

# PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN REKRUTMEN PEGAWAI PADA KOPERASI BEGUWAI SEWU

Pebriyan Setiawan

*Jurusan Sistem Informasi STMIK Pringsewu Lampung*

*Jl. Wisma Rini No. 09 Pringsewu 35373*

*Website : www.stmikpringsewu.ac.id*

*Email : febriyansetiawan870@gmail.com*

## ABSTRAK

*Proses pengelolaan nilai hasil seleksi pegawai pada Koperasi Beguwai Sewu selama ini masih dilakukan secara manual, sehingga masih banyak membutuhkan tenaga terutama untuk mengkompilasi data nilai hasil seleksi. Oleh sebab itu perlu dikembangkan suatu Sistem Informasi Manajemen Rekrutmen Calon Pegawai Koperasi yang mampu mengelola pendaftaran, penilaian pada setiap tahap proses seleksi dan nilai akhir hasil rekrutmen menjadi lebih baik dan terstruktur. Metode penelitian yang dipakai adalah metode waterfall, yang bertujuan untuk mengembangkan metode kerja yang efektif sesuai dengan tahapan-tahapan yang dibutuhkan. Sistem yang dikembangkan adalah sistem yang dapat mengompilasi nilai akhir dengan mempertimbangkan nilai pada setiap tahap proses seleksi serta berbasis pada konfigurasi pembobotan nilai di setiap tahap seleksi.*

### 1.1 Latar Belakang

Menurut Sihotang (2007:89), Rekrutmen (*Recruitment*) adalah kegiatan mencari dan menarik para pelamar pekerjaan dengan motivasi kemampuan, keahlian dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah diidentifikasi sebelumnya di dalam rencana kepegawaian. Maksud rekrutmen untuk mendapatkan persediaan calon pelamar sebanyak mungkin sehingga organisasi/ perusahaan berkesempatan untuk memilih calon-calon pekerja yang memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan.

Koperasi Beguwai Sewu merupakan koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam bagi guru-guru ataupun PNS yang berdiri sejak tahun 2010. Setiap tahunnya koperasi mempunyai agenda melakukan rekrutmen pegawai baru untuk mengelola sistem kinerja pada koperasi. Proses rekrutmen pegawai dibantu oleh ketua koperasi yang turun langsung dalam sistem perekrutan pegawai tersebut.

Dalam beberapa tahun ini proses seleksi pegawai Koperasi Beguwai Sewu masih dilakukan secara manual, baik dalam hal pengumpulan syarat administrasi calon pegawai baru, pendapatan, maupun dalam hal penilaian. Peningkatan jumlah peserta rekrutmen pegawai koperasi setiap tahunnya akan semakin memakan waktu dan tenaga. Untuk melakukan proses seleksi secara akurat.

informasi yang dapat membantu pelaksanaan rekrutmen pegawai Koperasi Beguwai Sewu. Dengan sistem informasi ini nantinya akan bisa membantu melakukan proses rekrutmen pegawai yang lebih akurat dan dapat melakukan pencatatan administrasi dan penilaian pegawai dari tahun ke tahun.

### 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka terdapat beberapa permasalahan, antara lain:

1. Bagaimana merancang sistem informasi manajemen pada Koperasi Beguwai Sewu yang dapat membantu pelaksanaan rekrutmen
2. Bagaimana menerapkan sistem informasi manajemen rekrutmen pada Koperasi Beguwai Sewu dengan menggunakan metode *waterfall*.

## 2. Landasan Teori

### 2.1 Definisi *Recruitment*

Menurut Sihotang (2007:89), Rekrutmen (*Recruitment*) adalah kegiatan mencari dan menarik para pelamar pekerjaan dengan motivasi kemampuan, keahlian dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah diidentifikasi sebelumnya di dalam rencana kepegawaian.

Adapun tujuan dari *recruitment* itu sendiri adalah sebagai berikut:

- a. Rekrutmen sebagai alat keadilan sosial
- b. Rekrutmen sebagai teknik untuk

- c. Rekrutmen sebagai strategi memaksimalkan efisiensi responsivitas politik.

Tujuan lain dari rekrutmen adalah bahwa upaya-upaya perekrutan hendaknya *efek luberan*, yakni citra umum organisasi harus menanjak dan bukan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap organisasi dan produknya.

**2.2 Definisi Pegawai**

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. (Robbins, 2006:10)

**2.3 Definisi Rekayasa Web**

Rekayasa web adalah proses yang diunakan untuk menciptakan aplikasi web yang berkualitas tinggi. Rekayasa web mengadaptasi rekayasa perangkat lunak dalam hal konsep dasar yang menekankan pada aktifitas teknis dan manajemen.

Bagian pertimbangan dari situs web yang terekayasa dengan baik adalah sebagai berikut:

- a. *Correctness*, yaitu situs melaksanakan fungsi yang telah ditetapkan dan mengerjakannya sehingga jika muncul kesalahan, situs akan dibebaskan (bebas dari kesalahan). Ketepatan adalah suatu kualitas yang sulit untuk ditetapkan yaitu situs mungkin menampilkan yang benar namun juga dapat berisi kompeten yang salah (bentuk cacat)
- b. *Testability*, yaitu situs dapat mempunyai kemampuan dan pengujian usabilitas secara menyeluruh ketika dimungkinkan, terutama dengan scenario tes dan tes data untuk situs yang berisi komponen interaktif
- c. *Maintaintainability*, pembuatan perubahan terhadap situs sedapat mungkin harus mudah dan menangkup kemampuan untuk membuat perubahan kecil, bahkan untuk menambahkannya, atau menghapus keseluruhan bagian dengan mudah

- d. *Scalability*, situs mampu mendukung peningkatan di dalam jumlah pengguna yang banyak.

Intuisi dari orang yang bukan pemrogram tentang pemrograman web telah dihasilkan, begitu pula dengan daftar perhatian yang lebih panjang untuk contoh stateless HTTP dan keperluan untuk manajemen sesi, parameter yang melewati halaman atau modul sebuah aplikasi, validasi masukan dan penentuan dan pengetahuan koneksi basis data.

**3. Perancangan Sistem**

**3.1 Analisis Sitem Baru**

Analisis berguna untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pada saat akan di rancang nya sebuah sistem. Tahapan yang digunakan dalam analisis sitem yang baru ini menggunakan tahapan *waterfall* yang terdiri dari rekayasa sistem dan analisis, analisis kebutuhan perangkat lunak, desain, penulisan program, pengujian dan pemeliharaan.

**3.2 Kebutuhan Sistem**

Sistem dirancang sebagai aplikasi berbasis web menggunakan bahasa pemograman PHP dan basis data MySQL. Fitur-fitur yang terdapat pada SIPER ini diantaranya adalah manajemen rekrutmen, dan penilaian rekrutmen. Manajemen rekrutmen adalah fitur yang digunakan untuk menambahkan rekrutmen kemudian dilakukan pengaturan pada rekrutmen tersebut. Sedangkan penilaian rekrutmen adalah penilaian rekrutmen, fitur ini melakukan penilaian pada setiap rekrutmen.

Kebutuhan sistem yang dapat diterapkan dalam perekrutan pegawai koperasi adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Perangkat Lunak  
Spesifikasi *software* yang digunakan untuk membangun sistem adalah sebagai berikut:

No	Jenis Software	Spesifikasi
1	Oprarating System	Windows XP
2	Software Suport	Xampp 1.7.0
3	Text Editor	Dreamweaver 8.0
4	Broswer	Google Chrome

- b. Kebutuhan Perangkat Keras  
Spesifikasi minimum *hardware*



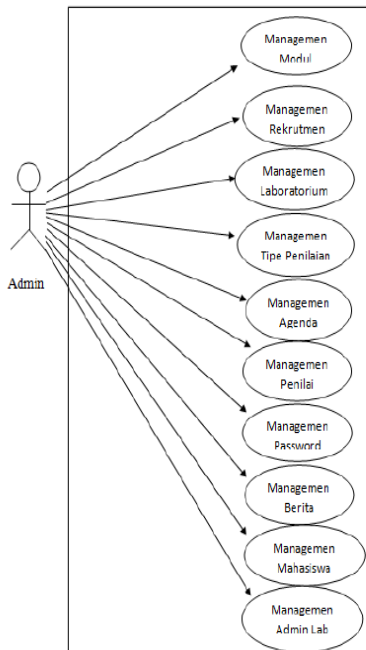
Perubahan yang akan ditoleransi dalam sistem ini antara lain adalah:

- Perubahan jenis seleksi
- Perubahan syarat untuk desk evaluation awal untuk koperasi
- Perubahan pembobotan nilai setiap tahap seleksi untuk melakukan penghitungan nilai akhir dan perangkaian
- Perubahan pengujian pada setiap seleksi

Dengan melakukan dinamisasi di area tersebut diharapkan sistem akan lebih bermanfaat daripada jika didesain statis untuk kebutuhan yang lebih spesifik.

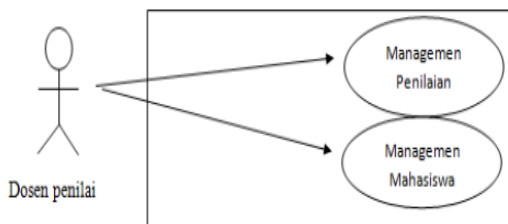
#### 4. DESAIN SISTEM

Sebagai tindak lanjut dari analisis sistem yang dilakukan, maka pada gambar dibawah ini dapat dilihat desain sistem yang ingin dibuat.



Gambar 1.3 Use Case Super Admin

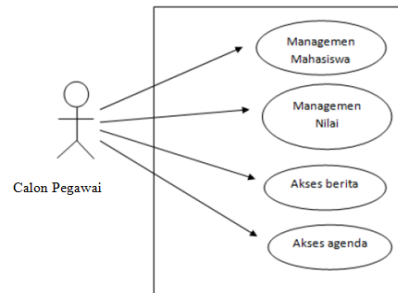
Pada gambar ini memperlihatkan fitur-fitur apa saja yang dapat dilakukan oleh super admin.



Gambar 1.4 Use Case Penilai

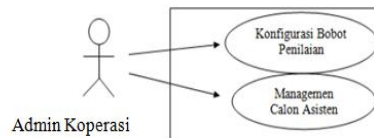
Pada gambar ini memperlihatkan fitur-fitur apa

saja yang dapat dilakukan oleh tim penilai.



Gambar 1.5 Use Calon Pegawai

Gambar ini memperlihatkan fitur apa saja yang dapat dilakukan oleh calon pegawai.

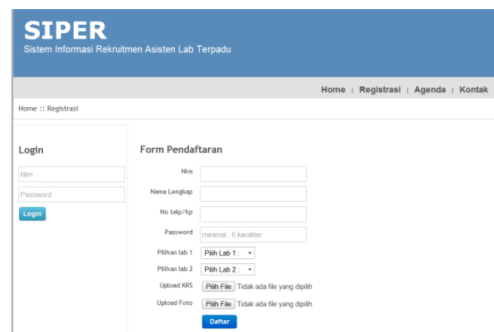


Gambar 1.6 Use Case Admin Koperasi

Pada gambar ini memperlihatkan fitur apa saja yang dapat dilakukan oleh seorang admin koperasi. Dapat terlihat bahwa seorang admin koperasi dapat melakukan konfigurasi bobot penilaian disetiap tahap seleksi. Sehingga dimungkinkan terjadi perbedaan pembobotan untuk masing-masing tahap seleksi.

#### 5. IMPLEMENTASI DAN PEMBAHASAN

Hasil implementasi dari perancangan yang sudah dibuat, sistem ini memiliki fitur-fitur seperti manajemen rekrutmen dan penilaian rekrutmen.

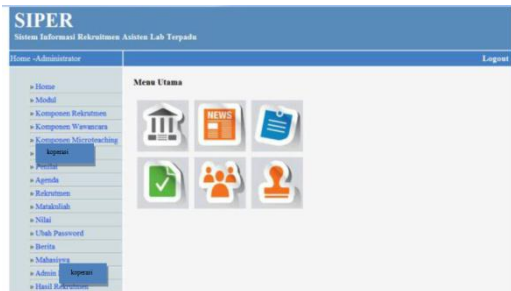


Gambar 1.7 Halaman Pendaftaran

Pada gambar tersebut menunjukkan halaman pendaftaran untuk calon pegawai. Calon pegawai

wajib mengisi dan wajib mengisi gambar KRS yang digunakan untuk validasi nilai prasyarat dalam rekrutmen.

Selain itu seorang super admin juga memiliki hak akses yang paling tinggi dalam SIPER, super admin dapat melakukan manajemen rekrutmen, penilaian rekrutmen dan manajemen *user*.



Gambar 1.8 Halaman Super Admin

Dalam halaman super admin tersebut terdapat modul-modul yang dapat diakses oleh *user* yaitu admin koperasi, penilai maupun calon pegawai.



Gambar 1.9 Halaman Admin Koperasi

Gambar diatas menunjukkan halaman untuk *user* admin koperasi. Pada halaman *user* admin terdapat juga menu untuk melakukan *generate* nilai pada rekrutmen.

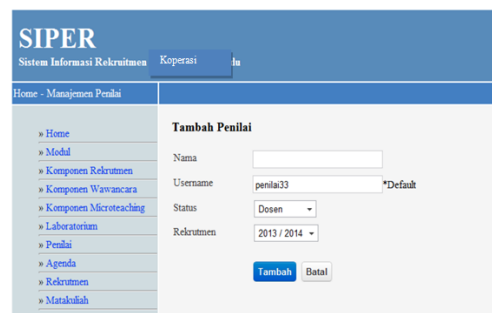


Gambar 1.10 Halaman Penilai

Pada gambar halaman penilai menjelaskan bahwa seorang penilai yang dibuat oleh super admin dan diberikan hak penilaian, hanya bisa melakukan penilaian pada komponen yang sudah diberikan tersebut.

## 6. PENGUJIAN

Pengujian yang dilakukan terhadap sistem masih terbatas pada pengujian pada sisi fungsionalitas dan dari sudut pandang pengembang. Dari pengujian yang dilakukan oleh pengembang dari sisi fungsionalitas secara umum sistem sudah berjalan sesuai dengan desain sistem berdasarkan dari analisis sistem yang telah dilakukan. Untuk pengujian dilakukan tahapan-tahapan sebagai berikut. Pengujian dilakukan dengan menjalankan sistem sesuai dengan ketentuan dan memberikan masukan data yang dibutuhkan. Seperti pada gambar dibawah ini, yaitu menunjukkan halaman yang digunakan untuk melakukan penambahan penilai pada sistem.



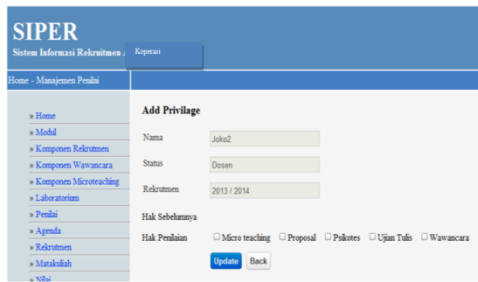
Gambar 1.11 Halaman Tambah Penilai

Lalu setelah dilakukan penambahan, akan dilakukan juga pemberian hak agar bisa memberikan penilaian pada komponen tertentu. Pada gambar di bawah ini menunjukkan halaman setelah dilakukan penambahan *user* penilai.



Gambar 1.12 Halaman Penilai

Pemberian hak penilaian pada penilai dilakukan untuk membatasi penilai hanya dapat memberikan penilaian pada komponen rekrutmen tertentu saja. Seperti pada gambar di bawah ini menunjukkan halaman pemberian hak penilaian pada komponen tertentu.



Gambar Halaman *Add Privilage*

Wikipedia bahasa Indonesia, (10 Maret 2015).  
Internet, 15 desember 2015.  
<http://id.wikipedia.org/wiki/Internet>.

Wikipedia bahasa Indonesia, (17 April 2014).  
Sistem Informasi, 15 Desember  
2015.[http://id.wikipedia.org/wiki/Sistem Informasi](http://id.wikipedia.org/wiki/Sistem_Informasi).

## 7. KESIMPULAN

Sebelumnya rekrutmen pegawai pada Koperasi Beguwei Sewu masih menggunakan sistem manual dan hal tersebut menyebabkan memakan waktu yang cukup lama untuk proses tersebut. Sistem informasi manajemen rekrutmen pegawai koperasi ini adalah sebuah sistem yang dibutuhkan untuk mengelola pelaksanaan rekrutmen terutama dalam pengolaan nilai hasil seleksi. Dengan dinamisasi konten dan konfigurasi, sistem ini dapat menampung perubahan-perubahan yang mungkin dilakukan pada proses rekrutmen di tahun-tahun mendatang.

## 8. FUTURE WORK

Dengan selesainya pengembangan sistem sampai titik ini, perlu ditindaklanjuti dengan pengembangan-pengembangan selanjutnya. Pengujian yang baru dilakukan pada sisi fungsionalitas perlu dilakukan pengujian mengenai usabilitasnya yang tidak hanya dilihat dari sudut pandang pengembang melainkan juga dari sudut pandang pengguna.

Sistem ini memiliki prospek yang dikembangkan menjadi sebuah sistem rekrutmen yang lebih *general* dan tidak hanya dikhususkan hanya dalam rekrutmen pegawai koperasi saja dengan melakukan kajian di proses bisnis dan pengembangan di dalam sistem.

## DAFTAR PUSTAKA

- Indra Setiawan, Fuad. Dkk. 2012. *Indonesian Journal on Networking and Security*. Yogyakarta: Dalam Jurnal Ilmiah
- Robbins, Alfa. 2006. *Sistem Kerja Kepegawaian*. Jakarta: Andi Offset
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramitha
- Sulaksana, U. 2004. *Managemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset