

# APLIKASI REKRUITMEN KARYAWAN BERBASIS WEB MENGUNAKAN FRAMEWORK LARAVEL

Sonty Lena<sup>1</sup>, Lintang Sangita<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Informatika, STMIK LPKIA BANDUNG

<sup>2</sup>Sistem Informasi, Program Studi Sistem Informasi, STMIK LPKIA BANDUNG

<sup>3</sup>STMIK LPKIA BANDUNG, Jln. Soekarno Hatta No. 456 Bandung 40266

<sup>1</sup>SontyLena@lpkia.ac.id, <sup>2</sup>sangitalintangaje@gmail.com

---

## Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam berlangsung keberhasilan perusahaan sumber daya manusia berhubungan dengan kepegawaian yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan tenaga kerja yang ada berkualitas dalam tugas akhir ini mengenai tentang suatu sistem proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan PT. Bestprofit Futures di Bandung untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan ini rekrutmen adalah penarikan atau pencarian karyawan baru yang sesuai dengan persyaratan yang di ajukan perusahaan untuk calon karyawan baru seleksi adalah pemilihan calon karyawan yang sudah sesuai dengan persyaratan dari perusahaan yang mempunyai kesesuaian dengan yang dibutuhkan perusahaan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Bestprofit futures Bandung untuk mengetahui hambatan-hambatan yang terjadi pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru untuk mengatasi hambatan dalam proses rekrutmen karyawan baru metode pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode diskriptif kuantitatif penelitian itu untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi para pelamar karyawan baru di PT. Bestprofit futures Bandung yang melalui data- data yang di dapat pada perusahaan dengan cara wawancara dan observasi pada perusahaan. Adapun saran yang diberikan perusahaan berdasarkan kesimpulan yang didapat yaitu perlu dilakukan perekrutan dan seleksi yang lebih cermat dan mendasar agar supaya tidak terjadi karyawan baru yang tidak sesuai antara bidang jurusan dan penempatan kerja.

**Kata kunci:** *Data, pengelolaan, terkomputerisasi*

---

## 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja kunci utama dalam menciptakan Sumber daya manusia yang professional terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training dan development, calon tenaga kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan perusahaan adalah tidak mudah perlu strategi khusus dalam rekrutmen karyawan untuk mendapatkan SDM yang unggul proses rekrutmen mempunyai peranan yang sangat penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen dapat menunjukkan kemajuan perusahaan PT Bestprofit futures merupakan salah satu perusahaan yang melakukan proses rekrutmen karyawan secara mandiri atau tidak menggunakan jasa perusahaan outsourcing dalam proses karyawan baru.

Adapun beberapa masalah yang terjadi belum adanya sistem yang memudahkan dalam penginputan calon karyawan dan pengolahan data masih manual dan belum adanya sistem yang memudahkan bagian personalia dalam menyeleksi karyawan serta untuk melakukan rekrutmen karyawan jasa periklanan media cetak sehingga proses cukup panjang dan bagi pelamar yang tertarik pada info lowongan kerja dapat langsung ke kantor untuk ajukan surat lamaran setelah surat

lamaran di proses oleh hrd dan di umumkan oleh perusahaan maka pelamar di panggil untuk melakukan tes tertulis secara manual jelang beberapa waktu tes tertulis di umumkan bagi pelamar yang lulus dapat di panggil kerja metode penanganan rekrutmen cara seperti ini maka secara praktis pihak pelamar tidak mendapatkan alternative lain untuk bisa menyampaikan pertanyaan dan tidak dapat mendapatkan informasi yang lengkap terkecuali datang ke perusahaan hal ini sangat memberatkan bagi calon karyawan apabila calon karyawan yang berasal dari luar kota permasalahan lain muncul ketika pelamar memiliki hambatan dalam pelaksanaan tes apa lagi lebih dari satu kali dan pelamar harus datang lebih dari satu kali adapun beberapa pelamar yang sebenarnya potensial tetapi enggan melamar karena malas untuk mengajukan lamaran ke perusahaan.

### Identifikasi Permasalahan

- 1) Proses pengolahan data karyawan masih menggunakan buku sehingga resiko kehilangan data karyawan sangat besar selain itu banyak data karyawan yang harus di olah sehingga kemungkinan akan terjadi kesalahan sangatlah besar.

- 2) Pihak HRD kesulitan dalam melakukan pengelolaan berkas pelamar karena menumpuknya berkas pelamar yang di kirim pelamar.
- 3) Dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan belum secara terkomputerisasi maka di perlukannya database rekrutmen dan seleksi karyawan yang bisa mempermudah dalam pengolahan dan pengaksesan data.
- 4) Menguji sistem, pengujian dilakukan dengan pengujian black-box adalah pengujian aspek fundamental perangkat lunak tanpa memperhatikan struktur logika internal perangkat lunak metode ini digunakan untuk mengetahui apakah perangkat lunak berfungsi dengan benar.
- 5) Evaluasi sistem, petugas PT Bestprofit mengevaluasi apakah sistem yang sudah jadi sudah sesuai dengan yang diharapkan . Jika ya, langkah 7 dilakukan jika tidak, ulangi langkah 4 dan 5.
- 6) Menggunakan sistem, perangkat lunak yang telah diuji dan diterima pelanggan siap untuk digunakan.

### **Ruang Lingkup Permasalahan**

- 1) Hanya membahas mengenai rekrutmen dan tidak membahas mengenai gaji dan sistem perusahaan
- 2) Proses tahapan seleksi membahas validasi dan verifikasi
- 3) Pihak yang di bahas hanya calon karyawan yang mendaftar dan pengelolaan data pelamar yang sudah terdaftar

### **Tujuan Perancangan**

- 1) Merancang aplikasi perekrutan karyawan berbasis web pada PT. Bestprofit Futures Bandung yang dapat mengolah data pelamar dalam suatu database serta dapat menyajikan informasi yang dapat mempermudah bagian HRD dalam mencari data pelamar.
- 2) Untuk memberi kemudahan kepada calon karyawan PT. Bestprofit Futures dalam mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan dan membantu staf HR dalam membuat laporan lowongan pekerjaan
- 3) Mengefesiansikan waktu dalam pengelolaan data yang masuk.

### **Metodologi Penelitian**

#### **Metodologi Pengembangan Sistem**

Metodologi pengembangan sistem yang digunakan adalah Metode Prototyping, yang tahapannya terdiri dari : Pengumpulan kebutuhan yang dilakukan pada tahap ini adalah mengumpulkan data dengan melakukan dokumentasi di PT Bestprofit Futures Bandung

- 1) Membangun prototyping, membuat mock-up program yang meliputi input dan output yang dihasilkan program
- 2) Evaluasi prototyping, meminta pendapat petugas PT Bestprofit apakah prototype yang dibuat sudah memenuhi kebutuhan, jika sudah maka dilanjutkan ke langkah no 4, dan jika tidak akan diulangi langkah 1, 2, dan 3 (tiga )
- 3) Mengkodekan sistem, menterjemahkan mock-up yang sudah disetujui kedalam bahasa pemrograman php yang menggunakan framework Laravel.

## **2. Teori Tentang Permasalahan**

### **Pengertian Karyawan**

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya fokus utama manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan prinsip “the right man in the right place” sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhanny proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat (calon karyawan) yang dapat di tempatkan secara tepat saat ini di mana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai apabila perusahaan sudah mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan maka tugas departemen sumber daya manusia (SDM) adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu melalui proses rekrutmen pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting dan membutuhkan tanggung jawab yang besar hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi di laksanakan. manajemen sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktifitas - aktifitas yang terkait yang meliputi fungsi perencanaan dan analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan bekerja, rekrutmen pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan keuntungan kesehatan serta keselamatan dan keamanan, hubungan tenaga kerja dan buruh (Mathis, Jackson, 2001:12)

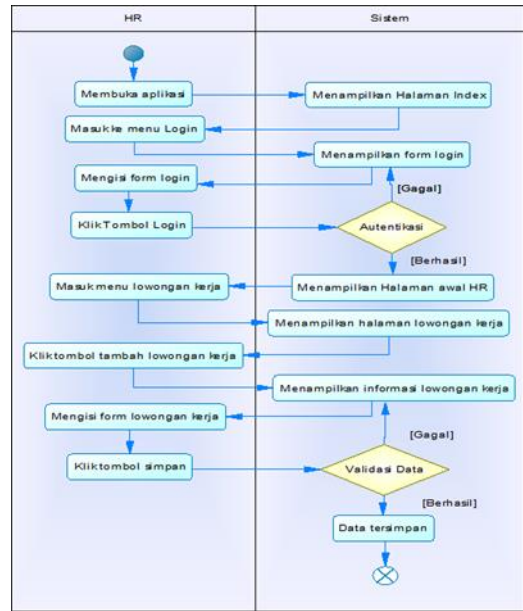
### Rekrutmen

Menurut Henry Simamora (1997:212 ) rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowongan rekrutmen yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan maksud rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi atau perusahaan

Menurut Schermerhorn (1997) Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowongan, rekrutmen efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan maksud rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi atau perusahaan

### Aliran Kerja

#### Activity Diagram

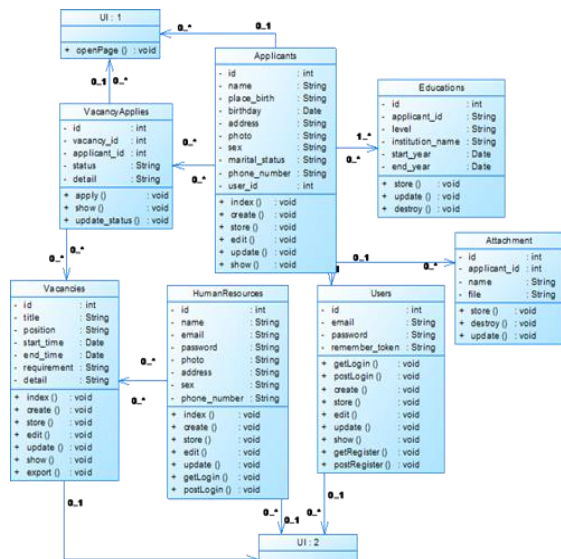


Gambar 3(b) Activity Diagram kelola lowongan kerja

### Proses rekrutmen

Menurut Baiq Setiani (2013) proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah.

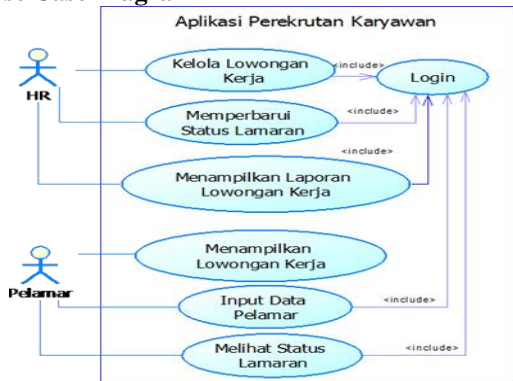
### Pemodelan Data



Gambar 3(c) Class Diagram

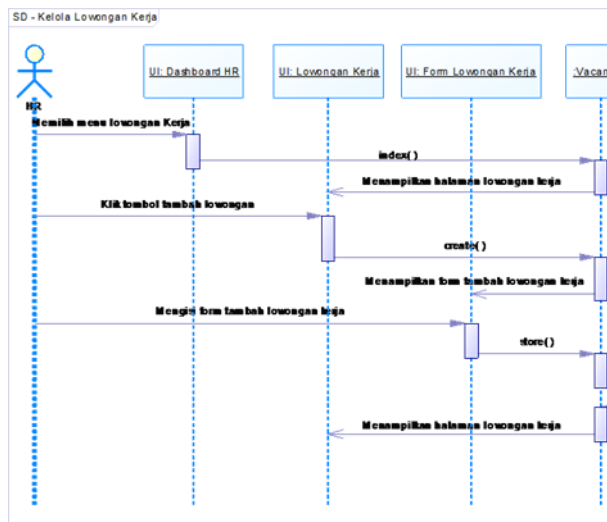
### 3. Aliran Proses

#### Use Case Diagram



Gambar 3(a) Use Case Diagram Aplikasi rekrutmen Karyawan

## Struktur Organisasi Obyek dan Pesan



Gambar 3(d) Sequence Diagram

### Narasi Sequence Diagram

- 1) Setelah login HR akan di arahkan ke UI: Dashboard HR kemudian Memilih menu lowongan kerja
- 2) Setelah itu Aplikasi akan membuka UI : Form Lowongan kerja di mana halaman ini akan menampilkan halaman lowongan kerja dengan Method index () kemudian HR akan mengklik menu tombol tambah lowongan untuk menambahkan lowongan pekerjaan
- 3) selanjutnya akan ada tampilan Form tambah lowongan kerja setelah itu HR membuat lowongan pekerjaan dengan mengisi form lowongan pekerjaan sesuai kebutuhan perusahaan dan setelah berhasil maka akan menampilkan halaman lowongan pekerjaan yang telah di tambahkan lowongan pekerjaan.

### Lingkup dan Batasan Implementasi

Mengenai ruang lingkup dan batasan implementasi agar saat implementasi sesuai dengan modul program, fungsional sistem utama serta dilingkungan implementasi. Adapun lingkup dan batasan implementasi adalah sebagai berikut:

1. Fungsi HR menyimpan data posisi – posisi lowongan pekerjaan ,menetapkan di buka lowongan pekerjaan sampai dengan di tutup lowongan kerja,mempublish status lowongan kerja ,mengupdate pertanyaan setelah pelamar melamar

lowongan kerja , menetapkan pelamar yang masuk ke tahap selanjutnya / menolak calon karyawan,menyerakan laporan

2. Fungsi pelamar menyimpan data biodata,riwayat pendidikan,pengalaman kerja ,melampirkan lampiran izajah , melampirkan photo ,melamar lowongan pekerjaan selanjutnya mengisi jawaban

pertanyaan yang di berikan HR dan melihat status penerimaan lowongan pekerjaan.

### Kebutuhan Sumberdaya

Sub-bab ini berisi penjelasan tentang kebutuhan sumber daya yang digunakan secara spesifik untuk melakukan coding, pengujian, dan instalasi.

### Kebutuhan Perangkat Keras

Perangkat keras yang dibutuhkan untuk menjalankan perangkat lunak ini dengan baik dan agar dapat bekerja dengan baik, maka dibutuhkan spesifikasi seperti :

- 1) Processor Inter Core I3
- 2) RAM 2 GB
- 3) Space 40 GB
- 4) Keyboard dan Mouse
- 5) Monitor

### Kebutuhan Perangkat Lunak

Perangkat lunak yang dibutuhkan untuk mendukung aplikasi ini agar dapat bekerja dengan baik, maka dibutuhkan spesifikasi seperti :

- 1) Sistem Operasi : Windows 8
- 2) Web Server : Apache Tomcat
- 3) Database Server : MySQL
- 4) Browser : Google Chrome/Mozilla Fiefox
- 5) Php
- 6) Composer

### Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Brainware yang dibutuhkan untuk implementasi aplikasi web ini adalah sebagai berikut :

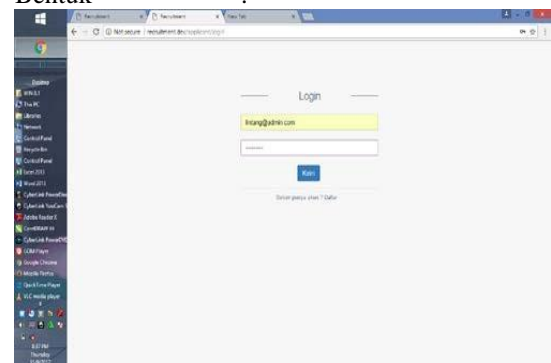
- 1) Project Manager 1 Orang
- 2) Sistem Analis 1 Orang.
- 3) Database 1 Orang.
- 4) Web Desainer 1 Orang.
- 5) Programmer 2 Orang.
- 6) Dokumentasi 1 Orang.

### Implementasi Antarmuka

#### DIALOG SCREEN

Nama Dialog Screen : Halaman Login

Bentuk :



Gambar 3(e) Halaman Login

**Fungsi :**

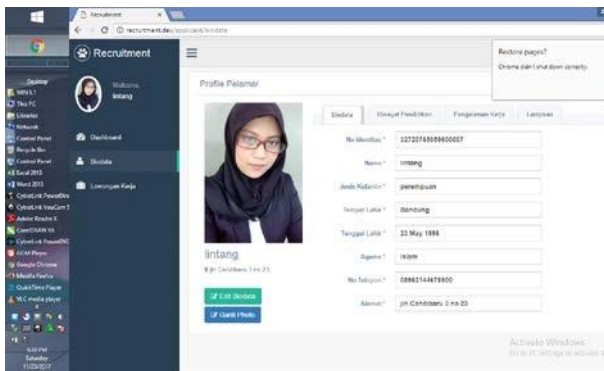
Halaman ini berfungsi untuk membatasi akses masing- masing level user, dimana ada beberapa halaman yang hanya bisa diakses oleh level user tertentu dan halaman login ini yang menjadi awal dari identifikasi level user tersebut.

Uraian cara pemakaian :

- 1) Form Username di isi dengan username yang didapat setelah mendaftar Akun
- 2) Form Password di isi dengan password
- 3) Tombol Login untuk melanjutkan proses login

**DIALOG SCREEN**

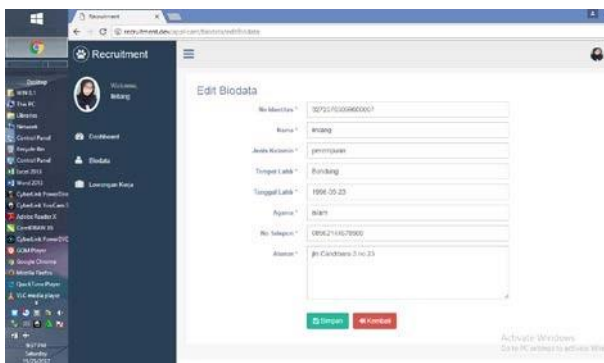
Nama Dialog Screen : Halaman Biodata Pelamar Bentuk :



Gambar 3(f) Halaman Biodata Pelamar

**DIALOG SCREEN**

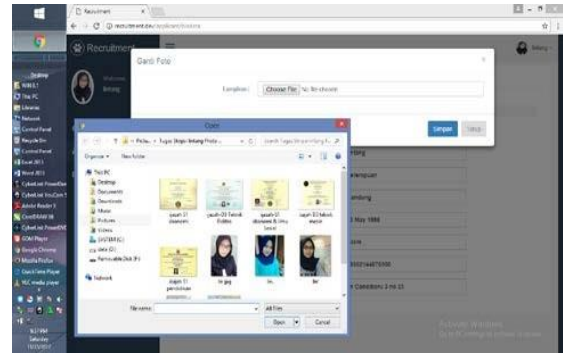
Nama Dialog Screen : Halaman Edit Biodata Bentuk :



Gambar 3(g) Halaman edit biodata

**DIALOG SCREEN**

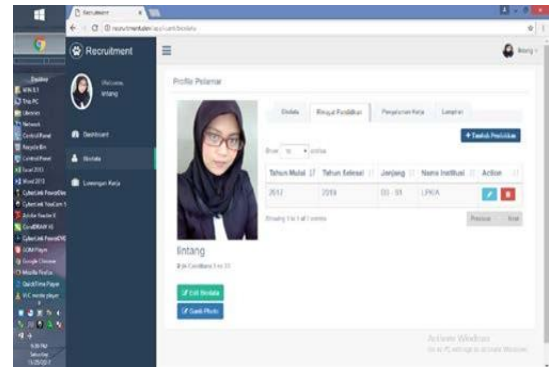
Nama Dialog Screen : Ganti photo pelamar Bentuk :



Gambar 3(h) Ganti Photo pelamar

**DIALOG SCREEN**

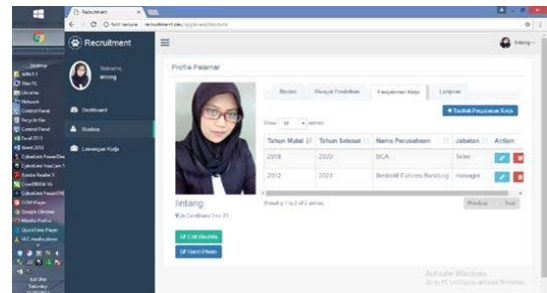
Nama Dialog Screen : Riwayat pendidikan Bentuk :



Gambar 3(i) Riwayat Pendidikan

**DIALOG SCREEN**

Nama Dialog Screen : Pengalaman kerja Bentuk :

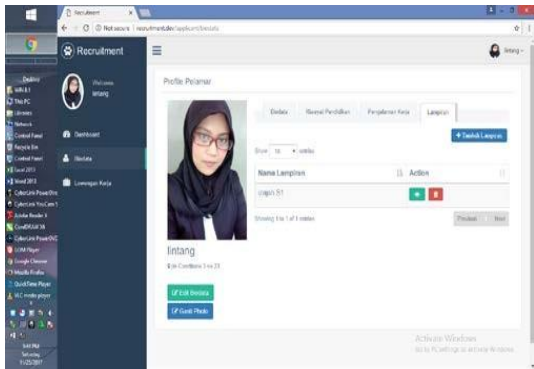


Gambar 3(j) Pengalaman kerja



**DIALOG SCREEN**

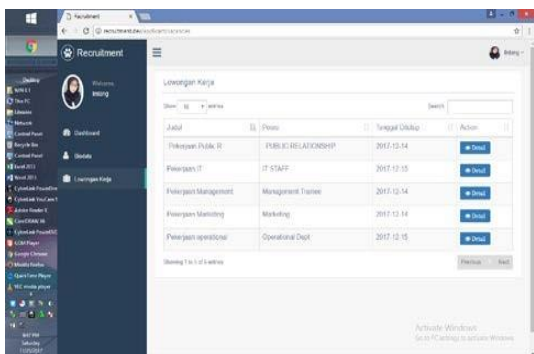
Nama Dialog Screen : Lampiran pelamar  
Bentuk :



Gambar 3(k) Lampiran pelamar

**DIALOG SCREEN**

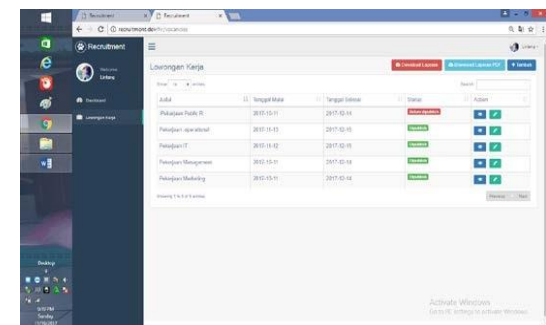
Nama Dialog Screen : Halaman lowongan kerja sisi user  
Bentuk :



Gambar 3(l) Halaman lowongan kerja sisi user

**DIALOG SCREEN**

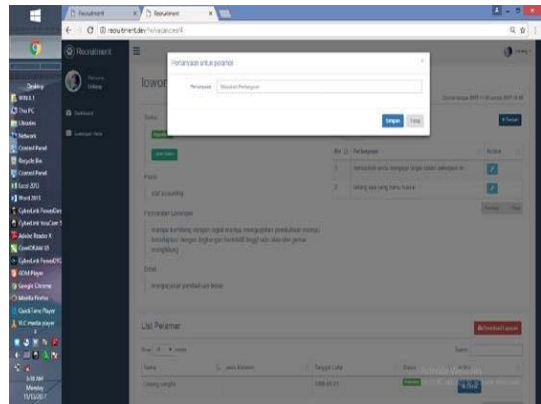
Nama Dialog Screen : Halaman lowongan kerja sisi HR  
Bentuk :



Gambar 3(m) Halaman lowongan kerja sisi HR

**DIALOG SCREEN**

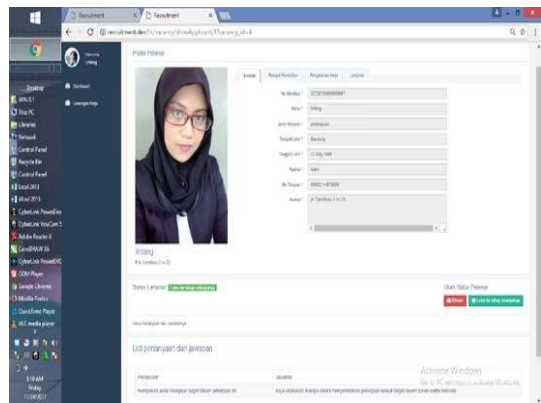
Nama Dialog Screen : Halaman tambah pertanyaan  
Bentuk :



Gambar 3(n) Halaman tambah pertanyaan

**DIALOG SCREEN**

Nama Dialog Screen : Halaman pelamar sisi HR  
Bentuk :



Gambar 3(o) Halaman pelamar sisi HR

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Setelah studi literature dan coding di lakukan selama pembuatan prototype perangkat lunak, hasil studi tersebut kemudian di implementasikan dalam prototype, kemudian di lakukan pengujian terhadap prototype dan di peroleh hasil sebagai berikut :

1. Adanya aplikasi ini dapat mempermudah sumber daya dalam pengelolaan dalam segi proses rekrutmen karyawan mulai dari pengisian biodata pelamar, riwayat hidup ( cv ) dan pengalaman kerja serta lampiran izajah kemudian melamar pekerjaan dan pengisian lowongan kerja

dari mulai di buka lowongan kerja sampai di tutup lowongan pekerjaan serta dapat mengupdate pertanyaan dan pengisian jawaban selanjutnya menerima pelamar yang sesuai kriteria untuk lolos ke tahap selanjutnya juga dalam pembuatan laporan

2. Dengan bantuan aplikasi ini proses rekrutmen karyawan tidak memakan banyak tenaga dan dapat menentukan pelamar yang sesuai kriteria perusahaan serta data pelamar tidak akan hilang.

### Saran

Berikut adalah saran yang dapat di sampaikan mengenai pengembangan perangkat lunak ini :

1. Untuk pengembangan selanjutnya lebih focus ke bagian tahap proses seleksi online ,seperti tes psikologi atau tes tulis lainnya
2. Untuk pengembangan selanjutnya

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.S., Rosa & Shalahuddin, M . (2013). Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur. *Bandung: informatika*.
- [2] Baiq Setiani . (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal ilmiah Widya*, 30 - 34.
- [3] Britton, C. (2000). Object-Oriented Systems Development. McGraw-Hill.
- [4] Dewi rosmala. (2011). Koperasi Framewrok MVC Codeigneter Dan Cake PHP Berbasis web No 2.VoL 2, mei - agustus. *Jurnal Script*, 52-59.
- [5] Eka wulansari . (2015). Perancangan Sistem informasi Penjualan Peralattan Hiking Berbasis Dekstop. *Jurnal khatulistiwa informatika , Vol 3, No, 2 Desember*, 144- 145.
- [6] Esterberg, K. (2002). *Qualitative Methods in Social Research*. New York: McGrawHill.
- [7] Federick Constatianus. (2005). Analisa Dan Desain Sistem Tugas akhir berbasis Web. *Jurnal informatika UKM, VoL, 1, No 2 Desember*, 93 -106.
- [8] Herman Tolle . (2017). Rancang Bangun Sistem informasi Sistem informasi Manajemen Laboratorium . *Jurnal pengembangan teknologi dan ilmu komputer*, 628- 634.
- [9] Jogiyanto, HM. (2011). iLmu Pengetahuan Sosial Dan Ekonomi PT Bumi Aksara. *Jurnal Media informatika*, 12-13.
- [10] Koespardono. (2013). Sistem informasi Pengolahan Data Dan Pertumbuhan Ekonomi VoL, 1, No 1 desember. *Jurnal Script*, 54-59.
- [11] Mathis jackson. (2012). Analisis Rekrutment dan Seleksi terhadap karyawan. *Jurnal Eksekutif Volume 9 No 2*, 583.
- [12] Mulyadi. (2011). Sistem Akuntansi Yogyakarta. *Jurnal media informatika*, 12 -13.
- [13] Nugroho, A. (n.d.). Perancangan dan implementasi Sistem Basis Data. Yogyakarta Andi Offset.
- [14] IRinawati pitricandrawinata. (2013). PT Sistem informasi Absensi Karyawan Pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis, VoL, 7, No 2*, 96-105.
- [15] Riyanto. (2010). Rekayasa Perangkat Lunak Aplikasi Penjualan Aplikasi pada Toko Story . *Jurnal informatika UKM*.
- [16] Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- [17] Syaifudin Ramadhani . (2013 ). Pembelajaran bahasa Pemograman Script Dan Keyword . *Jurnal Komputer Volume 8 , No 1, 40*.