seperti pengumpulan dan penyaringan CV, penjadwalan wawancara, dan pengiriman pemberitahuan otomatis kepada pelamar. Hal ini dapat menghemat waktu dan usaha yang dibutuhkan oleh tim rekrutmen.

b. Penyaringan Pelamar yang Efisien

SIR dapat dilengkapi dengan algoritma atau fitur pencarian yang canggih untuk membantu menyaring pelamar berdasarkan kriteria tertentu, seperti kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja,

atau keahlian khusus. Hal ini membantu menyederhanakan proses seleksi dan memastikan bahwa hanya pelamar yang memenuhi syarat yang diperlukan yang sampai ke tahap selanjutnya.

c. Peningkatan Kualitas Perekrutan

Dengan menggunakan SIR, perusahaan dapat mengakses pool bakat yang lebih besar dan beragam. Ini dapat membantu meningkatkan kualitas karyawan yang direkrut karena sistem dapat membantu mengidentifikasi calon yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

d. Analisis Data dan Pelaporan

SIR memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan data rekrutmen secara terpusat dan menghasilkan laporan analisis. Ini membantu manajemen dalam mengidentifikasi tren, mengevaluasi efektivitas strategi rekrutmen, dan membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan data.

e. Pengelolaan Basis Data Pelamar

SIR membantu perusahaan dalam menyimpan dan mengelola data pelamar secara terorganisir. Ini mencakup informasi seperti riwayat pekerjaan, kualifikasi, dan hasil wawancara. Pengelolaan data yang baik membantu perusahaan menjaga keteraturan dan memenuhi kebutuhan regulasi privasi data.

f. Peningkatan Pengalaman Pelamar:

Dengan menyediakan platform online untuk mengirimkan aplikasi dan melacak status perekrutan, SIR dapat meningkatkan pengalaman pelamar. Proses yang lebih lancar dan transparan dapat memberikan kesan positif kepada calon karyawan, bahkan jika mereka tidak terpilih.

g. Integrasi dengan Sistem Lain:

SIR dapat diintegrasikan dengan sistem lain, seperti sistem manajemen kinerja atau sistem manajemen sumber daya manusia (HRM), untuk memastikan konsistensi data dan informasi di seluruh perusahaan. Implementasi Sistem Informasi Rekrutmen dengan baik dapat memberikan keuntungan signifikan bagi perusahaan dalam mengelola dan meningkatkan proses perekrutan.

Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman suatu sistem atau strategi. Berikut adalah analisis SWOT untuk sistem informasi

rekrutmen:(Permana & Dewantara, 2018)

Strengths (Kekuatan)

a. Efisiensi Proses

Sistem informasi rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi dalam proses rekrutmen dengan otomatisasi berbagai tahapan, seperti pengumpulan dan penyaringan CV (Permana & Dewantara, 2018).

b. Penyaringan Pelamar Otomatis

Kemampuan sistem untuk melakukan penyaringan otomatis berdasarkan kriteria tertentu, sehingga hanya pelamar yang memenuhi syarat yang mencapai tahap selanjutnya.

c. Analisis Data

Sistem menyediakan fitur analisis data, memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi tren, mengukur efektivitas rekrutmen, dan membuat keputusan berdasarkan data.

d. Peningkatan Pengalaman Pelamar

Portal online dan notifikasi otomatis dapat meningkatkan pengalaman pelamar dengan memberikan transparansi dan kemudahan interaksi.

e. Integrasi dengan Sistem Lain

Integrasi dengan sistem lain, seperti manajemen sumber daya manusia (HRM), dapat meningkatkan konsistensi dan efisiensi dalam pengelolaan data.

Weaknesses (Kelemahan)

a. Investasi Awal yang Tinggi

Pembangunan dan implementasi sistem informasi rekrutmen memerlukan investasi awal yang signifikan dalam hal waktu dan biaya.

b. Pelatihan Karyawan

Dibutuhkan waktu dan usaha untuk melatih karyawan dalam menggunakan sistem baru, dan beberapa karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam penyesuaian.

c. Ketergantungan pada Teknologi

Ketergantungan pada teknologi dapat menjadi kelemahan jika terjadi gangguan sistem atau masalah keamanan.

Opportunities (Peluang)

a. Peningkatan Kualitas Perekrutan

Dengan akses ke pool bakat yang lebih besar dan analisis

data yang lebih baik, sistem dapat membantu meningkatkan kualitas karyawan yang direkrut.

b. Inovasi Teknologi

Adopsi teknologi baru dalam sistem rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi dan memberikan keunggulan kompetitif.

c. Pasar Bakat Global

Sistem dapat mendukung perusahaan dalam menarik bakat dari skala global, membuka peluang untuk diversifikasi dan pengembangan internasional.

Threats (Ancaman)

a. Kesalahan Sistem atau Gangguan Teknologi

Ancaman terhadap kesalahan sistem, gangguan teknologi, atau serangan keamanan dapat memengaruhi kinerja sistem dan kepercayaan pelamar.

b. Perubahan Kebijakan atau Regulasi

Perubahan kebijakan perekrutan atau regulasi dapat memerlukan penyesuaian dalam sistem, yang dapat memakan waktu dan biaya tambahan.

c. Resistensi Karyawan

Ada potensi resistensi dari karyawan yang tidak nyaman dengan perubahan atau teknologi baru, yang dapat menghambat efektivitas sistem.

d. Ketidakcocokan dengan Kebutuhan Bisnis

Jika sistem tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan bisnis atau kurang fleksibel, itu dapat menjadi ancaman terhadap keberhasilan implementasi.

Analisis SWOT ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan untuk memahami posisi sistem informasi rekrutmen dalam lingkungan bisnis dan mengidentifikasi langkah-langkah strategis yang perlu diambil untuk meningkatkan keberhasilan dan efektivitasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perancangan sistem informasi rekrutmen berbasis web, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Sistem informasi rekrutmen ini dirancang berbasis web, pada perancangan ini dapat menyimpan data pelamar, data berkas pelamar, data riwayat pendidikan, data riwayat kepangkatan, data tugas tambahan, data pelatihan dan pendidikan, data penghargaan, sehingga dengan adanya sistem informasi rekrutmen ini data

kepegawaian dapat tersusun dengan baik.

b. Sistem informasi ini memberikan informasi data pelamar yang mudah digunakan dalam pengelolaan data pelamar baik berupa penambahan data, perubahan data, penghapusan data, pencarian data dan laporan.

c. Dengan adanya sistem informasi rekrutmen, Anda dapat melihat dan memantau data pelamar dengan mudah serta dapat mengakses data dimana saja dan kapan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Ayu, W., & Perdana, I. (2017). Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Web Di Pt. Qwords Company International. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(3), 247. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i3.386>
- Fajarwati, L., Hidayat, R., & Budiarti, Y. (2020). Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Baru pada PT Karya Putra Sapta Manunggal Berbasis Web. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi Dan Aplikasi*, 3(4), 237. <https://doi.org/10.32493/jtsi.v3i4.7468>
- Fauziyah, Irhamna, R., & Bani, A. U. (2022). Rancang Bangun Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Pada PT. Mitraniaga Ciptasolusi Berbasis WEB. *JURSIMA (Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen)*, 10(2), 36–45.
- Meiastoko, D., Kertahardi, & Susilo, H. (2013). Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Rekrutmen Karyawan (Studi pada PT Aneka Jasa Grhadika). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 1–8.
- Permana, diyan agus, & Dewantara, R. Y. (2018). Analisis dan perancangan sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web (Studi pada PT Sumber Abadi Bersama, Gondanglegi, Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 56(1), 1–9.
- Sulistiyah. (2020). Sistem Informasi Rekrutmen Magang di CV. Lasegar Indonesia Tangerang. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 5(1), 171–177.