



# Sarana Tugas Akhir Mahasiswa Teknologi Informasi

[Current](#) [Archives](#) [About](#) ▾

[Home](#) / [Archives](#) / Vol 1 No 2 (2019): Strategi



STRATEGI (Sarana Tugas Akhir Mahasiswa Teknologi Informasi)

**Published:** 2019-11-23

## Articles

### [Analisis Custom Search dan Google Search pada Sistem Pencarian Data Seminar dan Kompetisi](#)

Theon Leonardus, Oscar Wongso

309-323



### [Penggunaan Android Kotlin Untuk Pembuatan Aplikasi Lelang](#)

Reynaldi Wijaya, Niko Ibrahim

324-335

 PDF

### **Sistem Pakar Diagnosa Penyakit Kulit Anjing Dengan Algoritma Pohon Keputusan dan Perhitungan Gini**

Jonathan Chrisnanda Santoso, Hendra Bunyamin

336-344

 PDF

### **Analisis dan Perancangan Aplikasi Logistik untuk Promosi Produk di Swasdee Thai Tea**

Alfred Cristoper, Meliana Christianti J.

345-361

 PDF

### **Perancangan Game Edukasi untuk operasi dasar Matematika dengan penerapan metode Lattice "Rancage Matematika"**

Kevin Mulyanto, Erico Darmawan H., Sulaeman Santoso

362-373

 PDF

### **Perbandingan Performa Pre-Trained Classifier dLib dan HAAR Cascade (OpenCV) Untuk Mendeteksi Wajah**

Nanda Wahyudiana, Setia Budi

374-385

 PDF

### **Pengenalan Isyarat Tangan dan Pengaruh Lingkungan pada Ekstraksi Fitur**

Andika Mulyawan Dwi Prapmanto, Setia Budi

386-396

 PDF

### **Analisa dan Pengimplentasian Digital Marketing pada Studio Brother's Photo**

Rizal Fachmi Abidin, Niko Ibrahim

397-410

 PDF

### **Penggunaan Digital Marketing Pada Jasa Usaha Fotografi "X"**

Gayus Eliezer Aryanto, Radiant Victor  
411-425

 PDF

### **Pengembangan Purwarupa Sistem Pelaporan Kegiatan dan Program Kerja untuk Pelayanan Komisi GKP Jemaat Bandung**

Bayu Kristiadhi Muliassetia, Hapnes Toba  
426-441

 PDF

### **Penerapan Online Marketing pada NS Store website**

Steven Fernando Purba, Julianti Kasih  
442-456

 PDF

### **Analisis Forecasting dengan Implementasi Dashboard Business Intelligence Untuk Data Penjualan Pada PT. "X"**

Aldi Dwiputra Wijaya, Tiur Gantini  
457-470

 PDF

### **Penggunaan Myolsera dan Pemasaran Online Melalui Facebook: Studi Kasus Kopi Rumah Kayu**

Leo Pamungkas Nasution, Niko Ibrahim  
471-481

 PDF

### **Analisis Overlapping Signal pada Access Point Universitas Kristen Maranatha**

Rizaldi Cakra Adipratama, Billy Susanto Panca  
482-496

 PDF

### **Implementasi Pemasaran Online Pada Produk Ragnor Sport**

Bobby Hartanto Wijaya, Niko Ibrahim  
497-511

 PDF

## **Pembuatan Enterprise Architecture untuk Gereja Jemaat Kristus Indonesia Menggunakan TOGAF Framework**

Ervandy Tan, Radiant Victor

512-526



PDF

## **Rancang Bangun Sistem Informasi Pada Pgtk Psy Center**

Sahat Jaya, Meliana Christianti J.

527-539



PDF

## **Implementasi AIML pada Web E-Commerce (Studi Kasus Streetline Coffee)**

Boris Susantio, Bernard R. Suteja

540-550



PDF

## **Aplikasi Pemantauan Proses Rekrutmen dan Penilaian Karyawan**

Kelvin Sentosa, Robby Tan

551-562



PDF

## **Website E-Commerce Toko Kiper Bandung**

Hilman Pebrian Pratama, Adelia , S.Kom., MT.

563-573



PDF

## **Eksplorasi Data Warehouse Penjualan dengan Tableau**

Rizki Riksazany, Mewati Ayub

574-584



PDF

## **Google Calendar untuk Meningkatkan Pengelolaan Website**

Zia Vani Wati, Risal , ST., MT.

585-594



PDF

## Dampak Sosial Media terhadap MLM X

Adhie Dharmawan, Niko Ibrahim

595-604



## Pemanfaatan QR Code dalam Pengembangan Sistem Pengelolaan Event

Risya Fideandi, Maresha Caroline Wijanto

605-614



## Penerapan Metode Multiple Linear Regression Untuk Prediksi Harga Sewa Kamar Kost

Muhamad Reza Fahlepi, Andreas Widjaja

615-629



## Information

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

## STRATEGI (Sarana Tugas Akhir Mahasiswa Teknologi Informasi)

e-ISSN: [2684-9984](#)

Fakultas Teknologi Informasi  
Universitas Kristen Maranatha

GKB It. 1  
+62 22 - 201 2186 (ext.1706)  
cs@maranatha.edu  
Jl. Prof. drg. Surya Sumantri No. 65  
Bandung, Jawa Barat

**Strategi ter Index:**



Platform &  
workflow by  
OJS / PKP

# Aplikasi Pemantauan Proses Rekrutmen dan Penilaian Karyawan

Kelvin Sentosa<sup>1</sup>, Robby Tan<sup>2</sup>

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Kristen Maranatha  
Jalan Prof. Drg. Surya Sumantri No.65, Bandung

<sup>1</sup>kelvinsentosa@yahoo.co.id

<sup>2</sup>robbly.tan@it.maranatha.edu

**Abstract**— Recruitment is a way to get human resources to become workers in the company. The recruitment process can be said to be quite lengthy, starting from sending Curriculum Vitae (CV), psychology test, human resource department interviews, user interviews, medical check-up, and final decisions. The process and data storage recruitment at PT. X still uses manual methods. This makes the recruitment process longer and harder to monitor the ongoing recruitment process. In addition, the performance appraisal of employees at PT. X still uses physical forms. So, by storing performance appraisal data that still uses physical forms, employee performance appraisal data is difficult to evaluate annually. PT. X requires an application that can help monitor the recruitment process and employee assessment data. Aplikasi Pemantauan Proses Rekrutmen dan Penilaian Karyawan, PT. X can monitor every recruitment process, and employee performance appraisal data will be easier to evaluate.

**Keywords**— Appraisal, Employees, Human Resources, Monitoring, Recruitment

## I. PENDAHULUAN

Rekrutmen merupakan suatu proses yang umumnya ada di dalam perusahaan. Rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja untuk mengisi posisi yang kosong di dalam perusahaan. Proses rekrutmen memiliki beberapa tahapan mulai dari mengirim *Curriculum Vitae* (CV), psikotes, *interview* departemen sumber daya manusia, *interview user*, pemeriksaan kesehatan, dan keputusan akhir diterima atau tidak. Penyimpanan data rekrutmen pada PT.X masih menggunakan cara manual, dengan menggunakan *Microsoft Excel* atau dokumen fisik. Permasalahan penyimpanan data rekrutmen secara manual pada PT.X yaitu sulitnya untuk memantau proses rekrutmen yang berjalan. Pemantauan proses rekrutmen tidak hanya pemantauan data rekrutmen yang sedang dibuka saja, tetapi setiap proses yang telah dilewati oleh calon karyawan yang melamar pada lowongan pekerjaan yang dibuka perlu untuk dipantau.

Penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Kendala di PT.X selain sulitnya melakukan pemantauan proses rekrutmen, PT.X melakukan penilaian kinerja karyawan menggunakan formulir fisik. Data penilaian kinerja karyawan sulit untuk dilakukan pemantauan atau evaluasi dikarenakan masih menggunakan formulir penilaian fisik. Aplikasi Pemantauan Proses Rekrutmen dan Penilaian Karyawan memiliki keunggulan untuk membuka rekrutmen dan melamar pekerjaan melalui sistem, sehingga setiap data proses rekrutmen menjadi lebih mudah untuk dipantau. Aplikasi ini juga memiliki fitur untuk melakukan penilaian kinerja karyawan melalui sistem, sehingga data penilaian lebih mudah untuk dievaluasi dengan data penilaian sebelumnya.

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penulisan ini adalah:

- 1) Bagaimana untuk dapat melakukan pemantauan setiap proses rekrutmen?
- 2) Bagaimana data penilaian karyawan lebih mudah dipantau dan dievaluasi?

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Pembuatan fitur aplikasi yang dapat menampung setiap data rekrutmen dan dapat dipantau.
- 2) Pembuatan fitur pada aplikasi untuk melakukan penilaian kinerja karyawan dan menyimpan data penilaian untuk dilakukan pemantauan dan evaluasi.

## II. KAJIAN TEORI

### A. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) atau dalam istilah bahasa Inggris "*Human Resource*", pada kalimat ini terdapat kata manusia dan daya. Daya merupakan kata tambahan yang memiliki suatu arti kekuatan atau *power*. Oleh karena itu sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan [1]. Selain itu sumber daya manusia juga diartikan sebagai orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai [1].

### B. Rekrutmen

Rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon karyawan yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau karyawan [2]. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melakukan rekrutmen antara lain [3]:

- 1) Penyusunan strategi untuk merekrut.
- 2) Pencarian pelamar-pelamar kerja.
- 3) Penyisihan pelamar-pelamar kerja atau penyaringan.
- 4) Pembuatan kumpulan pelamar.

Adapun tahapan yang harus dilalui oleh calon karyawan saat perusahaan melakukan rekrutmen sebagai berikut [4]:

- 1) Tahapan seleksi administrasi.
- 2) Tahapan psikotes.
- 3) Tahapan wawancara HRD.
- 4) Tahapan wawancara *user*.
- 5) Tahapan tes kesehatan.

### C. Penilaian Kinerja Karyawan / Performance Appraisal

Penilaian kinerja karyawan dilakukan agar menghasilkan sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan melakukan penilaian kinerja bagi karyawan, yaitu sebagai berikut [5]:

- 1) Berdasarkan pandangan praktis, sebagian besar keputusan pembayaran dan promosi karyawan diambil melalui penilaian kinerja karyawan tersebut.
- 2) Penilaian memainkan peran integral dalam performa manajemen proses perusahaan. Penilaian dapat menerjemahkan tujuan strategis perusahaan ke dalam tujuan spesifik karyawan.
- 3) Penilaian memberikan atasan dan bawahan mengembangkan sebuah rencana untuk mengoreksi berbagai kekurangan, dan untuk memperkuat hal-hal yang telah dilakukan bawahan dengan baik dan benar.
- 4) Penilaian akan membantu sebuah tujuan perencanaan karier yang berguna. Penilaian menyediakan sebuah kesempatan untuk mengulas perencanaan karier (*career plan*) karyawan dalam cakupan kekuatan dan kelemahan tersebut.

### D. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya sebagai referensi, yaitu:

Pembuatan Aplikasi *Human Resource Department* pernah menjadi bagian dari beberapa penelitian. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Sitti Nurbaya Ambo dan Muhamad Ghufro dengan judul Rancang Bangun Aplikasi *Human Resource Information System (HRIS)* Menggunakan Metode *Model View Controller (MVC)* [6] adalah pembuatan aplikasi untuk melamar lowongan pekerjaan melalui *website*. Aplikasi ini telah dapat mencatat data pelamar yang mengajukan lamaran pada lowongan pekerjaan yang dibuka.

Penelitian lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Aris, Perawati, dan Nur Komalasari dengan judul Sistem Aplikasi HRD Berbasis Web Untuk Penilaian Kinerja Staf Pada Pengadilan Negeri Tangerang [7] adalah pembuatan aplikasi HRD untuk melakukan penilaian kinerja staf. Penilaian pada aplikasi ini tidak hanya memasukkan nilai akhir saja, tetapi aplikasi ini telah dapat menilai setiap komponen kinerja dan dapat menyimpan data penilaian yang telah dilakukan ke dalam basis data pada aplikasi.

Penulis berupaya untuk membuat sebuah aplikasi yang memiliki fitur untuk proses rekrutmen dan penilaian kinerja karyawan. Aplikasi ini akan membuat proses rekrutmen dapat terpantau mulai dari pembukaan lowongan kerja hingga setiap proses yang dilewati oleh calon karyawan yang melamar. Aplikasi ini juga dapat memantau dan mengevaluasi penilaian kinerja setiap karyawan yang pernah dilakukan.

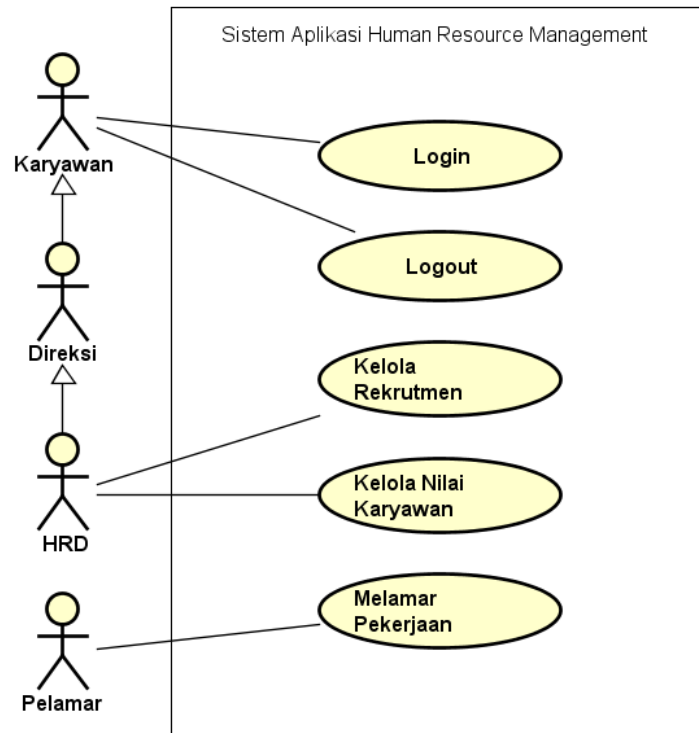


### III. ANALISA DAN IMPLEMENTASI

#### A. Analisis Sistem

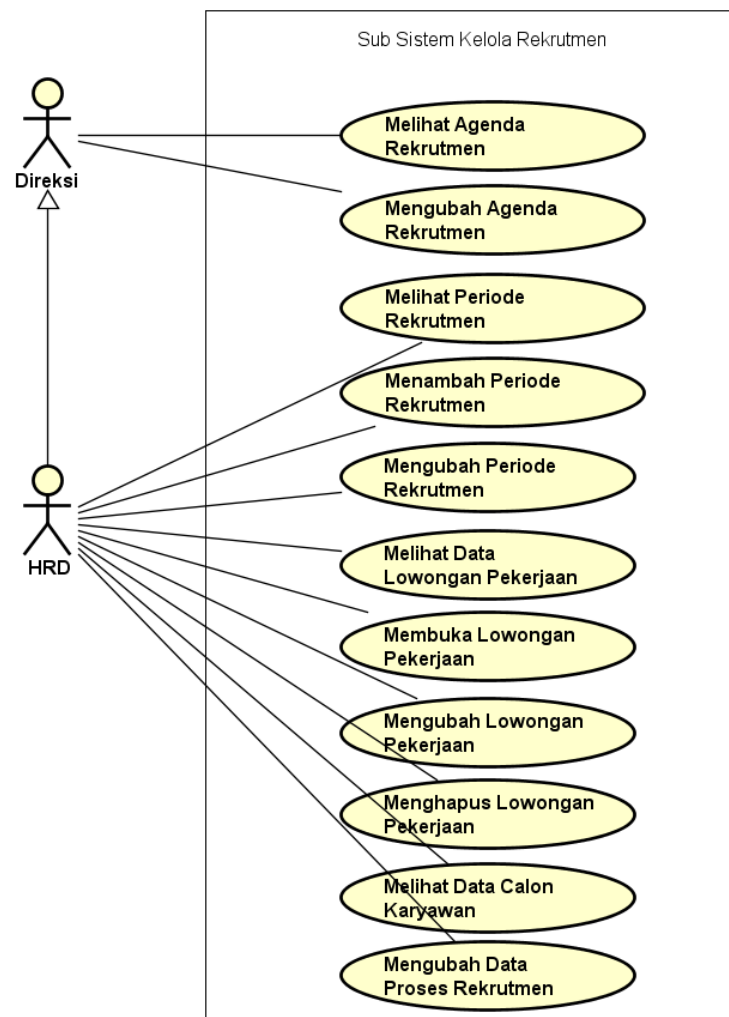
Aplikasi Pemantauan Proses Rekrutmen dan Penilaian karyawan memiliki fitur mulai dari kelola periode rekrutmen, kelola data lowongan pekerjaan, kelola data pelamar, dan kelola agenda rekrutmen. Terdapat juga fitur-fitur untuk penilaian karyawan mulai dari kelola kepala penilaian, kelola sub penilaian, dan fitur utama untuk melakukan penilaian karyawan serta menampilkan data penilaian karyawan yang telah dilakukan dalam bentuk grafik agar lebih mudah dievaluasi.

#### B. Use Case



Gambar 1 Use Case Aplikasi Pemantauan Proses Rekrutmen dan Penilaian Karyawan

Gambar 1 menunjukkan *use case* utama dari Aplikasi Pemantauan Proses Rekrutmen dan Penilaian Karyawan. Terdapat dua aktor yang dapat menggunakan aplikasi ini yaitu karyawan dan pelamar (calon karyawan). Karyawan dan pelamar dapat melakukan *login* dan *logout* sebelum mengakses fitur lain yang terdapat pada aplikasi ini. HRD dapat melakukan kelola rekrutmen dan kelola penilaian karyawan. *Use case* kelola rekrutmen dan kelola penilaian karyawan memiliki sub sistem yang akan dijelaskan pada Gambar 2. Pelamar dapat melakukan melamar pekerjaan terhadap daftar lowongan pekerjaan yang dibuka.

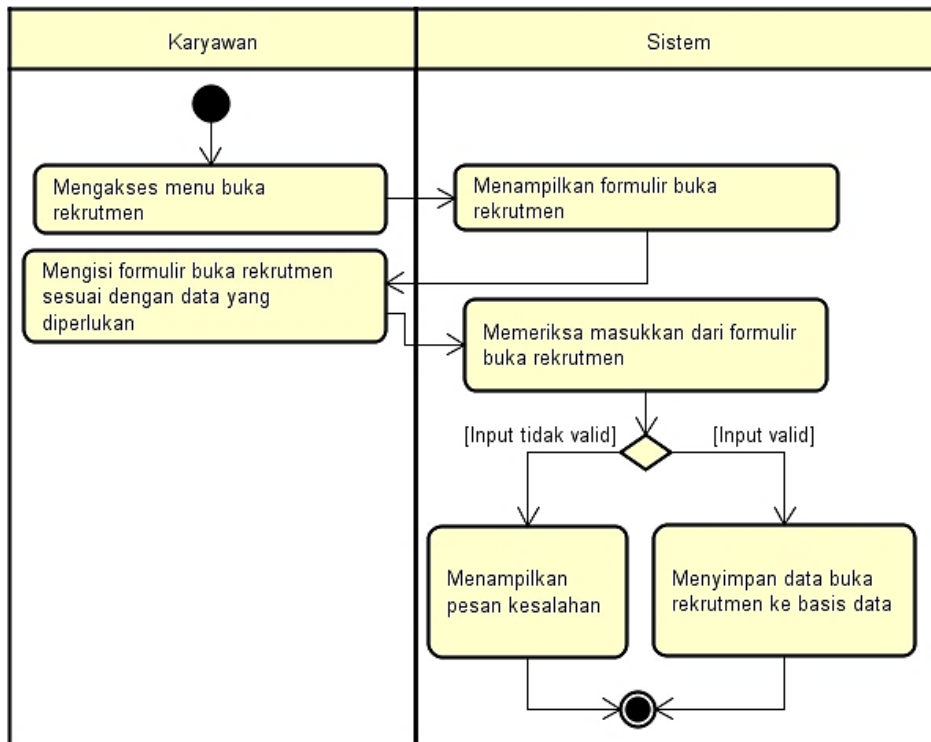


Gambar 2 Sub Sistem Rekrutmen

Gambar 2 menjelaskan lebih detail aktor-aktor terhadap fitur aplikasi yang dapat digunakan. Sub sistem rekrutmen memiliki aktor Direksi dan *Human Resource Department*. Aktor Direksi dapat melihat dan mengubah agenda rekrutmen. Aktor *Human Resource Department* lebih memiliki banyak fitur dalam sub sistem rekrutmen, mulai dari melihat periode rekrutmen, menambah periode rekrutmen, mengubah periode rekrutmen, melihat data lowongan pekerjaan, membuka lowongan pekerjaan, mengubah lowongan pekerjaan, menghapus lowongan pekerjaan, melihat calon karyawan yang melamar, dan mengubah data perjalanan kandidat yang melamar.

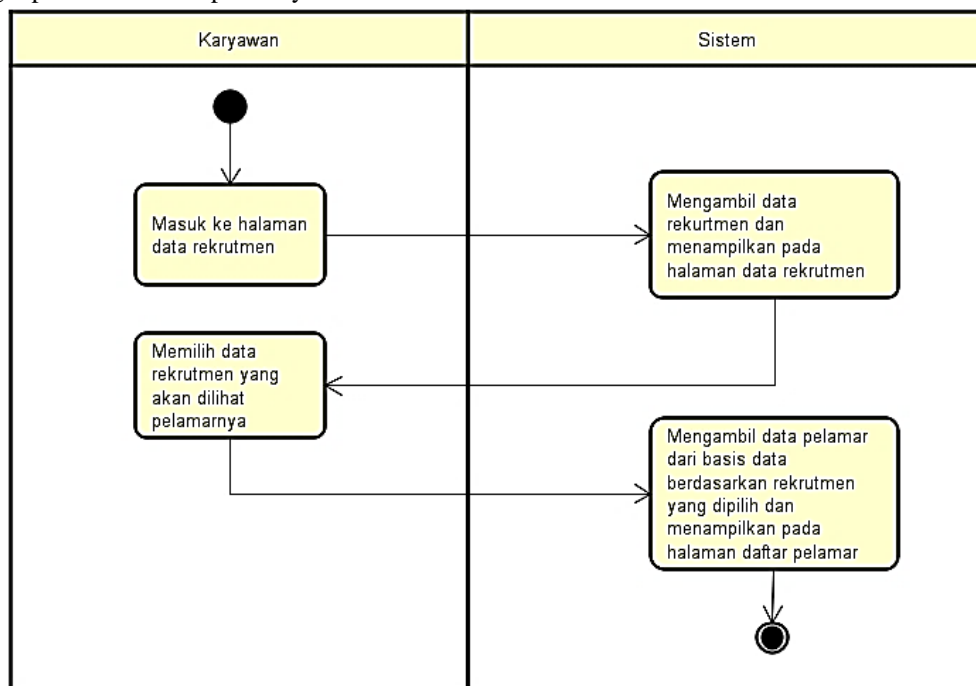
### C. Activity Diagram

Gambar 3 menjelaskan proses buka rekrutmen. Buka rekrutmen hanya dapat dilakukan oleh HRD. HRD masuk ke menu buka rekrutmen, setelah itu mengisi formulir buka rekrutmen sesuai yang diperlukan. Sistem akan memeriksa masukkan dari formulir yang diisi, *input* valid jika tanggal buka dan tutup tidak kosong, tanggung jawab pekerjaan dan persyaratan pelamar tidak kosong. Sistem akan menyimpan data rekrutmen ke basis data jika *input* valid, jika *input* tidak valid maka sistem akan mengembalikan ke *form* buka rekrutmen dan menampilkan pesan kesalahan.



Gambar 3 Activity Diagram Buka Rekrutmen

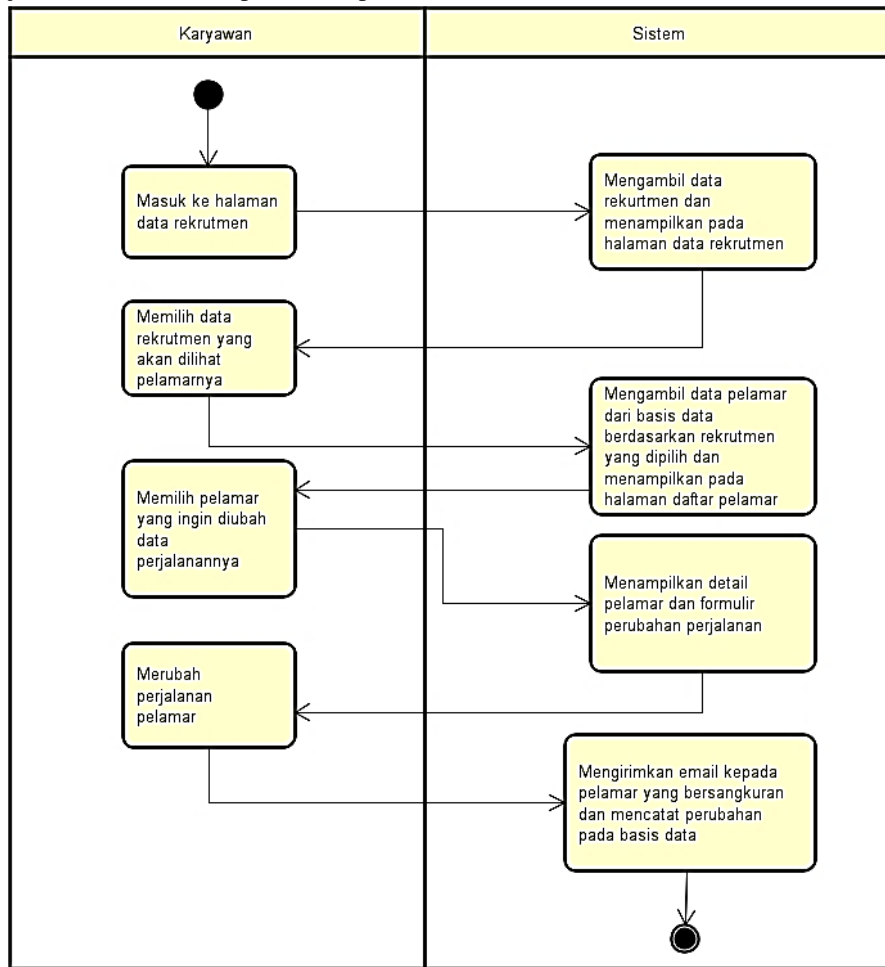
Gambar 4 menjelaskan proses melihat data pelamar. Data pelamar hanya dapat dilihat oleh HRD. HRD masuk ke halaman data rekrutmen, lalu pilih data rekrutmen yang mau dilihat pelamarnya, lalu sistem mengambil data pelamar berdasarkan rekrutmen yang dipilih dan menampilkannya.



Gambar 4 Activity Diagram Lihat Data Pelamar

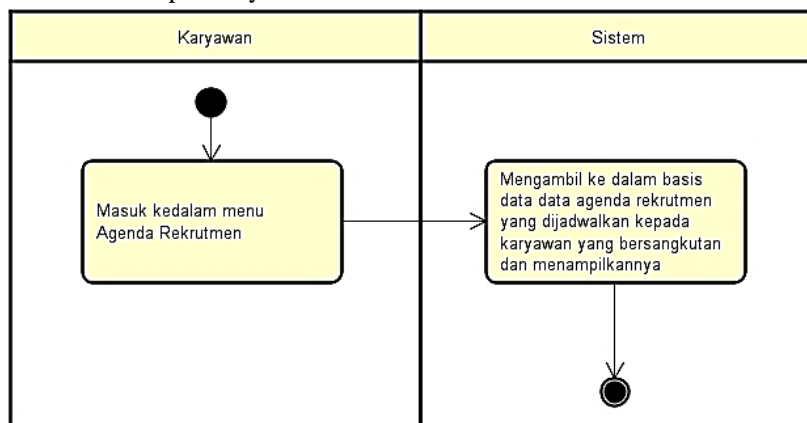
Gambar 5 menjelaskan proses perubahan perjalanan pelamar. Perubahan perjalanan pelamar hanya dapat dilakukan oleh HRD. HRD seperti biasa masuk ke halaman data rekrutmen, lalu pilih rekrutmen, lalu pilih lihat data pelamar, lalu pilih

pelamar, dan lakukan perubahan perjalanan pelamar. Sistem akan mengirimkan informasi kepada pelamar melalui email perubahan status perjalanan dan mencatat perubahan pada basis data.



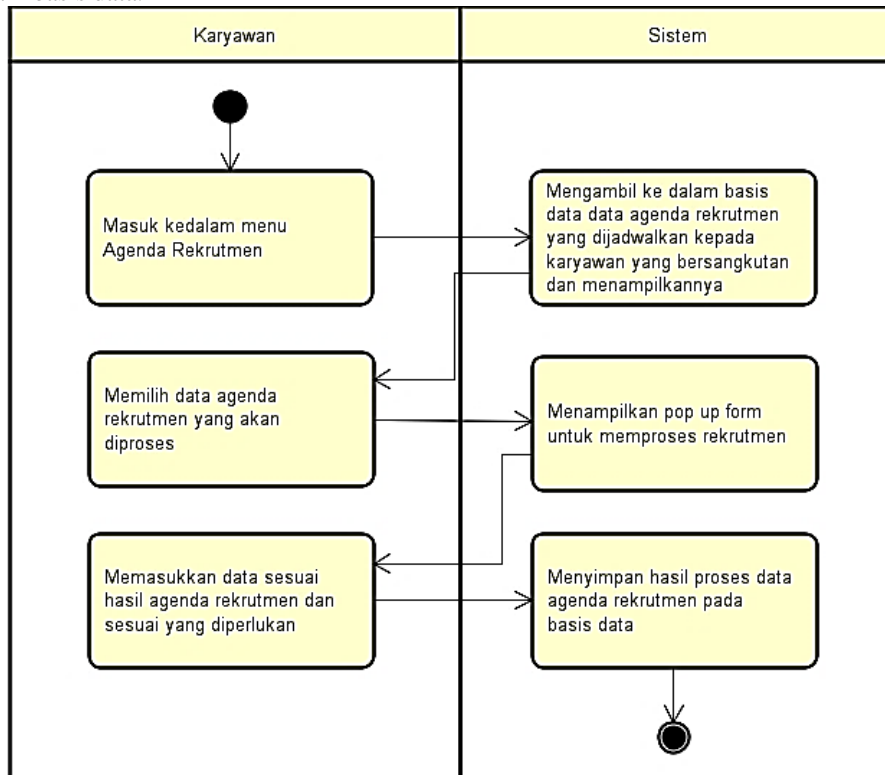
Gambar 5 Activity Diagram Ubah Data Perjalanan Pelamar

Gambar 6 menjelaskan proses melihat agenda rekrutmen. Agenda rekrutmen dapat dilihat oleh semua karyawan. Karyawan memilih menu “Agenda Rekrutmen”, sistem akan mengambil ke dalam basis data jadwal rekrutmen yang diadwalkan kepada karyawan yang bersangkutan dan menampilkannya.



Gambar 6 Activity Diagram Melihat Agenda Rekrutmen

Gambar 7 menjelaskan proses memproses agenda rekrutmen. Karyawan masuk ke menu “Agenda Rekrutmen”, lalu memilih agenda yang akan diproses. Sistem akan menampilkan *pop up form* untuk memproses agenda rekrutmen. Karyawan mengisi sesuai dengan hasil agenda dan sesuai dengan yang diperlukan. Sistem akan menyimpan hasil proses yang dimasukkan ke dalam basis data.



Gambar 7 Activity Diagram Mengubah Agenda Rekrutmen

#### D. Implementasi Aplikasi

Gambar 8 merupakan hasil implementasi halaman untuk mengelola periode rekrutmen. Halaman ini dapat menambahkan periode rekrutmen dan mengubah periode rekrutmen. Data periode yang disimpan meliputi bulan periode, tahun periode, jumlah kuota, dan lowongan pekerjaan yang dibuka.

Tambah Data Periode Rekrutmen

Bulan Periode:  Jumlah Kuota Kandidat:

Data Periode

Show  entries Search:

No.	Bulan Periode	Tahun Periode	Jumlah Kuota	Jumlah Lowongan	Aksi
1	Januari	2019	50	0	<input type="button" value="Edit"/>
2	Februari	2019	75	0	<input type="button" value="Edit"/>
3	Maret	2019	80	0	<input type="button" value="Edit"/>
4	April	2019	5	1	<input type="button" value="Edit"/>
5	Mei	2019	5	2	<input type="button" value="Edit"/>

Gambar 8 Implementasi Halaman Kelola Periode Rekrutmen

Gambar 9 merupakan hasil implementasi halaman untuk membuka lowongan pekerjaan. Data yang diperlukan untuk membuka lowongan pekerjaan mulai dari periode rekrutmen yang sebelumnya telah dibuat, tanggal dibuka lowongan pekerjaan, tanggal ditutup lowongan pekerjaan, departemen, divisi, jabatan, penjelasan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, dan penjelasan persyaratan pelamar.

The form contains the following fields:

- Periode Rekrutmen:** A dropdown menu currently showing 'Januari 2019'.
- Buka Mulai:** A date input field with the placeholder 'dd/mm/yyyy'.
- Ditutup Pada:** A date input field with the placeholder 'dd/mm/yyyy'.
- Departemen:** A dropdown menu with the option '- Pilih Departemen -'.
- Divisi:** A dropdown menu with the option '- Pilih Divisi -'.
- Jabatan:** A dropdown menu with the option 'Direksi'.
- Tanggung Jawab Pekerjaan:** A rich text editor with a toolbar containing icons for bold, italic, strikethrough, text color, background color, bulleted list, numbered list, link, unlink, and source. The text area is currently empty.

Gambar 9 Implementasi Halaman Buka Lowongan Pekerjaan

Gambar 10 merupakan hasil implementasi halaman untuk melihat data lowongan pekerjaan yang pernah atau sedang dibuka. Data lowongan pekerjaan dapat dilihat lebih detail dengan menekan tombol mata, jika ingin mengubah lowongan pekerjaan dapat menekan tombol dengan ikon pensil. Lowongan pekerjaan dapat dihapus dengan menekan tombol silang.

Data Rekrutmen

Show  entries Search:

No.	Periode	Tanggal Buka	Tanggal Tutup	Departemen	Divisi	Jabatan	Jumlah Kandidat	Aksi
1	April 2019	08 Apr 2019	15 Apr 2019	Human Resources Department	Recruitment	Staff	5	
2	Mei 2019	01 May 2019	08 May 2019	Information Technology	Network Engineer	Staff	7	
3	Mei 2019	08 May 2019	15 May 2019	Information Technology	Network Engineer	Staff	3	

Showing 1 to 3 of 3 entries Previous **1** Next

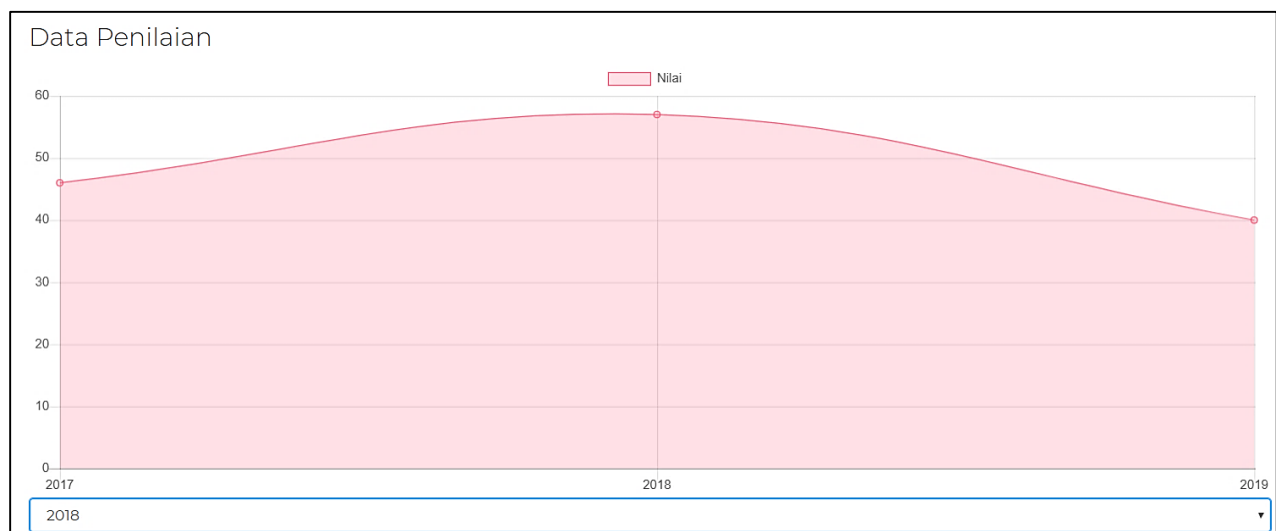
Gambar 10 Implementasi Halaman Data Lowongan Pekerjaan

Gambar 11 merupakan hasil implementasi halaman untuk melakukan penilaian karyawan. Terdapat beberapa komponen penilaian yang dapat dilakukan penilaian, nilai yang diberikan mulai dari sangat kurang hingga sangat baik. Proses penilaian karyawan

## Penilaian Karyawan

Tanggung Jawab dan Sasaran Pekerjaan	
Penguasaan tugas, tanggung jawab, dan sasaran pekerjaan	Sangat Kurang ● ● ● ● ● Sangat Baik
<p><i>Sangat Kurang : Karyawan tidak memiliki tanggung jawab dan pekerjaan tidak tepat sasaran.</i></p> <p><i>Kurang : Karyawan terkadang tidak dapat bertanggung jawab dan pekerjaan terkadang tidak tepat sasaran.</i></p> <p><i>Cukup : Karyawan cukup dapat bertanggung jawab dan pekerjaan tepat sasaran.</i></p> <p><i>Baik : Karyawan dapat bertanggung jawab dengan baik dan pekerjaan tepat sasaran dengan baik.</i></p> <p><i>Sangat Baik : Karyawan selalu bertanggung jawab dan pekerjaan selalu tepat sasaran dengan sempurna.</i></p>	
Kualitas Mutu Pekerjaan	Sangat Kurang ● ● ● ● ● Sangat Baik
<p><i>Sangat Kurang : Karyawan tidak dapat memberikan kualitas mutu pekerjaan yang diharapkan.</i></p> <p><i>Kurang : Karyawan kurang memberikan kualitas mutu dari pekerjaan.</i></p> <p><i>Cukup : Karyawan cukup dapat memberikan kualitas mutu pekerjaan.</i></p> <p><i>Baik : Karyawan memiliki kualitas mutu pekerjaan yang baik.</i></p> <p><i>Sangat Baik : Karyawan memiliki kualitas mutu pekerjaan yang sangat baik.</i></p>	
Daya Tangkap	Sangat Kurang ● ● ● ● ● Sangat Baik

Gambar 11 Halaman Penilaian Karyawan



Gambar 12 Grafik Penilaian Karyawan

Gambar 13 merupakan hasil implementasi halaman untuk melihat data penilaian karyawan. Halaman ini akan menampilkan grafik hasil penilaian karyawan yang pernah dilakukan. Penilaian dapat dipilih berdasarkan tahun untuk melihat data penilaian lebih lengkapnya. Halaman ini dapat menjadi halaman untuk mengevaluasi penilaian karyawan berdasarkan hasil grafik yang diberikan.

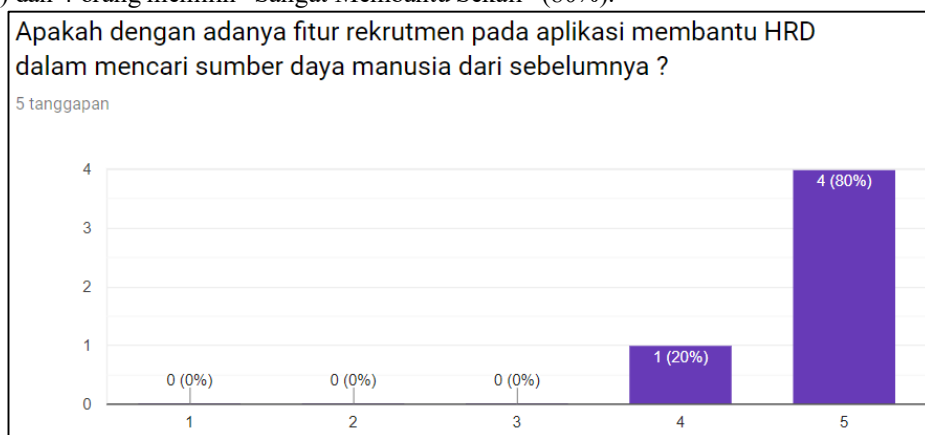
<b>Dinilai Oleh</b>	Kelvin Sentosa
<b>Tanggung Jawab dan Sasaran Pekerjaan</b>	
Penguasaan tugas, tanggung jawab, dan sasaran pekerjaan	Baik
Kualitas Mutu Pekerjaan	Baik
Daya Tangkap	Baik
Perencanaan dan Sistematika Kerja	Sangat Baik
<b>Sikap</b>	
Kerjasama	Sangat Baik
Inisiatif	Sangat Baik
Kepatuhan/Ketaatan Terhadap Instruksi Atasan dan Prosedur Kerja	Sangat Baik
Kesopanan	Sangat Baik
Ketelitian	Sangat Baik
Loyalitas dan Dedikasi	Sangat Baik
<b>Kehadiran dan Surat Peringatan</b>	
Teguran sampai dengan Surat Peringatan (SP)	Sangat Baik

Gambar 13 Implementasi Halaman Data Penilaian Karyawan

#### IV. EVALUASI

Pengujian Aplikasi Pemantauan Proses Rekrutmen dan Penilaian Karyawan adalah pengujian *User Acceptance Test* dengan metode survei yang dilakukan kepada karyawan yang bekerja pada departemen HRD di PT.X.

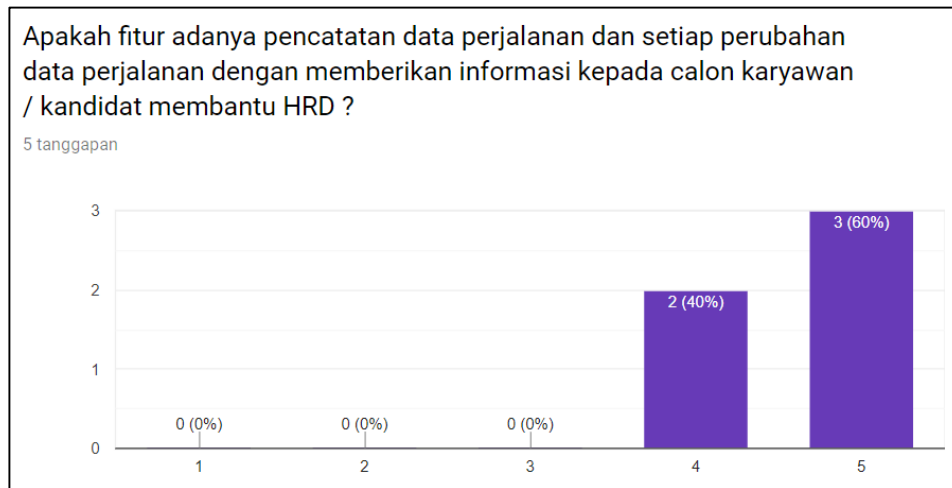
Gambar 14 merupakan hasil dari pertanyaan “Apakah dengan adanya fitur rekrutmen pada aplikasi membantu HRD dalam mencari sumber daya manusia dari sebelumnya?”. Hasil dari pertanyaan survei menunjukkan 1 orang memilih “Cukup Membantu” (20%) dan 4 orang memilih “Sangat Membantu Sekali” (80%).



Gambar 14 Survei Fitur Rekrutmen

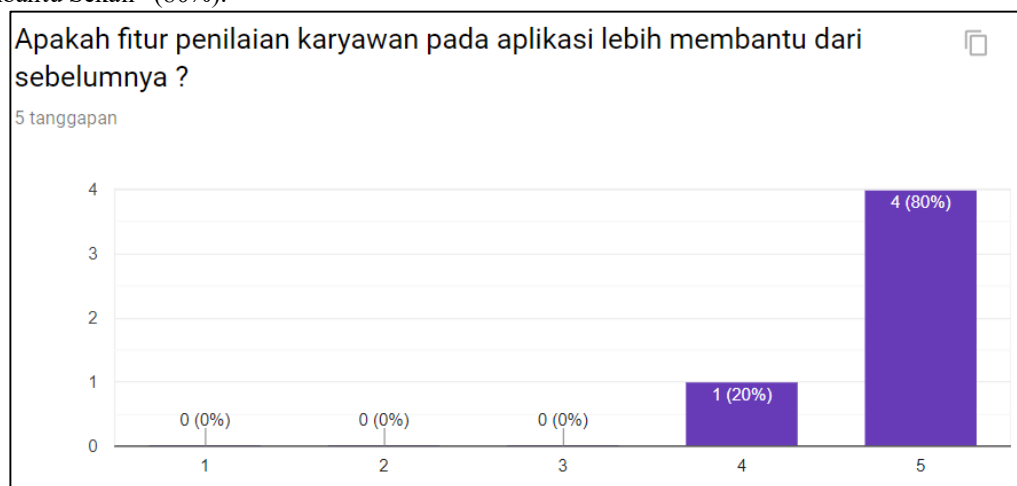
Gambar 15 merupakan hasil dari pertanyaan “Apakah fitur adanya pencatatan data perjalanan dan setiap perubahan data perjalanan dengan memberikan informasi kepada calon karyawan/ kandidat membantu HRD?”. Hasil dari pertanyaan survei menunjukkan 2 orang memilih “Cukup Membantu” (40%) dan 3 orang memilih “Sangat Membantu Sekali” (60%).





Gambar 15 Survei Pencatatan Data Perjalanan Calon Karyawan

Gambar 16 merupakan hasil dari pertanyaan “Apakah fitur penilaian karyawan pada aplikasi lebih membantu dari sebelumnya?”. Hasil dari pertanyaan survei menunjukkan 1 orang memilih “Cukup Membantu” (20%) dan 4 orang memilih “Sangat Membantu Sekali” (80%).



Gambar 16 Survei Fitur Penilaian Karyawan

## V. SIMPULAN

Simpulan yang didapatkan setelah melakukan pengujian *User Acceptance Test* (UAT) dengan melakukan survei terhadap fitur yang telah dibuat. Aplikasi ini telah dapat membantu HRD pada PT X dalam melakukan pemantauan proses rekrutmen dan penilaian kinerja karyawan.

## VI. SARAN

Saran untuk pengembangan aplikasi ini ke depannya yaitu:

- 1) Integrasi dengan SMS *Gateway* untuk memudahkan pemberian informasi kepada pelamar lowongan pekerjaan.
- 2) Pengembangan untuk pembuatan aplikasi berbasis *mobile* untuk aplikasi ini, agar lebih memudahkan karyawan menggunakan aplikasi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asyhari, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Analisis, Perencanaan, dan Pengembangan Karier di Yayasan Tarbiyatul Banin Pekalongan Winong Pati),” 2016.
- [2] E. A. Kartodikromo, B. Tewel dan I. Trang, “Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja, dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado,” *Jurnal EMBA*, vol. V, pp. 354-372, 2017.

- [3] T. A. Aziz, M. S. Maarif dan A. Sukmawati, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, vol. III, pp. 246-253, 2017.
- [4] R. M. Kurnia dan M. B. Santoso, "Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD," *Jurnal Pekerjaan Sosial*, vol. I, pp. 108-118, 2018.
- [5] S. N. Evita, W. O. Z. Muizu dan R. T. W. Atmojo, "Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives," *Pekbis Jurnal*, vol. I, pp. 18-32, 2017.
- [6] S. N. Ambo dan M. Ghufon, "Rancang Bangun Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) Menggunakan Metode Model View Controller (MVC)," *Seminar Nasional Sains dan Teknologi*, pp. 1-7, 2015.
- [7] P. N. K. Aris, "Sistem Aplikasi HRD Berbasis Web untuk Penilaian Kinerja Staf pada Pengadilan Negeri Tangerang," *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia 2017*, pp. 7-12, 2017.
- [8] N. Catur, "Tugas Utama Tanggung Jawab Dan Fungsi HRD Dalam Perusahaan," MPSSOFT, 23 March 2018. [Online]. Available: <http://www.mpssoft.co.id/blog/hrd/tugas-utama-tanggung-jawab-dan-fungsi-hrd-dalam-perusahaan/>. [Diakses 20 March 2019].
- [9] B. Raharjo, *Belajar Otodidak Framework CodeIgniter*, Bandung: Informatika Bandung, 2018.