

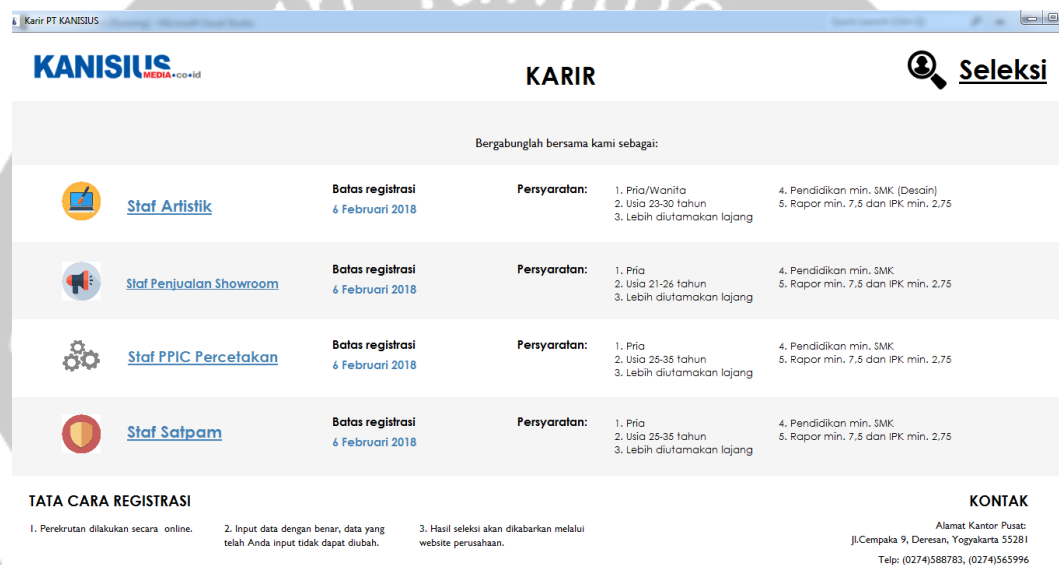
## BAB 6 IMPLEMENTASI

### 6.1. Koding Program

Koding pada setiap halaman yang dirancang dapat dilihat pada Lampiran 7 sampai Lampiran 11.

### 6.2. Pengujian Program

#### 6.2.1. Pengujian Halaman Utama



The screenshot shows the 'KARIR' page of the KANISIUS website. It features a navigation bar with the company logo and a 'Seleksi' button. Below the navigation bar, there is a section titled 'Bergabunglah bersama kami sebagai:' which lists four job positions. Each position includes an icon, the job title, the registration deadline (6 Februari 2018), and a list of requirements. At the bottom of the page, there are sections for 'TATA CARA REGISTRASI' and 'KONTAK'.

Job Title	Registration Deadline	Requirements
Staf Artistik	6 Februari 2018	1. Pria/Wanita 2. Usia 23-30 tahun 3. Lebih diutamakan lajang 4. Pendidikan min. SMK (Desain) 5. Rapor min. 7,5 dan IPK min. 2,75
Staf Penjualan Showroom	6 Februari 2018	1. Pria 2. Usia 21-26 tahun 3. Lebih diutamakan lajang 4. Pendidikan min. SMK 5. Rapor min. 7,5 dan IPK min. 2,75
Staf PPIC Percetakan	6 Februari 2018	1. Pria 2. Usia 25-35 tahun 3. Lebih diutamakan lajang 4. Pendidikan min. SMK 5. Rapor min. 7,5 dan IPK min. 2,75
Staf Satpam	6 Februari 2018	1. Pria 2. Usia 25-35 tahun 3. Lebih diutamakan lajang 4. Pendidikan min. SMK 5. Rapor min. 7,5 dan IPK min. 2,75

**TATA CARA REGISTRASI**

1. Perekrutan dilakukan secara online.
2. Input data dengan benar, data yang telah Anda input tidak dapat diubah.
3. Hasil seleksi akan dikabarkan melalui website perusahaan.

**KONTAK**

Alamat Kantor Pusat:  
Jl.Cempaka 9, Derasan, Yogyakarta 55281  
Telp: (0274)588783, (0274)565996

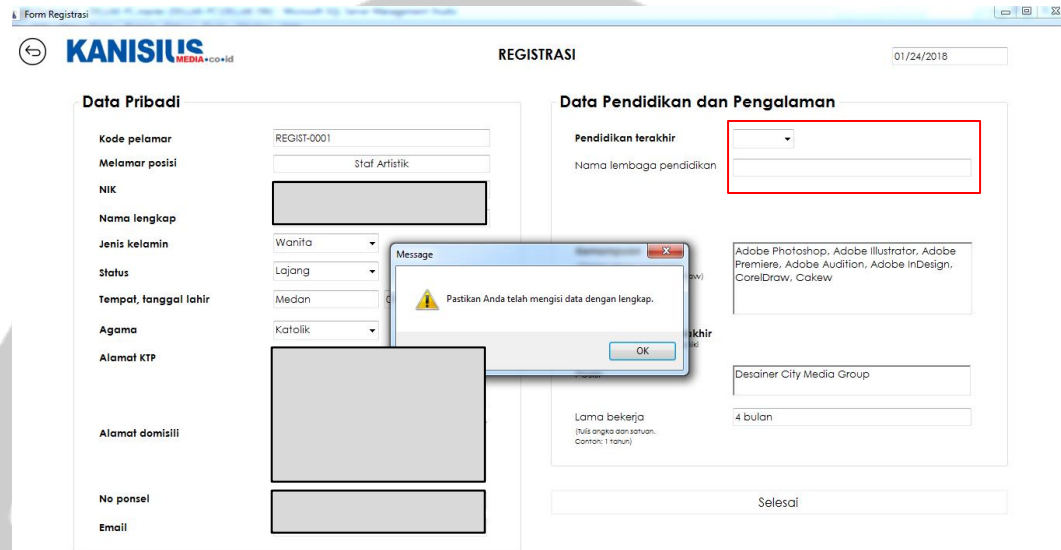
Gambar 6.1. Pemilihan Lowongan Pada Halaman Utama

Pada halaman utama pelamar kerja dapat memilih lowongan yang sedang dibuka oleh perusahaan dan menekan *hyperlink* pada jenis lowongan yang dibuka. Misalnya pelamar ingin melamar posisi staf artistik, maka pelamar dapat menekan *hyperlink* pada lowongan "Staf Artistik". Pengujian pada halaman utama dapat dilihat pada Gambar 6.1.

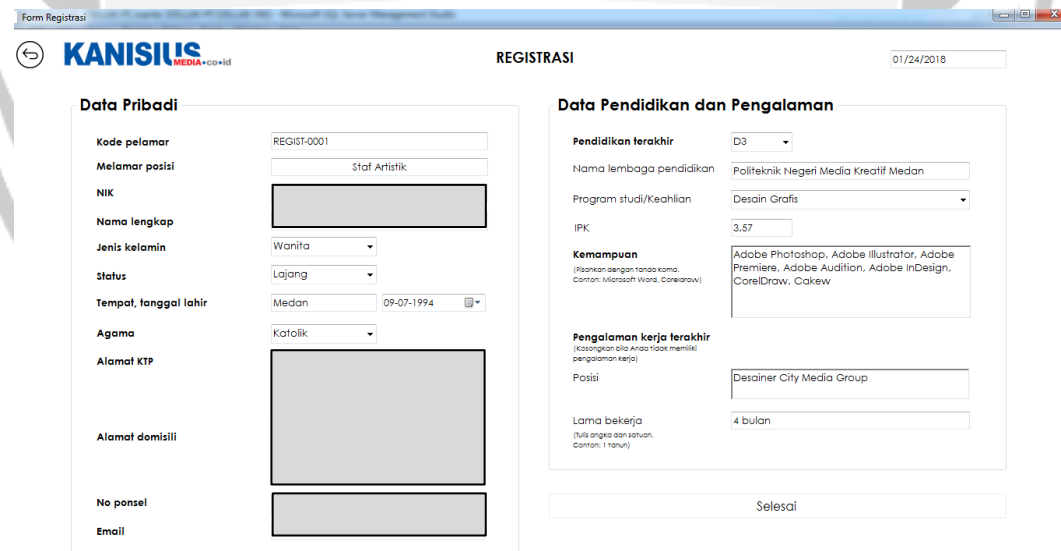
#### 6.2.2. Pengujian Halaman Registrasi

Pada halaman ini pelamar dapat mengisi data sesuai dengan kolom yang tersedia. Ketika data telah terisi dengan benar maka pelamar dapat menekan tombol "Selesai" untuk mengakhiri proses registrasi. Pada saat tombol "Selesai" ditekan akan muncul *message box* untuk meyakinkan pelamar apakah data yang telah terisi sudah sesuai atau tidak, jika pelamar menekan tombol "Yes" maka registrasi berakhir dan data telah masuk ke basis data perusahaan. Namun ketika pelamar

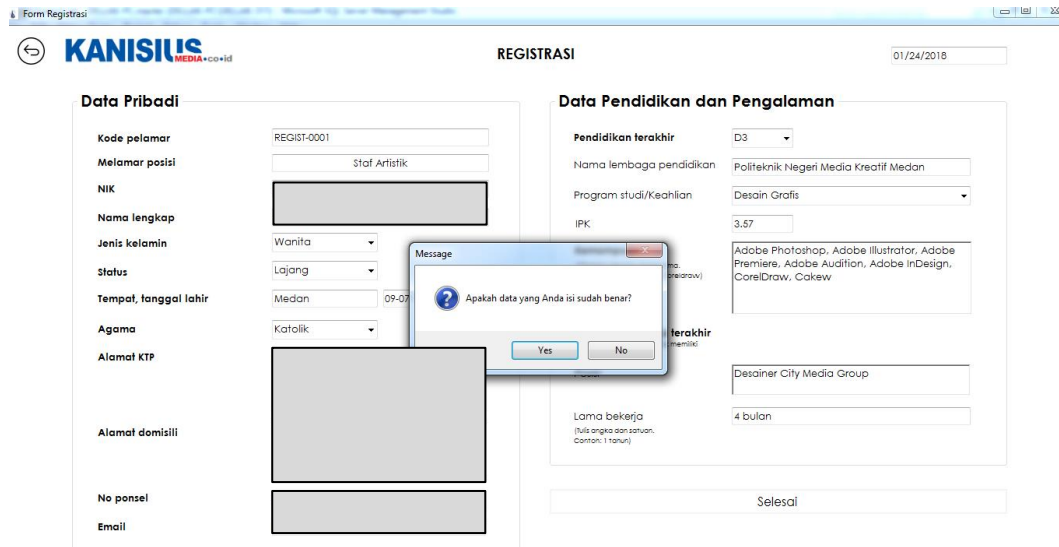
menekan tombol “No”, maka data tidak masuk ke perusahaan dan pelamar dapat melakukan penyuntingan kembali. Pada halaman registrasi juga terdapat tombol “Kembali” dimana pelamar dapat kembali ke halaman utama. Gambar hasil pengujian program pada halaman registrasi dapat dilihat pada Gambar 6.2 sampai dengan Gambar 6.6.



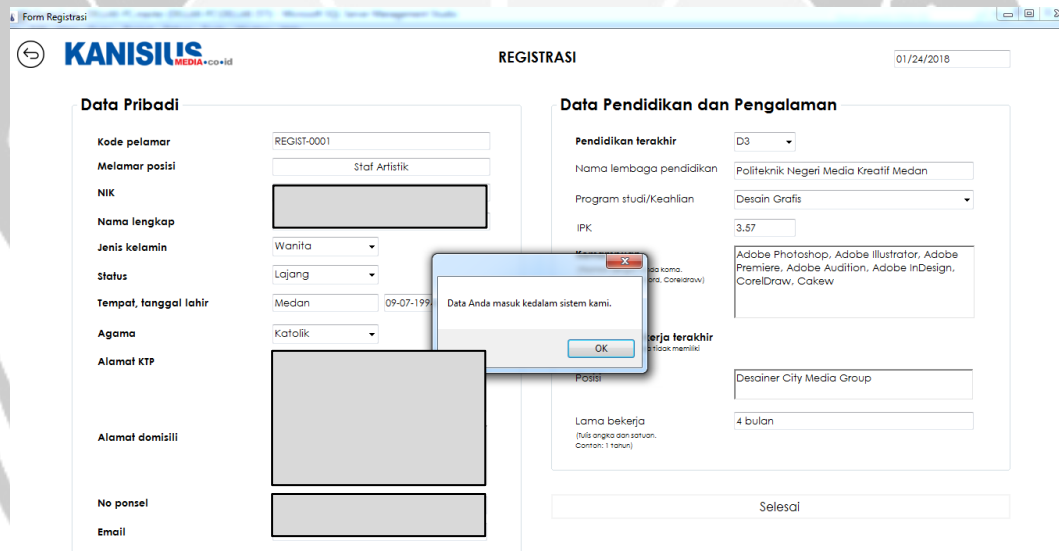
**Gambar 6.2. Pop Up Message Data Tidak Berhasil Masuk Sistem**



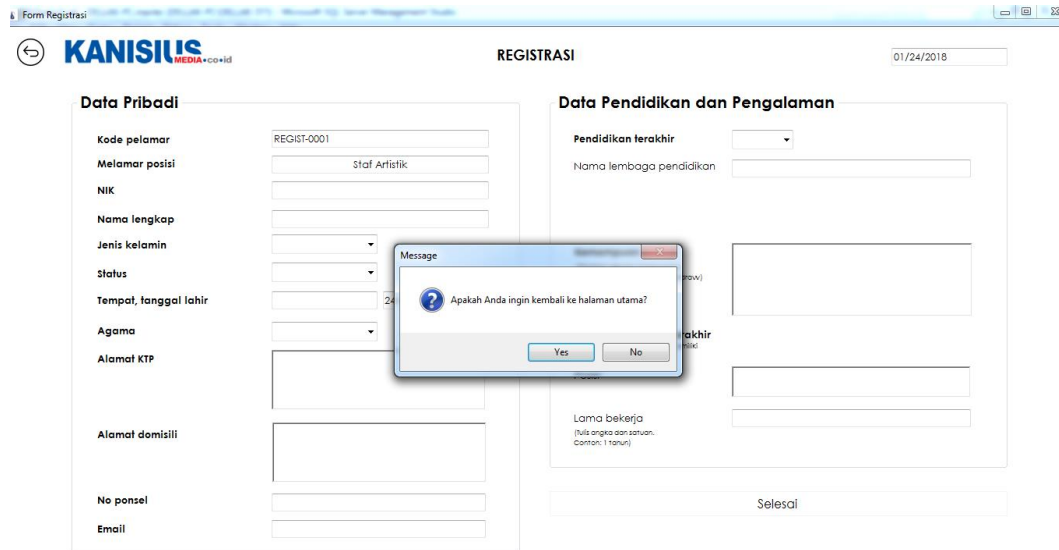
**Gambar 6.3. Proses Data Input Pada Halaman Registrasi**



**Gambar 6.4. Pop Up Message Selesai Registrasi**



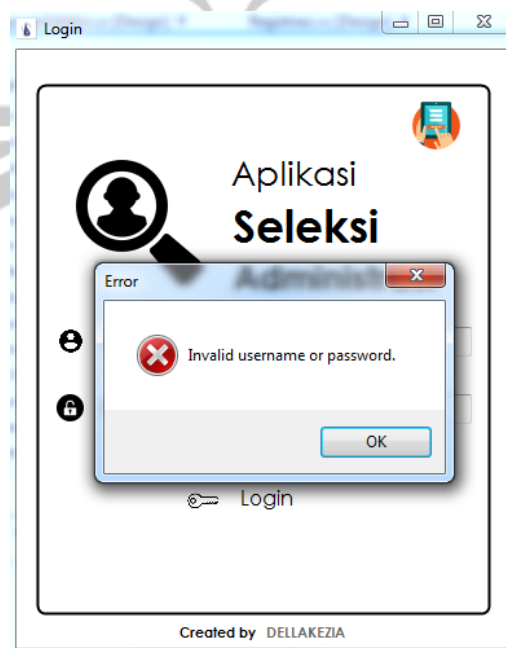
**Gambar 6.5. Registrasi Berhasil**



Gambar 6.6. Fungsi *Back* Pada Halaman Registrasi

### 6.2.3. Pengujian Halaman Login

Pada halaman *login* terdapat dua buah kondisi. Ketika pengguna berhasil memasukkan *username* dan *password* dengan sesuai akan muncul halaman baru yakni halaman seleksi pelamar. Sedangkan ketika pengguna keliru dalam memasukkan *username* atau *password* akan muncul sebuah *message box* "Invalid username or password.". Hasil pengujian program pada halaman *login* dapat dilihat pada Gambar 6.7.



Gambar 6.7. *Login* Tidak Berhasil

#### 6.2.4. Pengujian Halaman Seleksi Pelamar

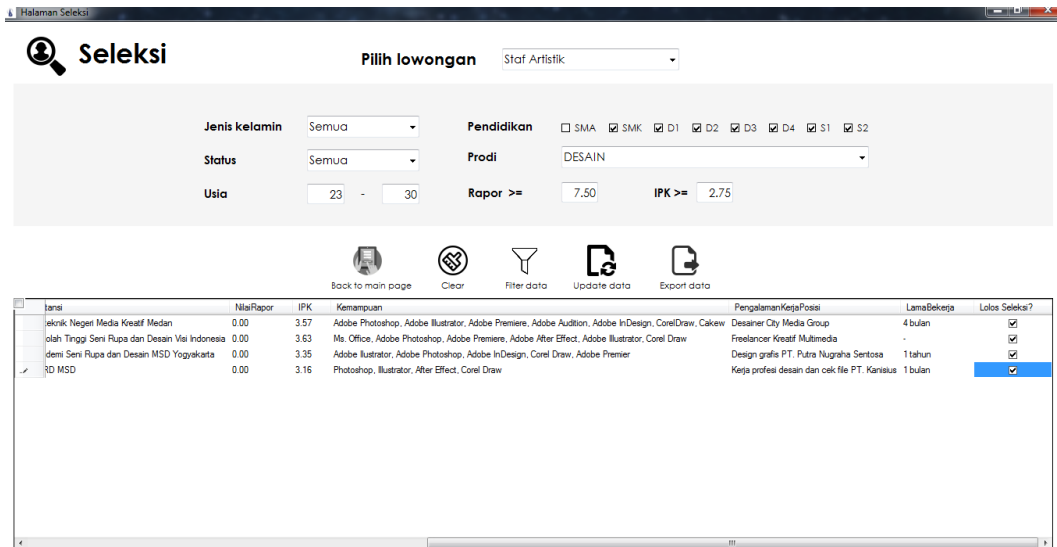
Pada halaman seleksi terdapat lima buah tombol yaitu tombol untuk kembali ke halaman utama, tombol *clear*, tombol *filter*, tombol *update* dan tombol *export data*. Tombol *clear* digunakan untuk menghapus isi dari kriteria yang telah dimasukkan. Tombol *filter* digunakan untuk menyaring pelamar kerja sesuai dengan kriteria yang dimasukkan. Ketika tombol *filter* ditekan, *datagrid* akan memunculkan daftar pelamar yang memenuhi kriteria yang dimasukkan.

Untuk menentukan pelamar lolos atau tidak, terdapat *checkbox* yang berada di ujung kanan pada *datagrid*. Ketika staf perusahaan telah memilih pelamar yang lolos melalui *checkbox* tersebut kemudian dapat menekan tombol *update* untuk memperbaharui status lolos seleksi pelamar menjadi lolos dan kemudian pelamar yang lolos sudah tidak muncul pada *datagrid*. Pada saat menekan tombol *update* maka akan muncul *message box*. Ketika *user* menekan tombol “Yes” maka pelamar yang terpilih berhasil diperbaharui dengan status bahwa telah lolos seleksi, sedangkan ketika menekan tombol “No” maka *user* dapat kembali memilih pelamar mana yang dianggap lolos seleksi. Hasil pengujian pada halaman seleksi dapat dilihat pada Gambar 6.8 sampai dengan Gambar 6.11.

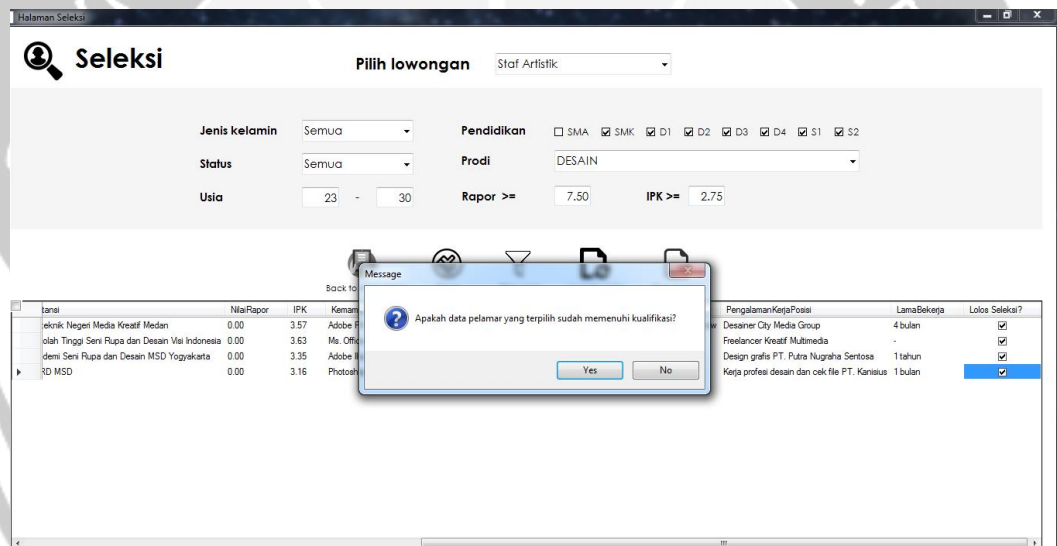
The screenshot shows a web application titled 'Seleksi' with a search icon. The main heading is 'Pilih lowongan' with a dropdown menu set to 'Staf Artistik'. Below this are several filter sections: 'Jenis kelamin' (Semua), 'Status' (Semua), 'Usia' (23 - 30), 'Pendidikan' (checkboxes for SMA, SMK, D1, D2, D3, D4, S1, S2), 'Prodi' (DESAIN), 'Rapor >=' (7.50), and 'IPK >=' (2.75). Below the filters are five action buttons: 'Back to main page', 'Clear', 'Filter data', 'Update data', and 'Export data'. At the bottom is a data grid with the following columns: KodePelamar, TanggalPendaftaran, NamaPelamar, JenisKelamin, Usia, Status, PendidikanTerakhir, ProgramStudi, Instansi, NilaiRapor, IPK, and Kemampuan.

KodePelamar	TanggalPendaftaran	NamaPelamar	JenisKelamin	Usia	Status	PendidikanTerakhir	ProgramStudi	Instansi	NilaiRapor	IPK	Kemampuan
REGIST-0001	1/24/2018		Wanita	24	Lajang	D3	Desain Grafis	Politeknik Negeri Media Kreatif Medan	0.00	3.57	Adobe Photoshop
REGIST-0002	1/24/2018		Pria	27	Lajang	D3	Desain Komunikasi Visual	Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Vsi Indonesia	0.00	3.63	Ms. Office, Adobe
REGIST-0003	1/25/2018		Wanita	23	Lajang	D3	Desain Komunikasi Visual	Akademi Seni Rupa dan Desain MSD Yogyakarta	0.00	3.35	Adobe Illustrator, J
REGIST-0004	1/25/2018		Pria	23	Lajang	D3	Desain Komunikasi Visual	ASRD MSD	0.00	3.16	Photoshop, Ilustr

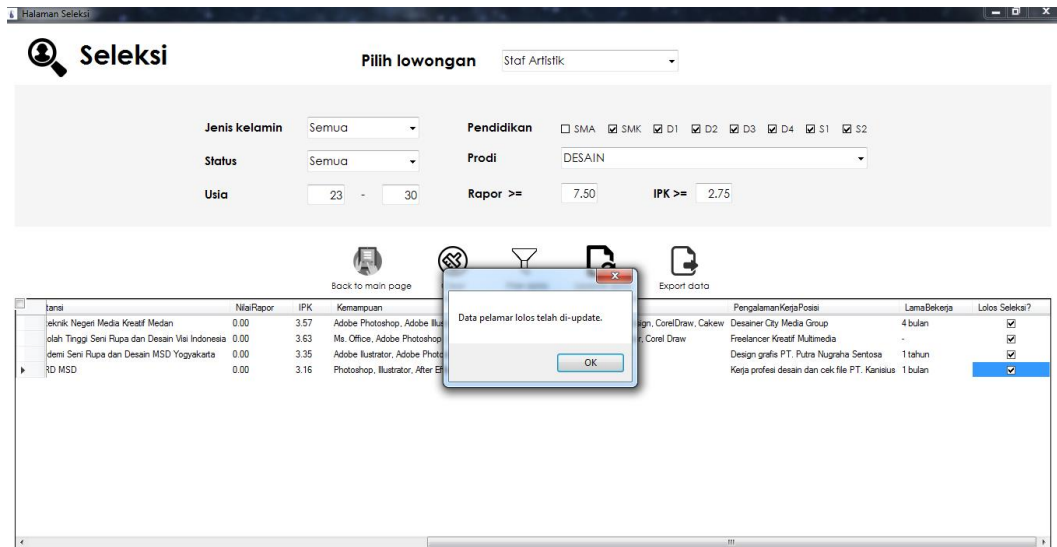
Gambar 6.8. Fungsi *Filter* Pada Halaman Seleksi



Gambar 6.9. Seleksi Menggunakan *Checkbox*



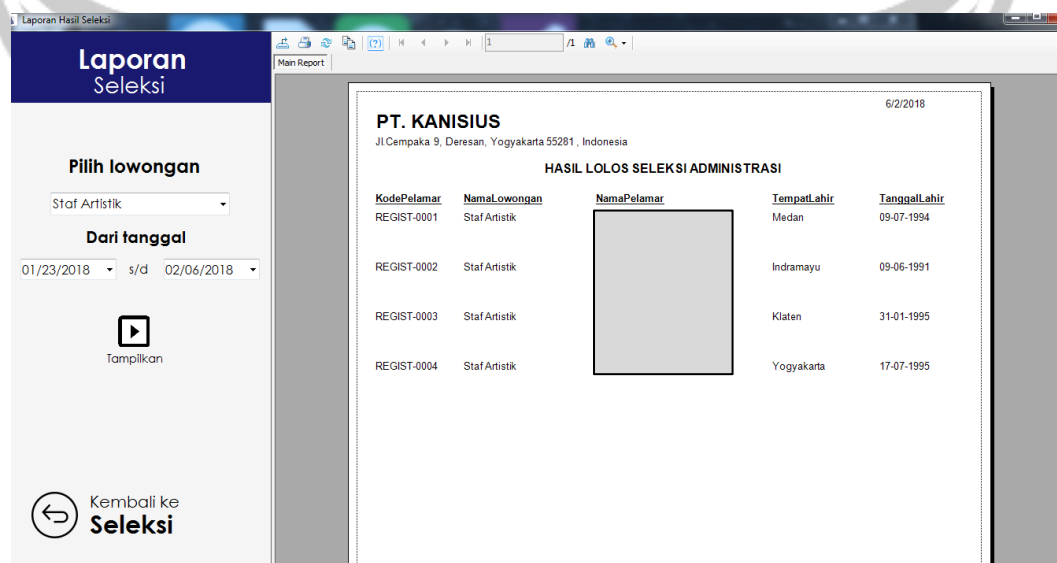
Gambar 6.10. *Pop Up Message* Pada Fungsi *Update*



Gambar 6.11. Update Berhasil

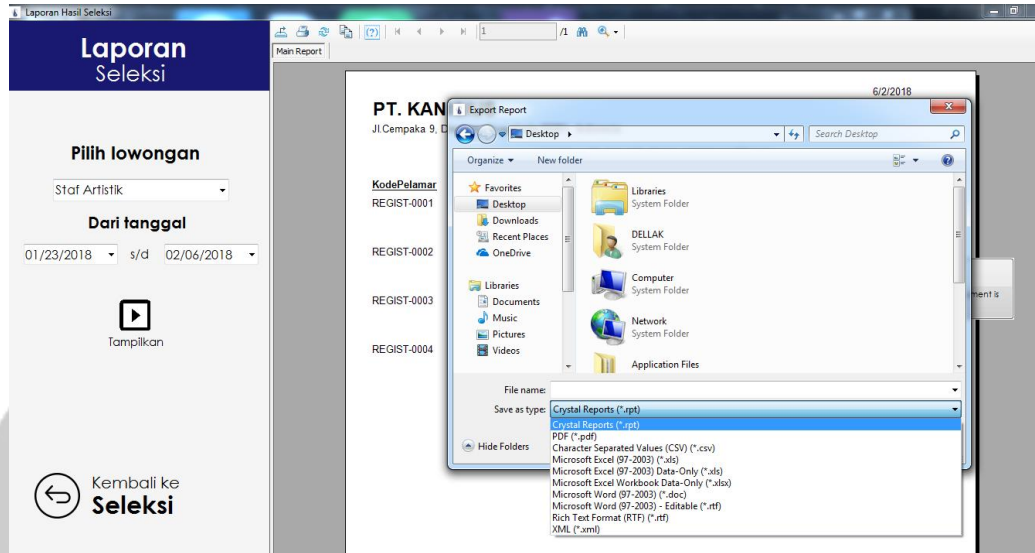
### 6.2.5. Pengujian Halaman Laporan Seleksi

Pada halaman laporan seleksi, staf perusahaan perlu memilih jenis lowongan yang dikehendaki pada *combo box* yang tersedia, kemudian memilih tanggal pembukaan serta berakhirnya lowongan tersebut dibuka. Ketika pelamar telah memasukkan jenis lowongan yang dikehendaki beserta tanggal yang sesuai, maka akan muncul laporan yang berisi daftar pelamar yang lolos sesuai dengan jenis lowongan yang dikehendaki. Pada halaman ini juga terdapat tombol kembali untuk dapat kembali ke halaman seleksi. Hasil pengujian pada halaman laporan seleksi dapat dilihat pada Gambar 6.12 dan Gambar 6.13.



Gambar 6.12. Tampilan Laporan Pelamar Lolos Seleksi

Fitur lain pada program yang dirancang adalah program dapat melakukan *export data* pada laporan. *Export data* dapat dilakukan kedalam bentuk .pdf, .xls, .xlsx, dan sebagainya.



Gambar 6.13. Pilihan *Export* Laporan Hasil Seleksi



## BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN

### 7.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Perancangan sistem *online recruitment* dapat mengeliminasi aktivitas perekapan setiap data pelamar yang mendaftar lowongan di perusahaan
- b. Program yang dibuat dapat mempermudah proses seleksi administrasi pelamar karena pengguna dapat melakukan seleksi dengan sistem *filtering* sesuai masukkan kriteria yang dikehendaki

### 7.2. Saran

Berikut adalah saran yang dapat diberikan untuk pengembangan selanjutnya:

- a. Oleh karena halaman registrasi yang masih dirancang menggunakan basis *desktop*, maka pengembangan yang dapat ditambahkan adalah dirancangnya sistem dengan basis *website*
- b. Fitur pembuatan memo untuk pelamar yang tidak lolos seleksi
- c. Penambahan fitur *upload* berkas pelamar untuk mengatasi penumpukan berkas pelamar

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, N., Khan, S., & Latif, K. (2016). Job Description Ontology. *International Conference on Frontiers of Information Technology*, 217–222. <https://doi.org/10.1109/FIT.2016.44>
- Anami, R. S., & Rao, G. R. (2014). Automated Profile Extraction. *National Conference on Innovations in IT and Management*, 208–211.
- Anand, J., & Devi, D. C. (2016). Literature review on E-Recruitment: A step towards paperless HR. *International Journal of Applied Research*, 11(2), 79–84. Retrieved from [www.allresearchjournal.com](http://www.allresearchjournal.com)
- Chungyalpa, W., & Karishma, T. (2016). Best Practices and Emerging Trends in Recruitment and Selection. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 05(02). <https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000173>
- Das, P., & Deshpande, A. (2016). Automated Filtering of Relevant Resumes. *International Journal of Computer Applications*, 154(6), 34–36.
- De Meo, P., Quattrone, G., Terracina, G., & Ursino, D. (2007). An XML-based multiagent system for supporting online recruitment services. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics Part A: Systems and Humans*, 37(4), 464–480. <https://doi.org/10.1109/TSMCA.2007.897696>
- Dennis, A., Wixom, B. H., & Roth, R. M. (2012). *System Analysis and Design* (5th ed.). New York: Wiley. Retrieved from <http://www.wiley.com/college/dennis>
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hariandja, M. T. E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Jayaraj, V., Mahalakshmi, V., & Rajadurai, P. (2015). Resume Information Extraction using Feature Extraction Model, 201–205.
- Kumaran, V. S., & Sankar, A. (2013). Towards an automated system for intelligent screening of candidates for recruitment using ontology mapping (EXPERT). *International Journal of Metadata, Semantics and Ontologies*, 8(1), 56. <https://doi.org/10.1504/IJMSO.2013.054184>

- Mansourvar, M., & Yasin, N. B. M. (2014). Development of a Job Web Portal to Improve Education Quality. *International Journal of Computer Theory and Engineering*, 6(1), 43–46. <https://doi.org/10.7763/IJCTE.2014.V6.834>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human Resources Management* (10th ed.). Ohio: South-Western Publishing Co.
- Pande, S. (2011). E-recruitment creates order out of chaos at SAT Telecom. *Human Resource Management International Digest*, 19(3), 21–23. <https://doi.org/10.1108/09670731111125899>
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). *Accounting Information Systems* (13th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sadiq, S. Z. A. M., Ayub, J. A., Narsayya, G. R., Ayyas, M. A., & Tahir, K. T. M. (2016). Intelligent Hiring with Resume Parser and Ranking using Natural Language Processing and Machine Learning. *International Journal of Innovative Research in Computer and Communication Engineering*, 4(4), 7437–7444. <https://doi.org/10.15680/IJIRCCE.2016.0404218>
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Shafique, O. (2012). Recruitment in the 21st Century. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 887–902.
- Sherman, Bohlander, & Chruden. (1988). *Managing Human Resource International*. Cincinnati: South-Western Publishing Co.
- Singh, A., Rose, C., Visweswariah, K., Chenthamarakshan, V., & Kambhatla, N. (2010). Prospect: A System For Screening Candidates For Recruitment. *Proceedings of the 19th ACM International Conference on Information and Knowledge Management - CIKM '10*, (October 2010), 659. <https://doi.org/10.1145/1871437.1871523>
- Supjarendee, S., Temtanapat, Y., & Phalavonk, U. (2002). Recruitment Filtering With Personality-Job Fit Model. *Proceedings - International Conference on Information Technology: Coding and Computing, ITCC 2002*, 14(3), 46–51. <https://doi.org/10.1109/ITCC.2002.1000358>

Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Vishnunarayanan, R., Shreekrishna, P., Krishnan, A. N., Palanivel, S., & Umamakeswari, A. (2017). Resume Classification Using Analytic Hierarchy Process And Keyword Extraction. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 115(7), 43–48. Retrieved from <http://www.ijpam.eu>

