

Penerapan Metode RAD dalam Pengembangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Baru Berbasis Web

Chika Purnama Dewi

Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Panca Sakti Bekasi
Corresponding Autor: chikapurnamad@gmail.com

Key Words:
RAD Method,
Employee Recruitment
Information System

Abstract: The development of a new employee recruitment information system is a crucial step for companies to ensure their operational efficiency and sustainability. As a company operating in the food industry, PT RBFood Indonesia faces challenges in rapidly and effectively developing an information system to meet its needs. In this context, this research aims to apply the Rapid Application Development (RAD) methodology in the development of a web-based employee recruitment information system at PT RBFood Indonesia. The RAD steps, starting from requirement planning to system design, are implemented through a qualitative approach using a case study as the design. Data will be collected through observations, interviews, and documentation related to the existing recruitment process. This research is expected to contribute to the understanding and application of the RAD Method in the context of new employee recruitment information system development, as well as provide guidance for other companies facing similar challenges.

Pendahuluan

Di era digital saat ini, dunia internet sudah bukan hal yang asing lagi, penggunaan system informasi dalam berbagai bidang bisnis menjadi sangat penting. Seiring persaingan bisnis di era industry yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mempercepat proses rekrutmen dengan memanfaatkan teknologi informasi. Salah satu pemanfaatan teknologi informasi dalam suatu perusahaan adalah penggunaan teknologi komputersasi berbasis web. Dalam dunia usaha atau bisnis, inovasi dalam teknologi dibutuhkan untuk meningkatkan fasilitas suatu perusahaan dalam hal perekrutan karyawan.

PT RBFood adalah salah satu produsen makanan dan perusahaan yang bergerak di sector perdagangan bahan makanan yang memerlukan system perekrutan karyawan. System rekrutmen divisi HRD PT RBFood Indonesia belum memiliki system yang baik. Sering kali timbul masalah karena proses rekrutmen masih menggunakan metode manual sehingga banyak data-data yang hilang. Perusahaan juga kesulitan mengidentifikasi pelamar yang memenuhi kriteria mereka.

Dikarenakan banyaknya dokumen lamaran yang diterima, dibutuhkan waktu yang cukup lama bagi departemen HRD untuk menyeleksi pelamar dan masih banyak terjadi kesalahan dalam menentukan calon karyawan dengan kualifikasi yang tepat. Oleh sebab itu, teknologi system berbasis web diharapkan dapat bermanfaat dalam perekrutan karyawan.

Rapid Application Development (RAD) merupakan model proses pengembangan perangkat lunak dengan sifatnya bertahap, khususnya untuk waktu pengembangan yang cepat (Shalahudding 2018:34). RAD ialah model pengembangan perangkat lunak yang bersifat inkremental. Siklus pengembangan dalam RAD berlangsung singkat dan cepat. Metode *Rapid Application Development* (RAD) merupakan cara lain untuk pengembangan system informasi. Sehingga pengembangan system informasi menggunakan metode *Rapid Application Development* (RAD) merupakan hal yang tepat untuk memperluas jangkauan rekrutmen dan mempercepat proses seleksi kandidat. Dengan adanya sistem yang bisa diakses melalui cara online, calon karyawan bisa



secara mudah mengakses informasi tentang posisi yang tersedia dan mengirimkan aplikasi secara elektronik, sehingga mempercepat proses seleksi.

Dengan latar belakang tersebut, diharapkan teknologi system berbasis web yang akan dibuat dapat memperbaiki kegiatan rekrutmen di perusahaan. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian berjudul “Penerapan Metode RAD dalam Pengembangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Baru Berbasis Web di PT RBFood Indonesia”.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan bisnis serta kebutuhan pengguna yang akan menggunakan system informasi perekrutan karyawan sehingga dalam proses perekrutan dan menyeleksi lebih cepat prosesnya dan mengurangi beban administratif dengan mengotomatiskan proses yang sebelumnya dilakukan secara manual.

Metode Penelitian

1. Metode Pengumpulan Data

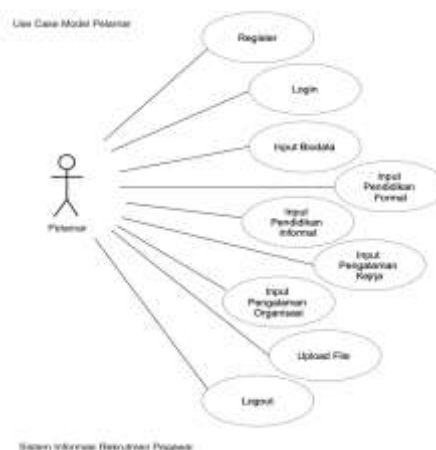
Metode pengumpulan data digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan selama penelitian, metode yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan studi pustaka. Wawancara dilakukan dengan HRD, Manajer dan pengguna akhir untuk menggali informasi terkait kebutuhan system. Observasi dilakukan ditempat kerja untuk melihat proses rekrutmen secara langsung, termasuk bagaimana karyawan dan system interaksi dalam operasi sehari-hari. Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang dijadikan acuan perancangan system informasi.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di PT. RBFood Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur makanan yang berlokasi di Kawasan Industri Jababeka di Jl. Jababeka IX-A SFB Blok P-6B, Wangunharja, Kec. Cikarang Utara, Bekasi, Jawa Barat 17530.

3. Tahap Perancangan Sistem

Pada tahap ini, peneliti melakukan serangkaian kegiatan untuk mengidentifikasi dan mendokumentasikan kebutuhan pengguna. Hasil dari melakukan wawancara dan

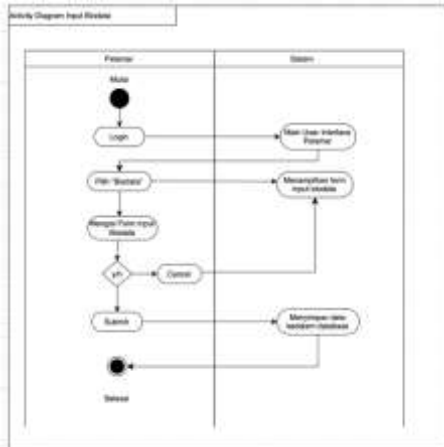


observasi sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Use Case Diagram Sistem Informasi Rekrutmen Pegawai

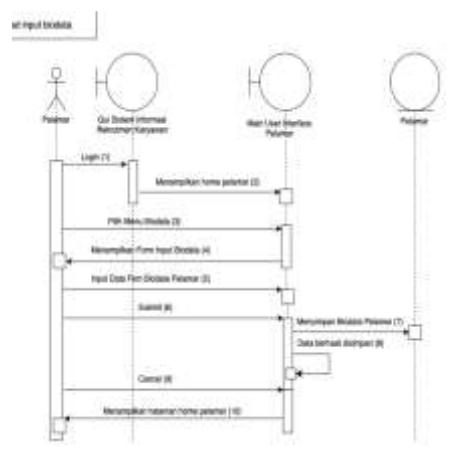
Gambar Use Case Diagram Sistem Informasi Rekrutmen Pegawai diatas menunjukkan bahwa seorang pelamar dapat membuat akun baru dengan mengisi data yang diperlukan untuk mendaftar di system informasi rekrutmen pegawai. Setelah mendaftar, pelamar dapat masuk ke system menggunakan akun yang telah dibuat. Ketika sudah masuk ke system, pelamar dapat memasukkan informasi pribadi yang lebih lengkap. Pelamar juga diwajibkan menginput pendidikan formal, pendidikan

informal, pengalaman kerja bila dan pengalaman organisasi bila ada. Dan yang terakhir pelamar mengupload dokumen-dokumen yang diperlukan dalam proses rekrutmen.



Gambar 2. 2 *Activity Diagram* Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan

Gambar Activity Diagram pada sistem informasi rekrutmen karyawan menggambarkan alur kerja dari proses utama yang terjadi dalam sistem, mulai dari pelamar masuk ke dalam system menggunakan akun yang telah terdaftar. Setelah login, system menampilkan antarmuka utama (main menu) kepada pelamar. Lalu pelamar memilih menu Biodata untuk mulai mengisi informasi biodata. Setelahnya system merespon dengan menampilkan formulir untuk mengisi biodata. Kemudian pelamar mulai mengisi data yang diminta dalam formulir. Setelah mengisi formulir, pelamar dihadapkan pada pilihan “Ya (Submit)” jika yakin pelamar akan mengirimkan data yang telah diisi dan “Tidak (Cancel)” jika tidak yakin atau ingin mengubah data dan pelamar dapat membatalkan pengisian formulir. Jika pelamar memilih “Submit”, system menyimpan data biodata tersebut ke dalam database. Aktivitas input biodata berakhir setelah data tersimpan atau pelamar membatalkan pengisian.



Gambar 2. 3 *Sequence Diagram* Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan

Gambar Sequence Diagram diatas menggambarkan alur proses input biodata oleh pelamar pada system informasi rekrutmen karyawan. Seperti gambar diatas, proses ini melibatkan interaksi antara pelamar, GUI Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan dan Main User Interface. Diagram ini menunjukkan bagaimana pelamar berinteraksi dengan system untuk mengisi biodata, dari login, memilih menu, mengisi formulir hingga

menyimpan data. Jika pelamar tidak melanjutkan proses (cancel), system akan langsung kembali ke halaman utama tanpa melakukan penyimpanan.

Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian



Gambar 3. 1 Halaman Login

Pada halaman ini, ada kolom pengisian *email* dan *password* untuk log in admin , manager dan user / pelamar. Jika salah dalam pengisian email atau password maka akan muncul pernyataan gagal.



Gambar 3. 2 Halaman Admin

Pada halaman diatas admin dapat mengatur data lowongan pekerjaan juga melihat calon pelamar. Seleksi karyawan pada halaman ini hanya seleksi data.



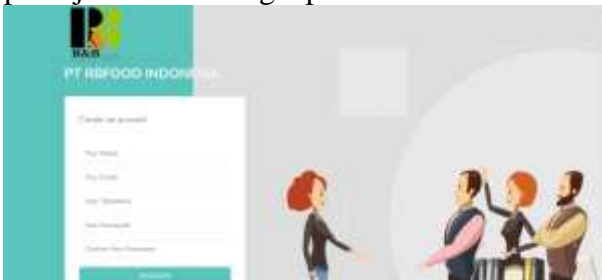
Gambar 3. 3 Halaman Manager

Pada halaman ini manager bisa melihat calon pelamar dan memilih pelamar untuk diterima atau tidak.



Gambar 3. 4 Halaman User

Pada halaman ini untuk user / pelamar mengisi data diri, pendidikan dan pengalaman pekerjaan dan kelengkapan administrasi untuk melamar pekerjaan.



Gambar 3. 5 Halaman Register Pelamar

Pada halaman ini calon pelamar membuat akun agar bisa mengakses registrasi pelamar dan mencari lowongan pekerjaan.



Gambar 3. 6 Halaman Lowongan Pekerjaan

Pada halaman ini calon pelamar bisa melihat beberapa lowongan pekerjaan yang sedang dibuka dan bisa memilih sesuai dengan kualifikasi pelamar.



Gambar 3. 7 Halaman Tambah Lowongan

Pada halaman ini admin / HRD dapat menambah lowongan pekerjaan yang sedang dibutuhkan.



Gambar 3. 8 Halaman Soal

Pada halaman ini admin menambahkan soal atau menghapus soal pada lowongan pekerjaan untuk penyaringan pelamar.

a. Kinerja Sistem

Hasil pengujian menunjukkan peningkatan signifikan dalam kecepatan proses rekrutmen. Sistem berhasil mengintegrasikan data dari berbagai departemen terkait, memudahkan akses informasi kandidat dan status mereka dalam proses perekrutan. Laporan dari pengguna menunjukkan bahwa antarmuka sistem mudah digunakan dan responsif. Pengguna dapat dengan mudah mengakses dan memanipulasi data rekrutmen, yang meningkatkan efisiensi kerja mereka.

b. Feedback Pengguna

Umpan balik dari pengguna adalah komponen kritis dari fase evaluasi. Pengguna sistem, terutama tim HR, memberikan feedback positif tentang beberapa aspek seperti efisiensi operasional yang mencatat bahwa system baru mengurangi banyak tugas manual yang sebelumnya membebani tim HR. Navigasi dan Interaksi, pengguna memuji antarmuka pengguna yang intuitif dan mudah navigasi. Adanya Fitur Otomatisasi, seperti penyaringan CV Otomatis dan pengingat jadwal wawancara sehingga sangat meminimalkan kesalahan manusia dan meningkatkan efektivitas proses perekrutan.

c. Dampak terhadap Proses Perekrutan

Analisis komparatif antara proses perekrutan sebelum dan sesudah implementasi sistem menunjukkan beberapa perubahan signifikan pada kualitas kandidat dan data pelamar. Pada kualitas kandidat, terdapat peningkatan dalam kualitas kandidat yang berhasil mencapai tahap wawancara, menunjukkan bahwa penyaringan awal yang dilakukan system cukup efektif. Lalu pada Data Pelamar, data para calon karyawan tertata rapi karena sudah berbentuk file sehingga mempersingkat waktu untuk melihat dokumen calon karyawan.

2. Pembahasan

a. Analisa Permasalahan Sistem Berjalan

Bersumber dari hasil wawancara dan observasi langsung oleh penulis kepada pengguna yang berpartisipasi, bisa digambarkan bahwa sistem yang kini beroperasi di PT RBFood Indonesia meliputi: Analisis Dokumen yang memiliki tujuan untuk menentukan input, output dan pemrosesan dokumen dari system ini. Dokumen input yaitu dokumen yang diproses oleh sistem, umumnya yang melakukan adalah staff HRD. Dokumen Proses yaitu dokumen yang dibutuhkan oleh sistem pada saat rekrutmen karyawan baru, sedangkan dokumen output adalah hasil dari proses olahan sistem. Lalu pada Rekrutmen Karyawan yang berjalan di PT RBFood Indonesia masih memakai system manual, yakni dengan berkunjung langsung ke perusahaan atau memakai jasa kantor POS dalam mengirim lamaran kemudian

diterima oleh pihak HRD (Human Resources Department). Staff HRD memeriksa kelengkapan data pelamar dan memenuhi syarat-syarat dan kualifikasi yang ditetapkan perusahaan. Proses seleksi akhir rekrutmen karyawan dilakukan oleh Manager HRD kemudian akan diberikan kepada staff HRD dan memanggil pelamar untuk datang memenuhi panggilan dari perusahaan. Staff HRD memberi laporan jumlah pelamar yang diklasifikasi berdasarkan kualifikasi dan posisi yang ditetapkan di perusahaan.

b. Analisa Persyaratan (Requirement Analysis)

Tahapan menganalisa dan mendefinisikan syarat-syarat sistem untuk mendukung dokumentasi kegiatan. Tahapan ini memiliki tujuan untuk mengetahui apa yang bisa dilakukan sistem agar proses rekrutmen, seleksi, dan pendataan pegawai baru berubah lebih efektif dan efisien. Analisis persyaratan terdiri dari dua bagian. Bagian pertama yaitu persyaratan fungsional, yaitu aktivitas dan layanan yang perlu disediakan oleh sistem yang sedang dilakukan pengembangan. Sedangkan bagian kedua yaitu persyaratan non-fungsional, atau fitur lain yang harus dimiliki sistem supaya lebih memberikan kepuasan kepada pengguna sistem informasi perekrutan.

Pada persyaratan fungsional, Sistem yang dikembangkan harus memenuhi kebutuhan fungsional, yaitu memungkinkan manajer HRD untuk melihat laporan data pelamar dan melakukan verifikasi, serta memberikan akses kepada staf HRD sebagai admin untuk mengelola data master, seperti data pengguna, pelamar, profil perusahaan, lowongan pekerjaan, dan informasi lainnya. Selain itu, sistem ini juga harus dapat digunakan oleh pelamar untuk melihat lowongan pekerjaan, mengajukan lamaran, mengakses profil perusahaan, dan memeriksa pengumuman hasil rekrutmen.

Sedangkan pada persyaratan non-fungsional, sistem informasi rekrutmen karyawan meningkatkan efisiensi dengan mempercepat proses perekrutan, menyediakan laporan terkini, dan mengurangi biaya penyimpanan melalui digitalisasi. Sistem ini memastikan akurasi data dengan otomatisasi untuk meminimalkan human error, serta memperlancar aliran informasi dan dokumentasi yang terstruktur. Dengan kontrol keamanan yang mencegah akses tidak berwenang, sistem ini juga membantu menyusun laporan rekrutmen untuk manajer HRD. Selain itu, integrasi proses dalam satu platform memungkinkan pengelolaan yang lebih efektif, termasuk potensi akses lebih luas jika diterapkan dalam jaringan internet.

Kesimpulan

1. Sistem ini mempercepat proses rekrutmen di PT. RBFood Indonesia. Penggunaan teknologi web mempercepat proses seleksi, dan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan.
2. Sistem membantu meningkatkan kualitas karyawan yang direkrut dengan memastikan bahwa kandidat yang memenuhi syarat lebih teridentifikasi.
3. Sistem ini membantu mengorganisir data-data calon karyawan dengan memanfaatkan pengembangan teknologi web untuk mempermudah pencarian data pelamar.

Daftar Pustaka

Bunafit, Nugroho. 2009. Aplikasi Pemrograman Web Dinamis dengan PHP dan MYSQL. Yogyakarta: Gava Media.

- Connolly, T., Begg, C. 2010. Database Systems: a practical approach to design, implementation, and management. 5th Edition. America:Pearson Education.
- David, D. Clark. 2018. Designing an Internet. Cambridge: The MIT Press.
- Fathoni, M. Y., Wijayanto, S., Fernandez, S., Anwar, T., & Prasetyo, Y. D. (2023). Implementasi Metode RAD Untuk Pendaftaran Lowongan Kerja Melalui Bursa Kerja Berbasis Website. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, Volume 5 No. 3.
- Munawar. 2005. Pemodelan Visual dengan UML. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Raymon McLeod, Jr., George P. Dchell. 2008. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Shalahuddin, M dan Rosa A.S. 2018. Rekayasa Perangkat Lunak Edisi Revisi. Bandung: Informatika.
- Sidik, Bheta. 2006. Pemrograman Web PHP 7. Bandung: Informatika.
- Sukorno, Mohamad. 2006. Membangun Website Dinamis Interaktif dengan PHP-MySQL. Jakarta: Eskamedia Press.
- Surmayanti.2016 Menjelaskan Tentang Sebuah Sistem. Jakarta
- Sutinah, E., Alfarobi, I., & Setiawan, A. (2021). Metode Rapid Application Development Dalam Pembuatan Sistem Informasi Pemenuhan SDM pada Perusahaan Outsourcing. *InfoTekJar : Jurnal Nasional Informatika Dan Teknologi Jaringan*, Volume 5 No. 2.
- Whitten Jeffery L, Bently Lonnie D, Dittman Kevin C. 2004. Metode Desain dan Analisis Sistem. Edisi 6th. Terjemahan oleh Tim Penerjemah ANDI. Yogyakarta: Andi.
- Wijaya, Y. D. (2021). Penerapan Metode Rapid Application Development (Rad) Dalam Pengembangan Sistem Informasi Data Toko. *Jurnal SITECH : Sistem Informasi Dan Teknologi*, Volume 3 No. 2.
- Turban, Efrain, Linda Volonino. 2010. Information Technology for Management, 7th Edition. John Willey & Sons, Asia.
- Zakiyudin, Ais. 2011. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Medika.