



MUSTINAWATI
BIO



Proceedings

Konferensi Nasional Sistem Informasi (KNSI)

2013

ISBN 978-602-17488-0-0

14-15 Pebruari 2013



STMIK BUMIGORA MATARAM



STMIK BUMIGORA MATARAM
Jl. Ismail Marzuki Mataram Lombok
Telp. 0370-634498, Fax. 0370-638369
www.stmikbumigora.ac.id

ANALISIS DAN DESAIN MODEL SISTEM E-RECRUITMENT PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN KOMPUTERISASI

Rifiana Arief¹, Ihsan Jatnika², Hustinawati³

^{1,3}Jurusan Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi, Universitas Gunadarma

²Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Gunadarma

Lembaga Pengembangan Komputerisasi, Jl. Margonda Raya No 100, Pondok Cina, Depok 16424

¹rifiana@staff.gunadarma.ac.id, ²ihsan@staff.gunadarma.ac.id, ³hustina@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Pada paper ini, penulis membuat rancangan sistem e-recruitment asisten yang akan diterapkan di Lembaga Pengembangan Komputerisasi Universitas Gunadarma. Lembaga ini merupakan lembaga yang menyelenggarakan pelatihan komputer bagi mahasiswa Universitas Gunadarma. Sistem e-recruitment ini dirancang untuk mengatasi kelemahan sistem yang saat ini berjalan. Kelemahan dirasakan oleh para stakeholder lembaga meliputi pihak laboratorium, pihak panitia seleksi, dan pihak mahasiswa sebagai calon asisten.

Tahapan perancangan dimulai dari analisis sistem berjalan untuk mendapatkan gambaran tentang proses bisnis, mendefinisikan kebutuhan sistem dari aspek perbaikan proses dan aktifitas sistem, serta mendefinisikan kebutuhan sistem dari aspek penyimpanan data. Tahapan berikutnya adalah perancangan model sistem menggunakan diagram UML, meliputi diagram *use-case*, diagram aktifitas, dan diagram *sequence*.

Hasil rancangan yang telah diperoleh dapat diterapkan untuk pembuatan aplikasi berbasis web. Dengan adanya rancangan sistem e-recruitment ini dapat membantu memberikan gambaran model sistem yang akan berlaku pada situs web e-recruitment yang akan dikembangkan.

Kata kunci : *e-recruitment, seleksi, online, laboratorium, asisten*

• Pendahuluan

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Internet telah secara radikal mengubah fungsi perekrutan dari organisasi dan perspektif pencari kerja. Proses perekrutan pegawai secara konvensional dirasakan cukup memakan waktu dengan biaya tinggi dan jangkauan geografis yang terbatas. E-Recruitment adalah sistem perekrutan pegawai menggunakan sumber daya elektronik khususnya melalui internet menyediakan cakupan global dan kemudahan proses integrasi dan informasi bagi pelamar dan lembaga perekrut pekerjaan secara online sehingga menghemat waktu dan biaya proses rekrutmen pegawai dibanding dengan metode konvensional.

Lembaga Pengembangan Komputerisasi (disingkat LePKom) merupakan lembaga pelatihan komputer yang terdiri dari laboratorium internet, jaringan komputer, e-commerce, database, aplikasi pemrograman komputer dan perangkat keras.

Adanya kebutuhan tenaga asisten baru untuk tiap-tiap laboratorium menyebabkan LePKom harus selalu melakukan perekrutan calon asisten setiap

tahun. Perekrutan calon asisten perlu dilakukan untuk mendapatkan asisten dengan kriteria dan memiliki kompetensi yang diinginkan.

Proses rekrutmen selama ini masih dilakukan secara manual, dimulai dari proses mengumumkan informasi lowongan asisten yang dibutuhkan oleh masing masing laboratorium, memisahkan surat lamaran dan cv yang masuk satu persatu berdasarkan peminatan masing-masing laboratorium, menghubungi calon asisten melalui telepon untuk menginformasikan jadwal dan tes yang harus dilakukan, memeriksa hasil tes dan mengabarkan calon asisten kembali untuk melaksanakan tes selanjutnya pada jadwal yang telah ditentukan. Begitu seterusnya sampai seluruh seleksi di masing masing laboratorium selesai. Setelah dilakukan penilaian maka tim seleksi LePKom harus menghubungi calon asisten yang diterima dan menghubungi laboratorium untuk menginformasikan daftar nama calon asisten yang diterima. Proses tersebut kurang efektif karena membutuhkan waktu yang cukup lama, informasi yang disampaikan masih harus melalui telepon atau papan pengumuman dan memerlukan banyak anggota tim yang terlibat selama proses seleksi.

Permasalahan dan kendala tersebut dapat diatasi dengan membangun sistem e-recruitment. Untuk dapat membangun sistem informasi dibutuhkan analisa kebutuhan sistem dan rancangan yang baik. Paper ini membahas mengenai analisa dan perancangan sistem e-recruitment asisten LePKom. Alat perancangan yang digunakan adalah Unified Modelling Language (UML). Langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengumpulan informasi, analisa prosedur rekrutmen asisten, dan perancangan model sistem e-recruitment. Tujuan dari paper ini adalah menghasilkan rancangan yang tepat guna untuk dapat dijadikan bahan acuan dalam pembuatan sistem e-recruitment asisten LePKom.

• **E-Recruitment**

Menurut Edwin B. Flippo, "Rekrutmen adalah proses mencari calon pekerja dan merangsang mereka untuk melamar pekerjaan dalam organisasi ". Rekrutmen adalah kegiatan yang menghubungkan pengusaha dan pencari kerja. Definisi lain dari perekrutan adalah: Sebuah proses menemukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja. Proses ini dimulai ketika anggota baru dicari dan berakhir ketika aplikasi mereka diserahkan.

Rekrutmen online menawarkan perekrut salah satu cara yang paling kuat dan hemat biaya untuk merekrut staf untuk sebuah organisasi. Online recruitment, e-recruitment, atau web based-recruitment adalah penggunaan teknologi online untuk menarik calon pelamar dan membantu proses perekrutan.

Biasanya hal ini berarti adalah penggunaan situs web perusahaan, atau job site pihak ketiga, basisdata CV, mesin pencari pemasaran atau platform media sosial untuk memenuhi kekosongan.

Banyak organisasi besar menggunakan internet sebagai sumber perekrutan. E-recruitment adalah penggunaan teknologi untuk membantu proses perekrutan. Mereka mengiklankan lowongan pekerjaan melalui web di seluruh dunia. Para pencari kerja mengirim mereka aplikasi atau curriculum vitae yaitu CV melalui e-mail menggunakan Internet. Alternatif lainnya, pencari kerja menempatkan CV mereka di situs web, yang dapat ditarik oleh calon karyawan tergantung pada kebutuhan mereka.

Sharma (2010) menyebutkan beberapa keuntungan dan kekurangan E-Recruitment berdasarkan penelitian yang dilakukan di India.

- 4.1 Keuntungan
- 5.1 Lebih luas akses dan penyebaran geografis.
- 5.2 Audiens yang besar.
- 5.3 Semakin besar kesempatan untuk menemukan calon yang tepat lebih cepat dengan efektifitas yang lebih tinggi.
- 5.4 24/7 - tidak perlu menunggu tenggat waktu.
- 5.5 Lebih cepat dan menghemat waktu / biaya.

- 5.6 Relatif murah.
- 5.7 Kecocokan yang lebih baik antara pekerja - lowongan
- 5.8 Efisiensi tercapai
- 5.9 Penghematan biaya / tabungan biaya personil
- 5.10 Akses pencari kerja pasif
- 5.11 Mengurangi calon yang tidak punya kualifikasi
- 5.12 Lebih berpeluang bagi perusahaan kecil

B. Kekurangan

- I. Screening dan memeriksa pemetaan keterampilan dan keaslian jutaan resume adalah masalah dan memakan waktu untuk organisasi.
- II. Adanya penetrasi internet yang rendah dan tidak ada akses dan kurangnya kesadaran internet menggunakan internet.
- III. Organisasi tidak dapat bergantung semata-mata dan sepenuhnya pada metode rekrutmen online .
- IV. Para pengusaha dan karyawan masih lebih memilih interaksi face-to-face daripada mengirim e-mail.

Kapse *et al* (2012) menyebutkan bahwa sistem rekrutmen tradisional meliputi beberapa aktifitas berikut :

- 1. Identifikasi lowongan dan menyiapkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi orang
- 2. Mengiklankan lowongan dan mengelola respon
- 3. Menyortir lamaran dan mengatur wawancara
- 4. Melakukan wawancara dan pengambilan keputusan

E-recruitment menggunakan teknologi untuk membantu melakukan aktifitas rekrutmen tradisional, sebagaimana terlihat pada tabel 1 berikut ini.

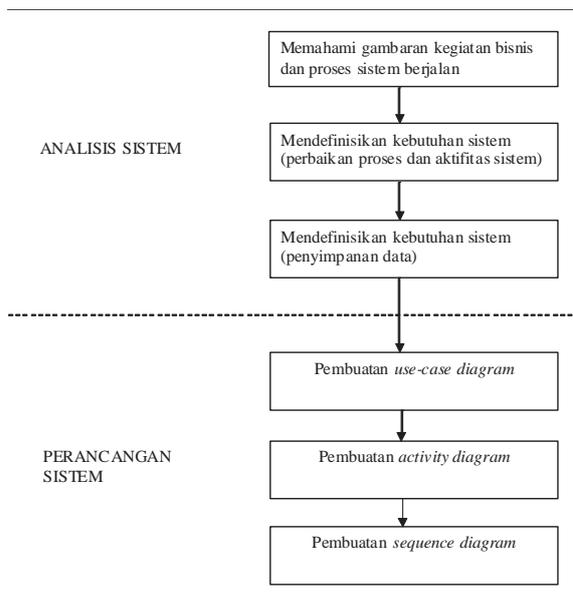
Tabel 1. Perbedaan Sistem Tradisional dan E-Recruitment

Proses	Tradisional	E-recruitment
Menarik Calon	Menggunakan sumber yang tidak didukung teknologi, seperti iklan, selebaran, untuk menarik sebanyak mungkin pelamar untuk menghubungi organisasi itu	Menggunakan citra produk reputasi organisasi, teknologi online dan metode lain untuk menarik sebanyak mungkin pelamar untuk masuk ke situs web organisasi dimana organisasi dapat mempresentasikan dirinya.
Penyortiran pelamar	Menggunakan tes berbasis kertas bagi pelamar untuk mendapatkan sekumpulan pelamar yang akan dikelola	Mendayagunakan tes online canggih dan terstandarisasi untuk menyeleksi kandidat, dan untuk memisahkan

		sejumlah kelompok pelamar untuk dikelola.
Menghubungi	Menghubungi pelamar yang telah disortir menggunakan telepon dan melakukan percakapan face to face	Menggunakan automated hiring management system untuk menghubungi calon yang paling diinginkan dengan cepat, sebelum mereka dihubungi oleh perusahaan lain.
Membuat kesepakatan	Membuat panggilan telepon, menyiapkan pertemuan dan berjabat tangan.	Membuat panggilan telepon, menyiapkan pertemuan dan berjabat tangan

- **Metode**

Kerangka penelitian dalam proses pembuatan aplikasi ini menggunakan metode SDLC (Software Development Life Cycle) waterfall, seperti yang digambarkan pada blok diagram berikut (gambar 3).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Dari blok diagram di atas, terdapat dua bagian atau langkah dalam perancangan sistem ini, yaitu :

1. **Analisis Sistem**

Bagian ini terdiri dari tiga tahapan. Tahapan yang pertama adalah memahami gambaran sistem berjalan. Dari tahapan ini diperoleh prosedur sistem rekrutmen asisten yang berjalan, dan kelemahan yang dirasakan. Tahap berikutnya adalah

mendefinisikan kebutuhan sistem. Dari tahapan ini diperoleh kebutuhan sistem terkait dengan perbaikan proses dan aktifitas sistem, baik dari sisi fungsional maupun non fungsional. Tahap yang terakhir adalah mendefinisikan kebutuhan sistem terkait dengan penyimpanan data.

2. **Perancangan**

Bagian ini terdiri dari tiga tahapan. Tahapan yang pertama adalah perancangan use-case diagram. Tahapan yang kedua adalah perancangan activity diagram. Tahapan yang terakhir adalah perancangan sequence diagram.

- **Analisis dan Desain Model E-Recruitment Calon Asisten LePKom**

Analisis Sistem Rekrutmen

a. Memahami kegiatan bisnis dan proses sistem yang berjalan

Informasi dikumpulkan melalui observasi dan wawancara dengan pihak lembaga pelatihan, laboratorium - laboratorium dan kuisisioner kepada asisten yang pernah mengikuti proses rekrutmen LePKom. Hal ini dilakukan untuk memahami bentuk dan prosedur sistem yang berjalan, menemukan kelemahan pada sistem berjalan dan mencoba mencari alternatif pengembangan sistem informasi yang lebih baik.

Prosedur Sistem Rekrutmen Asisten Yang Berjalan

- 1 LePKom membuka pengumuman lowongan asisten.
- 2 Calon asisten datang ke LePKom untuk menanyakan proses rekrutmen secara lebih lanjut.
- 3 Calon asisten harus mengumpulkan surat lamaran dan berkas pendukung ke LePKom.
- 4 Panitia mendata surat lamaran yang masuk dan mengecek apakah syarat-syarat yang diminta telah dilengkapi oleh calon asisten, data yang tidak sesuai kriteria akan dipisahkan dan tidak diproses.
- 5 Panitia mendata surat lamaran yang lolos syarat administrasi dan mengelompokkan berkas sesuai dengan bidang kepeminatan yang dipilih calon asisten.
- 6 Panitia membuat jadwal tes tertulis, praktek dan wawancara yang harus diikuti oleh calon asisten yang lolos seleksi administrasi.
- 7 Panitia akan menghubungi calon asisten melalui telepon untuk menginformasikan jadwal seleksi yang harus diikuti oleh calon asisten. Selain itu informasi dapat dilihat oleh calon asisten melalui pengumuman yang ditempel di ruang LePKom atau menanyakan ke panitia seleksi calon asisten.
- 8 Calon asisten mengikuti seleksi tes sesuai jadwal yang telah ditentukan.

- 9 Panitia akan menilai hasil tes dan pengumuman calon asisten yang lolos ke tahap tes selanjutnya dapat dilihat di ruang LePKom atau menanyakan ke panitia seleksi calon asisten.
- 10 Panitia juga akan menelpon calon asisten yang lolos tes untuk mengikuti tes tahap selanjutnya. Begitu seterusnya sampai proses tes wawancara.

Kelemahan sistem rekrutmen saat ini adalah:

- 1 Bagi pihak Panitia Seleksi Calon Asisten :
 - 8 Belum adanya prosedur otomatis yang dapat membantu panitia untuk mengumumkan informasi kepada calon asisten, baik saat pembukaan lowongan, jadwal tes yang harus diikuti maupun hasil tes yang telah diikuti. Pengumuman dilakukan masih melalui pengumuman kertas atau pemberitahuan melalui telepon.
 - 9 Belum adanya prosedur otomatis yang membantu panitia dalam memproses data dan berkas lamaran calon asisten yang masuk, melakukan pengecekan berkas yang sesuai kriteria / syarat administrasi yang diminta, melakukan sortir berkas berdasar bidang kepeminatan . Proses seleksi masih dilakukan secara manual satu persatu menyebabkan proses lambat, menghabiskan waktu dan butuh banyak tenaga panitia untuk memeriksa sekian banyak berkas yang masuk ke panitia seleksi.
- 2 Bagi pihak Laboratorium yang membutuhkan calon asisten

Pihak Laboratorium sangat membutuhkan informasi mengenai perkembangan proses seleksi yang sedang berjalan. Informasi tersebut antara lain mengenai informasi calon asisten yang mendaftar di laboratorium yang dikelola, nama-nama yang lolos seleksi administrasi , jadwal seleksi tertulis, calon asisten yang akan diwawancara dan seterusnya. Informasi ini bisa didapat oleh pihak laboratorium dengan menanyakan kepada panitia seleksi (secara langsung maupun melalui telepon). Hal ini dirasakan kurang efektif dan efisien.
- 3 Bagi Calon Asisten
 - 10 Surat lamaran dan berkas pendukung masih harus diserahkan secara langsung ke meja panitia seleksi. Bagi calon asisten membutuhkan waktu untuk datang ke lokasi meja panitia seleksi, ada kekhawatiran berkas rusak, hilang atau terselip.
 - 11 Pengumuman informasi yang ditempel di ruang panitia dirasa kurang efisien karena calon peserta harus datang melihat pengumuman, berdesak-desakan dengan calon asisten yang lain. Informasi yang diterima melalui telepon juga dirasa kurang mendukung karena calon asisten harus selalu mengaktifkan telepon agar tidak

- 11 Setelah proses seleksi berakhir, panitia akan menginformasikan nama-nama calon asisten yang diterima melalui telepon maupun melalui pengumuman yang ditempel di ruang LePKom. Calon asisten wajib melakukan daftar ulang, briefing, tanda tangan kontrak dan pembekalan materi.

ketinggalan informasi. Keterlambatan atau kesalahan dalam menerima informasi (misalnya jadwal tes) dapat menyebabkan kegagalan dalam proses seleksi yang sedang diikuti.

b. Mendefinisikan kebutuhan sistem (perbaikan proses dan aktivitas sistem)

Berdasar informasi yang telah berhasil dikumpulkan dan analisa kelemahan sistem seleksi yang berjalan selama ini maka dapat didefinisikan bahwa LePKom membutuhkan suatu sistem seleksi calon asisten yang dapat mengatasi kelemahan sistem yang telah disebutkan.

Dari sisi fungsional, sistem informasi yang dibutuhkan adalah suatu sistem informasi yang dapat :

- 12 Memudahkan calon asisten yaitu fasilitas untuk kirim surat lamaran dan berkas pendukung secara online, sehingga calon asisten tidak perlu lagi datang menyerahkan berkas. Fasilitas lain yang dibutuhkan adalah informasi pengumuman yang dapat diakses secara online. Sehingga calon peserta dapat segera mengetahui informasi jadwal tes, hasil tes dan informasi lain tanpa harus datang ke ruang panitia.
- 13 Memudahkan panitia untuk :
 - a). Melihat informasi berkas lamaran yang masuk secara otomatis,
 - b). Memisahkan berkas yang masuk kriteria maupun tidak secara otomatis,
 - c). Memisahkan berkas sesuai laboratorium kepeminatan secara otomatis,
 - d). Menginformasikan pengumuman atau informasi terbaru kepada calon asisten maupun kepada pihak laboratorium secara online.

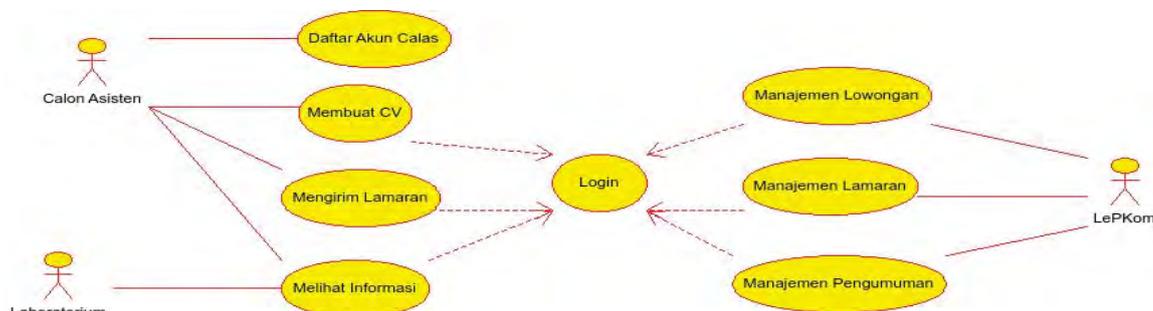
Dari sisi non fungsional , sistem informasi yang dibutuhkan adalah sistem informasi berbasis web yang bisa diakses setiap saat dan memiliki kinerja baik (*respon time* cepat), aman (memiliki pengaturan hak pengguna), mudah digunakan dan memiliki fasilitas yang dibutuhkan dan dapat berfungsi dengan baik serta mudah digunakan.

c. Mendefinisikan Kebutuhan Sistem (Penyimpanan Data)

Sistem rekrutmen saat ini masih bersifat manual, berkas berkas calon asisten disimpan, diproses dan laporan informasi hasil tes dibuat dan diumumkan kepada calon asisten. Dibutuhkan sistem baru yang dapat memproses tahapan seleksi dan menginformasikan pengumuman seleksi secara online. Dibutuhkan basisdata yang dapat menyimpan data yang dibutuhkan oleh pihak panitia (LePKom), laboratorium maupun calon asisten yang dapat diakses secara online melalui sistem e-recruitment yang akan dibuat.

Desain Model E-Recruitment

1 Pembuatan Use Case Diagram



Gambar 2. Model E-Recruitment LePKom Diagram Use Case

2 Pembuatan Diagram Aktivitas

Diagram aktivitas menunjukkan kegiatan yang dilakukan oleh masing masing aktor terhadap sistem e-recruitment.

Aktivitas aktor Calas ditunjukkan pada gambar 3, aktor LePKom pada gambar 4 dan aktor Laboratorium pada gambar 5.

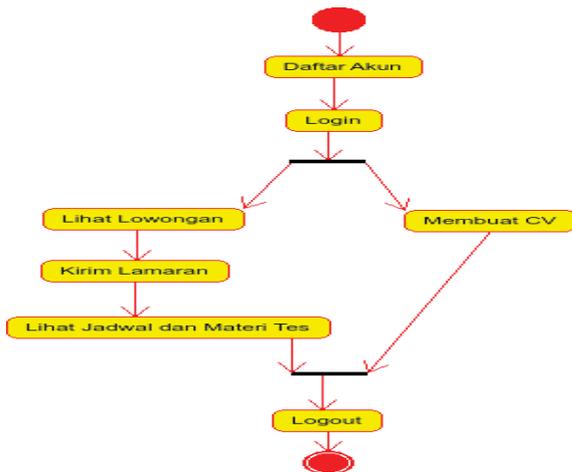
Calon Asisten pada sistem E-Recruitment dapat melakukan aktivitas daftar akun, login, melihat lowongan, membuat cv dan mengirim lamaran serta memperoleh informasi pengumuman jadwal tes dan hasil tes secara online

LePKom pada sistem E-Recruitment ini bertindak sebagai panitia seleksi dapat melakukan manajemen lamaran, manajemen lowongan dan manajemen pengumuman. LePKom melakukan aktivitas Manajemen Lamaran , yaitu melihat informasi daftar calon asisten yang mendaftar dan melihat CV calon asisten yang telah diupload secara online oleh asisten. Dari informasi tersebut maka LePKom dapat melakukan sortir lamaran, sesuai dengan laboratorium yang diminati oleh calon asisten. Melalui aktivitas Manajemen Lowongan , LePKom dapat menginput lowongan yang akan dibuka sesuai dengan laboratorium

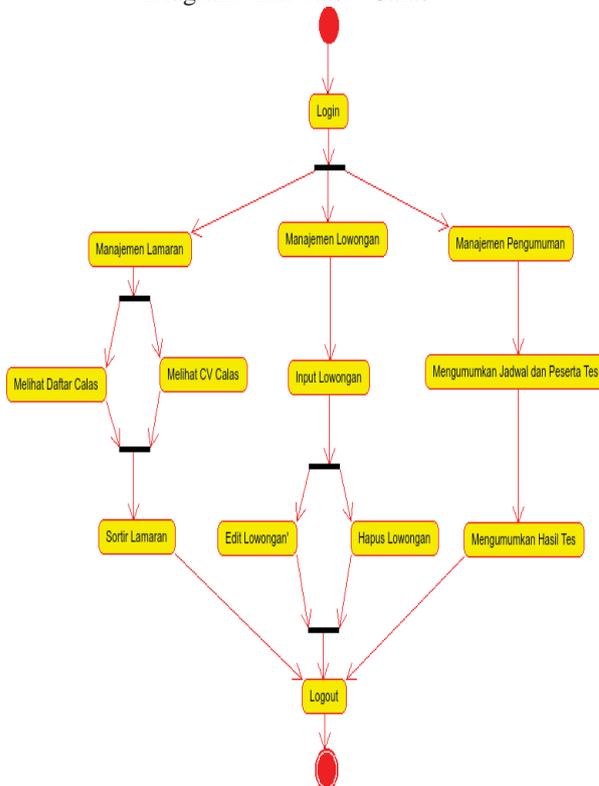
Dalam use case model E-Recruitment Calon Asisten LePKom ada 3 aktor yang terlibat yaitu LePKom, Laboratorium dan Calon Asisten. LePKom bertindak sebagai HRD atau panitia seleksi yang melakukan manajemen lowongan, manajemen lamaran dan manajemen pengumuman yang akan disampaikan kepada calon asisten dan laboratorium –laboratorium. Calon asisten dapat menggunakan sistem untuk mendaftar, membuat cv , mengirim lamaran dan melihat informasi dari panitia seleksi (LePKom). Laboratorium dapat memantau informasi berkaitan dengan kegiatan rekrutmen calon asisten. Model use case diagram dapat dilihat pada gambar 2.

yang membutuhkan calon asisten. Terdapat kegiatan mengubah kriteria lowongan dan menghapus lowongan yang sudah tidak berlaku. Melalui aktivitas Manajemen Pengumuman, LePKom akan menginformasikan jadwal dan peserta tes sertapengumuman hasil tes. Informasi ini akan dipublish ke calon asisten dan ke laboratorium.

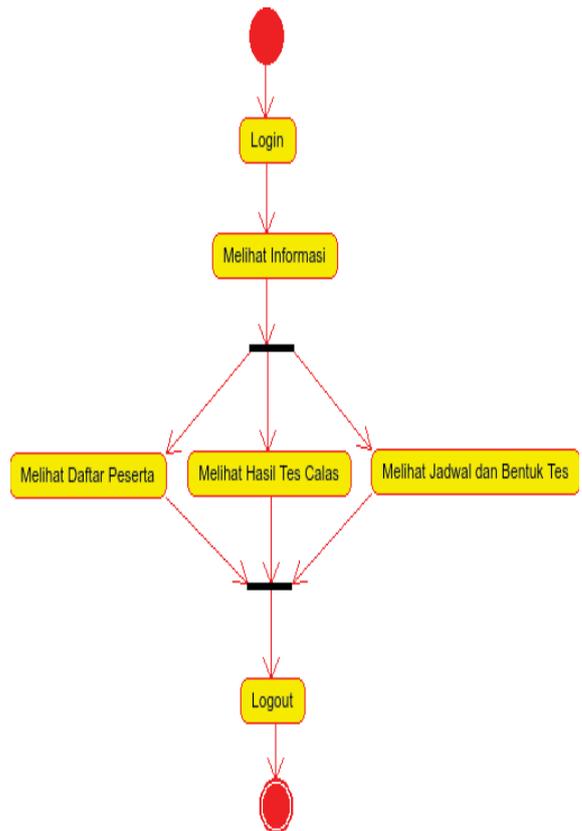
Laboratorium pada sistem e-recruitment ini bertindak sebagai pihak yang membutuhkan asisten, dapat melakukan aktivitas melihat informasi calon asisten yang mendaftar pada laboratorium tersebut, jadwal dari tes yang akan dilakukan terhadap calon asisten dan informasi hasil tes yang telah diikuti calon asisten yang mendaftar pada laboratorium tersebut.



Gambar 3. Model E-Recruitment LePKom
Diagram Aktivitas – Calas



Gambar 4. Model E-Recruitment LePKom -
Diagram Aktivitas LePKom



Gambar 5. Model E-Recruitment LePKom –
Diagram Aktivitas Laboratorium

3 Pembuatan Diagram Sequence

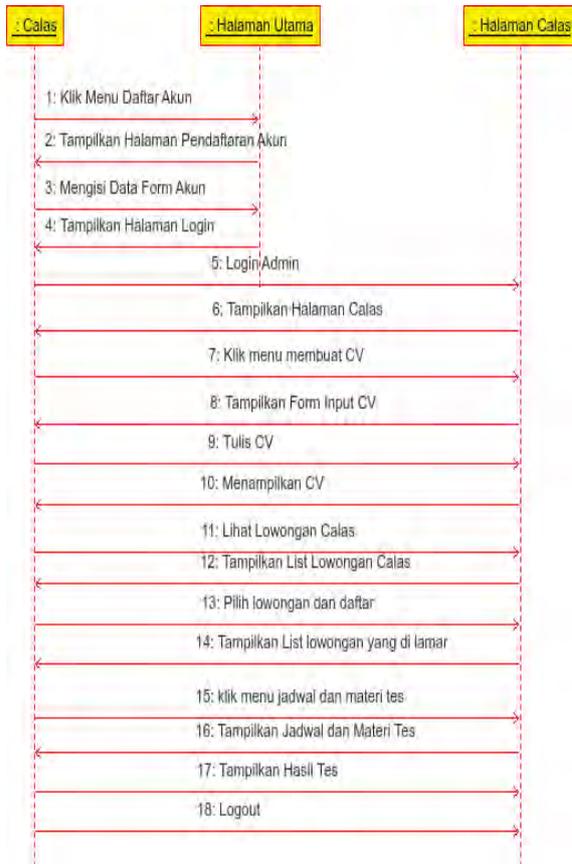
Diagram sequence menunjukkan urutan kegiatan yang dilakukan masing-masing aktor sistem e-recruitment ini.

Pada sistem e-recruitment yang akan dibuat nantinya Calon asisten akan masuk ke halaman depan, melakukan pendaftaran, login dan mengakses halaman Menu Calas dan dapat melakukan urutan kegiatan sesuai aktivitas yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya. Bagan Diagram Sequence untuk Calas ditunjukkan pada gambar 6.

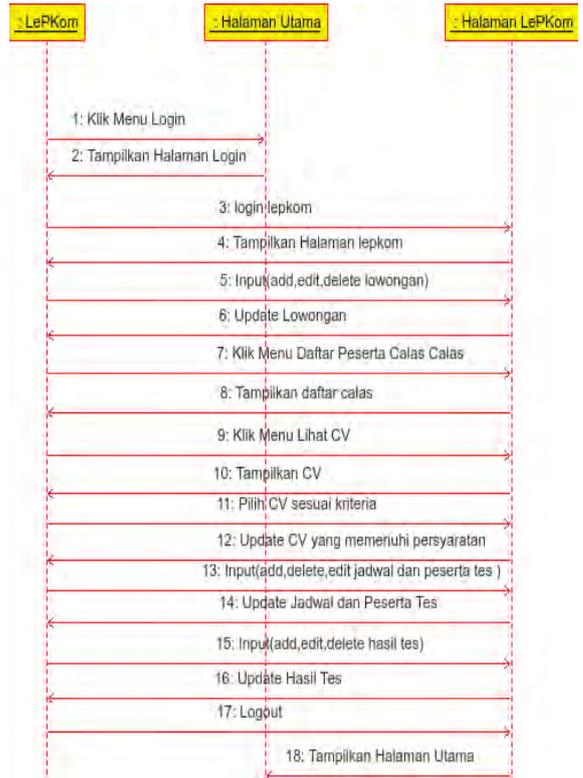
Urutan kegiatan yang dilakukan oleh LePKom pada sistem e-recruitment ini dimulai dari login dan setelah LePKom masuk ke halaman LePKom maka dapat melakukan pengelolaan/manajemen terhadap lowongan, calon asisten dan pengumuman. Bagan Diagram Sequence untuk LePKom ditunjukkan pada gambar 7.

Urutan kegiatan Laboratorium pada sistem e-recruitment ini adalah memperoleh informasi yang telah dipublikasi oleh LePKom mulai dari informasi calon asisten yang mendaftar sampai dengan hasil calon asisten yang diterima. Bagan

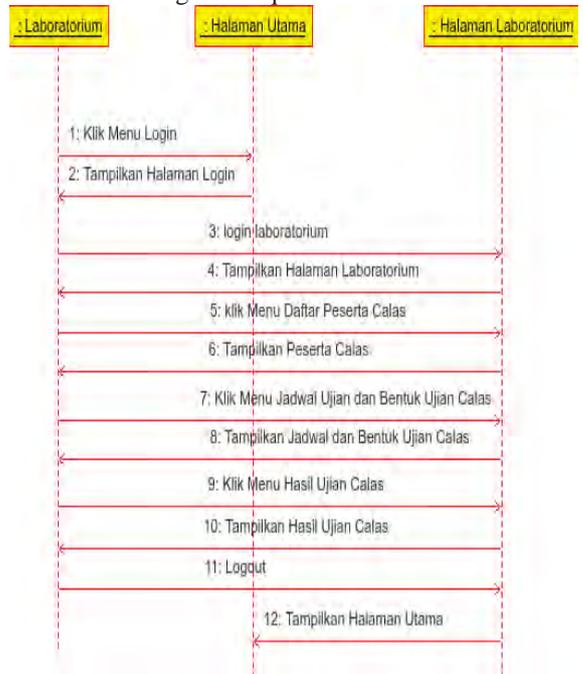
Diagram Sequence untuk Laboratorium ditunjukkan pada gambar 8.



Gambar 6. Model E-Recruitment LePKom Diagram Sequence Calas



Gambar 7. Model E-Recruitment LePKom - Diagram Sequence LePKom



Gambar 8. Model E-Recruitment LePKom – Diagram Sequence Laboratorium

Evaluasi Rancangan Model E-Recruitment

Sistem perekrutan calon asisten secara konvensional pada lembaga pengembangan komputerisasi membutuhkan waktu proses yang cukup untuk

melaksanakan keseluruhan proses perekrutan dan lemahnya keakuratan / tidak tersampainya informasi yang up to date dari LePKom sebagai panitia seleksi kepada calon asisten dan kepada pihak Laboratorium. Dengan dibuatnya diagram use case maka terbentuk model sistem yang mengotomatisasi proses perekrutan yang mempermudah calon asisten untuk mendaftar secara online, mempermudah LePKom dalam mengolah informasi dan mendistribusikan informasi (pengumuman dan hasil tes) secara cepat dan akurat baik kepada calon asisten maupun kepada pihak laboratorium yang membutuhkan calon asisten. Pembuatan diagram aktivitas dan diagram sequence bagi LePKom, Calas dan Laboratorium memperjelas rancangan model e-recruitment yang akan dibuat. Keterhubungan database dapat dibuat juga untuk membantu melengkapi gambaran rancangan model e-recruitment secara konseptual yang mendasari pembuatan sistem e-recruitment sesungguhnya.

4 Penutup

Analisa sistem rekrutmen secara konvensional dan perancangan model sistem e-recruitment telah dilakukan. Hasil rancangan yang telah diperoleh dapat diterapkan untuk pembuatan aplikasi berbasis web. Dengan adanya rancangan sistem e-recruitment ini dapat membantu memberikan gambaran model sistem yang akan berlaku pada website e-recruitment yang akan dikembangkan.

Harapan dengan diimplementasikannya e-recruitment pada Lembaga Komputerisasi ini nantinya dapat membantu calon asisten dalam melihat informasi lowongan yang tersedia, dapat mengirim surat lamaran dan cv serta dapat memperoleh informasi pengumuman yang dipublish secara online berkaitan dengan proses seleksi yang sedang berjalan.

Sistem e-recruitment yang akan dikembangkan juga dapat membantu lembaga pengembangan komputerisasi dalam proses rekrutmen terutama dalam menyortir data calon asisten yang masuk dan memberikan informasi kepada calon asisten serta laboratorium pengembangan.

Sistem e-recruitment yang akan dikembangkan juga dapat membantu pihak laboratorium pengembangan untuk mendapat informasi terbaru mengenai perkembangan hasil tes yang dilakukan terhadap calon asisten sesuai bidang kegemarannya. Informasi ini bisa didapat tanpa harus menghubungi atau menunggu dihubungi pihak lembaga pengembangan komputerisasi selaku panitia *recruitment*, melainkan informasi dapat diakses secara online melalui website e-recruitment yang akan dibuat.

Daftar Pustaka

- [1] Kapse AS, VS. Patil, NV Patil, 2012, *E-Recruitment*, International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT) 1:82-86.
www.ijeat.org/attachments/File/V1Issue4/D0273041412.pdf
- [2] Sharma, Vinky, 2010, *Impact Of e-Recruitment On Human Resource Supply Chain Management: An Empirical Investigation Of Service Industry In Indian Context*, India, Jaypee Institute of Information Technology.
<http://www.jiit.ac.in/uploads/Synopsis%20-%20Vinky%20Sharma.pdf>
- [3] Widiastuti, KA Sekarwati, 2012, *Perancangan Sistem Informasi Praktikum Komputer Berbasis Client Server*, Medan, Prosiding Seminar Nasional dan Expo Teknik Elektro



STMIK BUMIGORA MATARAM

Jl. Karah Marzuki, Mataram, Lombok
Telp: 0370-634498, Fax: 0370-638369
www.stmikbumigora.ac.id

- S1 Informatika (Terakreditasi)**
- D3 Informatika (Terakreditasi)**
- D3 Manajemen Informatika (Terakreditasi)**
- D1 Vokasi Berkelanjutan**

