

SISTEM SELEKSI REKRUITMEN KARYAWAN BARU PADA PT MAYANGKARA GROUB MENGGUNAKAN FRAMEWORK LARAVEL

Candra Adi Purnama, Indyah Hartami Santi, Udkhiati Mawaddah

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Islam Balitar

candraadi0099@gmail.com

ABSTRAK

Sistem seleksi rekrutmen karyawan menggunakan metode Simple Addictive Weighting (SAW) untuk menentukan nilai pelamar pekerjaan. Sistem ini menggunakan metode Agile sebagai metode pengembangan. Sistem seleksi rekrutmen karyawan baru merupakan elemen penting dalam proses penerimaan karyawan yang berkualitas di PT Mayangkara Groub. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem seleksi rekrutmen karyawan baru dengan menggunakan framework Laravel. Pendekatan kualitatif dilakukan melalui wawancara dengan pihak terkait PT Mayangkara Groub dan observasi terhadap proses seleksi karyawan yang sedang berjalan. Sistem seleksi personel baru PT Mayangkara Group menggunakan kerangka Laravel untuk mengambil modul yang berisi informasi pekerjaan, kriteria pelamar, dan pengambilan keputusan. Fokus utama saat mengembangkan sistem ini adalah kecepatan, keamanan, dan kemudahan penggunaan. Sistem ini memungkinkan pengelolaan data pelamar secara efisien, mengurangi waktu dan biaya serta meningkatkan akurasi dan objektivitas seleksi karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah sebuah perangkat lunak baru untuk sistem seleksi personel yang menggunakan metode Simple Addictive Weighting berbasis web yang memberikan informasi dan pengujian terhadap hasil pemeringkatan yang dilakukan terhadap setiap calon karyawan terpilih yang dapat kami sediakan. Hitung hasil survei dan hasil tes hingga diperoleh nilai 84%.

Kata kunci: *Laravel, Simple Addictive Weighting, Agile*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi semakin pesat, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berketerampilan tinggi untuk mampu memimpin perusahaan berkembang dan bersaing dengan perkembangan teknologi, aspek rekrutmen karyawan mempunyai pengaruh yang besar. kebutuhan perusahaan. Begitu pula dengan kasus PT Mayangkara Group, banyaknya kandidat yang mengirimkan surat lamaran melalui email atau langsung ke perusahaan membuat bagian HRD kesulitan memverifikasi data kandidat. Selain itu, dengan menggunakan sistem informasi rekrutmen karyawan baru, perusahaan dapat menghemat biaya dan waktu yang diperlukan untuk proses rekrutmen karyawan karena prosesnya otomatis dan terstruktur.

Hal ini juga memungkinkan perusahaan untuk menyaring calon karyawan secara objektif dan konsisten. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif saat ini, proses rekrutmen karyawan yang efisien dan efektif sangat penting untuk memastikan kesuksesan perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, sistem informasi rekrutmen karyawan baru merupakan solusi tepat untuk membantu organisasi mengoptimalkan proses rekrutmen karyawan dan merekrut karyawan berkualitas untuk mendukung pertumbuhan bisnis. Penerimaan calon pegawai terkadang cukup sulit dilakukan jika jumlah calon pegawai sangat banyak, mereka juga mempunyai latar belakang yang beragam dan kriteria penerimaan yang ditetapkan terkadang berbelit-belit atau bertentangan dengan latar belakang pendaftaran calon pegawai. Memang proses seleksi yang dilakukan secara manual tanpa bantuan software akan sangat merepotkan

bagian sumber daya manusia (HRD) yang jumlah pegawainya sedikit. Oleh karena itu perlu diciptakan suatu sistem baru yang efektif untuk memudahkan perekrutan pegawai dengan menggunakan metode pengembangan sistem khususnya metode Agile. Karena metode Agile mempunyai kelebihan yaitu mampu menghasilkan perangkat lunak yang bernilai komersial tinggi dengan biaya yang paling efektif. Agile juga meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan. Selain itu, Agile juga bertujuan untuk memastikan bahwa produk tetap relevan dengan kebutuhan pengguna. Memang benar, kepuasan pengguna adalah kekuatan pendorong utama pengembangan perangkat lunak.

2. TINJAUAN PUSTAKA

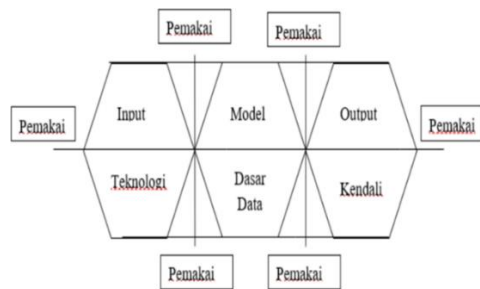
2.1. Sistem

Sistem adalah sekelompok orang yang bekerja sama menurut aturan yang sistematis dan terstruktur sehingga membentuk satu kesatuan yang menjalankan suatu fungsi untuk mencapai suatu tujuan. Suatu sistem mempunyai sejumlah karakteristik atau atribut antara lain komponen sistem, batasan sistem, lingkungan eksternal sistem, penghubung sistem, masukan sistem, keluaran sistem, manajemen sistem, dan tujuan sistem.[1] .

2.2. Sistem Informasi

Sistem informasi adalah proses pengumpulan, penyimpanan, dan analisis informasi untuk tujuan tertentu. Suatu sistem informasi memuat data (input) dan menghasilkan laporan (output) sehingga dapat diterima oleh sistem lain serta kegiatan strategis dalam

organisasi dalam mengambil tindakan atau keputusan.[2].



Gambar 1 Konsep Sistem Informasi

2.3. Seleksi

Karyawan adalah aset terbesar dalam suatu bisnis karena peran mereka menentukan sukses atau tidaknya bisnis dalam mencapai tujuannya. Setiap bisnis harus selalu berusaha merekrut dan mengatur karyawan yang berkualitas di setiap posisi dan pekerjaan untuk mencapai efisiensi kerja yang lebih tinggi.

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu elemen terpenting dalam keseluruhan proses pengelolaan sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena dalam suatu organisasi sekelompok pegawai bisa saja memenuhi persyaratan perusahaan atau tidak, tergantung apakah proses seleksinya dilakukan dengan baik atau tidak.[3].

2.4. Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menemukan dan menarik kandidat dengan motivasi, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan yang diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Dengan demikian, melalui proses rekrutmen yang dilakukan saat ini akan diperoleh sumber daya manusia yang memenuhi kriteria perusahaan [4]. Manajemen rekrutmen online adalah suatu kebutuhan. Secara umum, pengelolaan online didasarkan pada aplikasi web. Website bisa bersifat statis dan dinamis, website statis adalah halaman yang informasinya tidak pernah berubah seperti website perusahaan, sedangkan website dinamis adalah halaman yang dapat berubah seperti jejaring sosial. Proses seleksi pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam keseluruhan proses pengelolaan sumber daya manusia. Proses seleksi mencakup berbagai langkah spesifik yang dilakukan untuk memutuskan calon mana yang akan diterima dan calon mana yang ditolak. Proses seleksi dimulai setelah lamaran diterima dan diakhiri dengan keputusan mengenai lamaran tersebut. Langkah-langkah dari awal hingga akhir proses merupakan upaya untuk menyelaraskan kepentingan calon pegawai dengan kepentingan organisasi.[5].

2.5. Simple Additive Weighting (SAW)

Konsep pokok norma Simple Additive Weighting (SAW) adalah mengejar penghitungan terbobot semenjak rating kekuatan dekat setiap preferensi dekat semua standar. Metode SAW berkehendak taktik normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu struktur yang bisa diperbandingkan tambah semua rating preferensi yang ada. Metode Simple Additive Weighting (SAW) menggeluti adanya 2 (dua) tanda pengenal yaitu standar keuntungan (benefit) dan standar biaya (cost). Perbedaan mendasar semenjak kedua standar ini adalah bagian dalam pengolahan standar waktu mengangkat keputusan[6].

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{Max_{ij}} \\ \frac{Min_{ij}}{x_{ij}} \end{cases} \quad (1)$$

Keterangan:

r_{ij} = rating kinerja ternormalisasi

Max_{ij} = nilai maksimum dari setiap baris dan kolom

Min_{ij} = nilai minimum dari setiap baris dan kolom

x_{ij} = baris dan kolom dari matriks

Dengan r_{ij} adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif A_i pada atribut C_j ; $i = 1, 2, \dots, m$ dan $j = 1, 2, \dots, n$.

Nilai preferensi untuk setiap alternatif (V) diberikan dihitung menggunakan rumus persamaan 2 :

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij} \quad (2)$$

Keterangan:

V_i = Nilai akhir dari alternatif

w_j = Bobot yang telah ditentukan

r_{ij} = Normalisasi matriks

Nilai V yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif A_i lebih terpilih.

2.6. Laravel

Laravel Framework adalah kerangka pemrograman open source yang digunakan oleh banyak pengembang di seluruh dunia. Kemudahan penggunaan dan dokumentasi yang lengkap adalah beberapa faktor yang membuat Laravel menjadi favorit dalam beberapa tahun terakhir. Laravel mengikuti pola arsitektur Model-View-Controller (MVC). MVC memisahkan aplikasi berdasarkan komponen aplikasi, seperti manipulasi data, pengontrol, dan antarmuka pengguna. Keuntungan mengembangkan aplikasi ini adalah proses pemeliharaan yang lebih mudah dan skalabilitas [7].

1. Model

Model mewakili struktur data. Biasanya, model berisi fungsi-fungsi yang membantu seseorang mengelola database, seperti mengimpor data ke dalam database, memperbarui data, dll.

2. Tampilan

Tampilan adalah kontrol tampilan untuk pengguna. Bisa dibilang itu adalah sebuah situs web.

3. Controller

Controller adalah bagian yang menghubungkan antara model dan view.

2.7. Metode Agile

Dalam organisasi sistem informasi berfungsi untuk menyediakan informasi bagi semua tingkatan organisasi. Ada banyak metode pengembangan sistem informasi yang salah satunya adalah metode *Agile* yang merupakan salah satu model baru yang memiliki cara kerja dan langkah-langkah berbeda dengan model pengembangan perangkat lunak lainnya. Metode *Agile* merupakan sebuah metode yang digunakan untuk pengembangan *incremental* yang fokus pada perkembangan yang cepat, perangkat lunak yang dirilis bertahap, mengurangi *overhead* proses, dan menghasilkan kode berkualitas tinggi dan pada proses perkembangannya melibatkan pelamar secara langsung.

Metode *Agile* merupakan sebuah metode yang digunakan untuk pengembangan *incremental* yang fokus pada perkembangan yang cepat, perangkat lunak yang dirilis bertahap, mengurangi *overhead* proses, dan menghasilkan kode berkualitas tinggi dan pada proses perkembangannya melibatkan pelamar secara langsung[8].

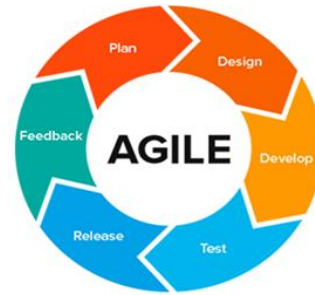
2.8. Black Box

Pengertian pengujian *black box* adalah suatu teknik pengujian yang berfokus pada spesifikasi fungsional perangkat lunak. Pengujian bekerja dengan mengabaikan struktur kontrol dan dengan demikian berfokus pada informasi domain. Pengujian dengan menggunakan pengujian *black box* memungkinkan pengembang sistem untuk membuat sekumpulan kondisi masukan yang akan menghasilkan seluruh batasan fungsional sistem [9].

Pengujian sistem bertujuan untuk melihat apakah sistem yang telah dibuat sudah sesuai dengan tujuan awal dibuatnya dan sesuai dengan peruntukannya. Pengujian sistem menggunakan metode *Black Box* yang tujuannya adalah untuk menemukan bagian sistem aplikasi yang menampilkan pesan kesalahan dengan benar jika terjadi kesalahan pada saat entri data [10].

3. METODE PENELITIAN

Metode pengembangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan sistem dengan menggunakan *agile*. Tahapan-tahapan dalam metode *agile* meliputi *Planning*, *Analysis and Design*, *Developer*, *Testing*, *Release*, *Feedback*.



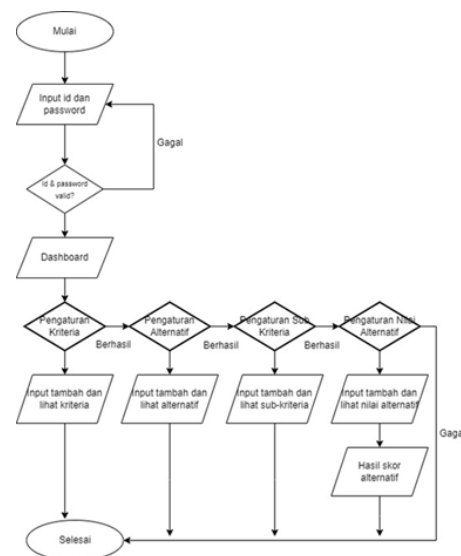
Gambar 2 Tahap-Tahapan Agile

1. Planning

Pada tahap pertama, perancang mengumpulkan beberapa informasi yang dibutuhkan untuk membangun sistem. Informasi diperoleh melalui observasi yang meliputi wawancara. Data tersebut dapat diolah untuk mendapatkan sebuah informasi yang dibutuhkan pengguna. Informasi yang didapat berasal dari Sumber Daya Manusia (SDM) Mayangkara Group yaitu Ibu Zuliana.

2. Analysis and Design

Tahap kedua merupakan tahap desain, melibatkan pengembangan rancangan sistem yang membantu dalam menentukan perangkat lunak. Proses pembuatan sistem dimulai dengan menyusun *flowchart*, diagram DFD level 0, DFD level 1, dan ERD yang akan dikembangkan pada tahap berikutnya.



Gambar 3 Flowchart Aplikasi

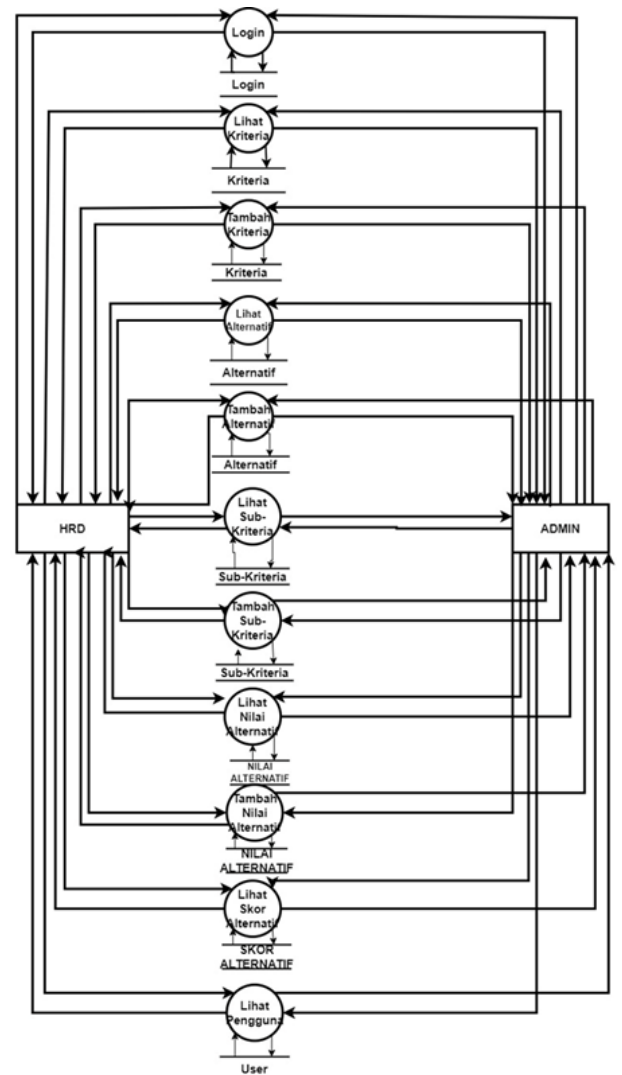
Gambar 3 diawali dengan *login* administrator ke sistem dengan memasukkan *username* dan *password* yang telah dibuat. Jika memungkinkan, navigasikan langsung ke dasbor dan Anda akan menemukan menu untuk menetapkan kriteria, menetapkan alternatif, menetapkan kriteria sekunder, dan mengatur penggantian. Kemudian pada halaman pengaturan kriteria, administrator dapat melihat dan menambahkan kriteria. Pada menu Tambah Kriteria, administrator dapat memasukkan nama kriteria, properti kriteria, dan bobot kriteria. Kemudian, pada

halaman pengaturan *override*, admin dapat melihat dan menambahkan nilai *override*. Di dalam menu tambah alternatif, admin dapat memasukkan nama alternatif dan deskripsi alternatif. Selanjutnya terdapat halaman sub kriteria, dimana admin dapat melihat dan menambah sub kriteria. Di dalam menu tambah sub kriteria, admin dapat memasukkan nama sub kriteria, pilih kriteria, dan input bobot kriteria. Selanjutnya pada halaman pengaturan nilai alternatif, admin dapat melihat nilai alternatif, tambah nilai alternatif, dan lihat skor alternatif. Pada menu tambah nilai alternatif, admin dapat memilih nilai kriteria yang berisikan bobot kriteria. Setelah memasukkan nilai poin pengganti dan kriteria, administrator dapat melihat poin pengganti pada menu untuk melihat poin pengganti yang sudah dihitung dengan menggunakan rumus SAW.



Gambar 4 DFD level 0

Data flow diagram (DFD) dalam perancangannya membuat 2 diagram yaitu diagram Level 0 dan diagram Level 1. Diagram konteks merupakan aliran data yang menggambarkan hubungan aliran data antara sistem dengan eksternal. Sedangkan diagram data Level 1 menjelaskan pengolahan data baik dari pencari kerja maupun perusahaan pembuka lapangan kerja.



Gambar 5 DFD level 1

3. Developer

Tahap ini melibatkan pengembangan perangkat lunak dengan menggunakan pendekatan *iterative* dan *incremental*. Setiap iterasi melibatkan pengembangan, pengujian, dan integrasi fitur-fitur baru.

4. Testing

Selama fase ini, tim proyek melakukan pengujian untuk memastikan bahwa perangkat lunak yang dikembangkan memenuhi kebutuhan pelanggan dan berfungsi dengan baik.

5. Release

Tahap penyelesaian melibatkan peluncuran perangkat lunak kepada pelanggan.

6. Feedback

Tahap perbaikan dilakukan untuk memperbaiki kesalahan dan mengimplementasikan perbaikan sesuai dengan umpan balik pelanggan. Setelah tahap ini selesai, proses kembali ke tahap perencanaan untuk iterasi selanjutnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Database

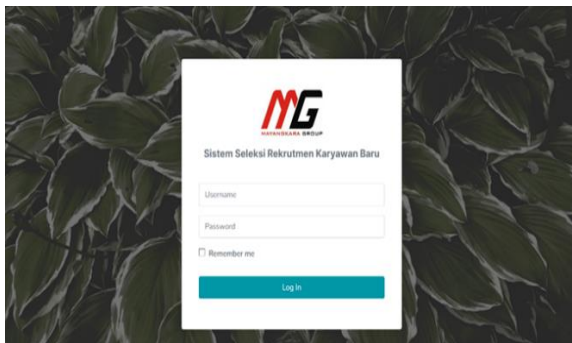
Table	Action	Rows	Type	Collation	Size	Overhead
alternatif	Browse, Insert, Update, Delete	5	InnoDB	utf8mb4_unicode_ci	48.0 K B	-
alternatif_kriteria	Browse, Insert, Update, Delete	25	InnoDB	utf8mb4_unicode_ci	32.0 K B	-
alternatif_sub_kriteria	Browse, Insert, Update, Delete	8	InnoDB	utf8mb4_unicode_ci	32.0 K B	-
kriteria	Browse, Insert, Update, Delete	5	InnoDB	utf8mb4_unicode_ci	32.0 K B	-
nilai_alternatif	Browse, Insert, Update, Delete	8	InnoDB	utf8mb4_unicode_ci	32.0 K B	-
nilai_sub_kriteria	Browse, Insert, Update, Delete	8	InnoDB	utf8mb4_unicode_ci	32.0 K B	-
personal_data_karyawan	Browse, Insert, Update, Delete	8	InnoDB	utf8mb4_unicode_ci	48.0 K B	-
skor_alternatif	Browse, Insert, Update, Delete	12	InnoDB	utf8mb4_unicode_ci	48.0 K B	-
sub_kriteria	Browse, Insert, Update, Delete	12	InnoDB	utf8mb4_unicode_ci	48.0 K B	-
users	Browse, Insert, Update, Delete	2	InnoDB	utf8mb4_unicode_ci	48.0 K B	-
11 tables	Sum	72	InnoDB	utf8mb4_general_ci	428.0 K B	0 B

Gambar 6 Database

Tabel dalam konteks *database* adalah struktur fundamental yang digunakan untuk menyimpan dan mengatur data dalam basis data relasional. Tabel terdiri dari baris dan kolom, yang membentuk isi di mana data dapat diorganisir dengan cara yang terstruktur.

4.2. Tampilan Aplikasi

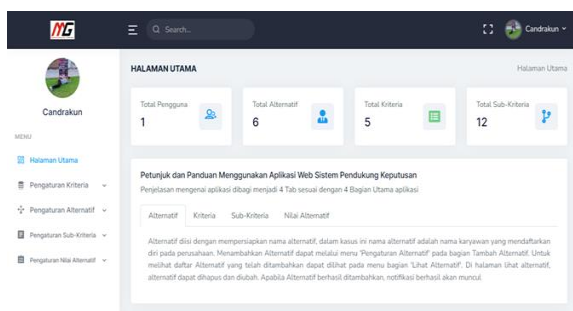
4.2.1. Halaman Login



Gambar 7 Tampilan Halaman Login

Gambar 7 merupakan tampilan layar awal pada saat memasuki sistem rekrutmen pegawai, sistem mengharuskan administrator memasukkan *username* dan *password* untuk mengakses *dashboard*.

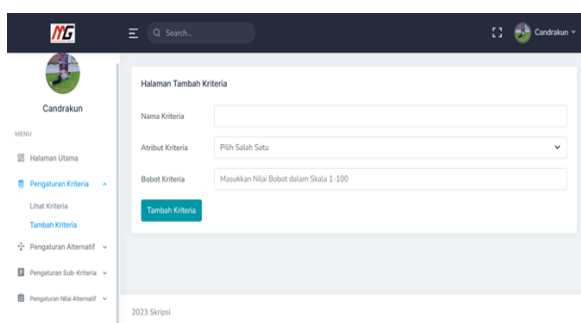
4.2.2. Halaman Dashboard Administrator



Gambar 8 Tampilan Dashboard

Gambar 8 merupakan halaman utama setelah admin berhasil melakukan proses *login*, dimana pada halaman tersebut terdapat pilihan menu yang nantinya akan dikelola

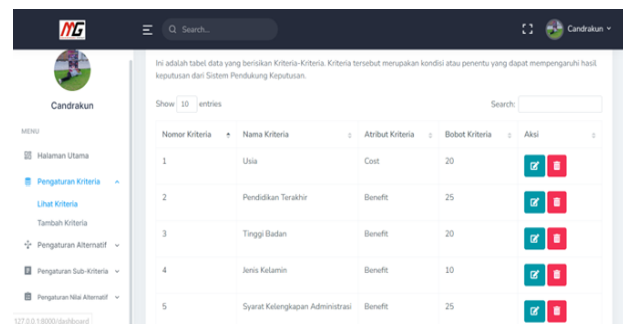
4.2.3. Halaman Tambah Kriteria



Gambar 9 Tambah Kriteria

Pada gambar 9 admin dapat menambahkan nama kriteria, atribut kriteria, dan bobot kriteria.

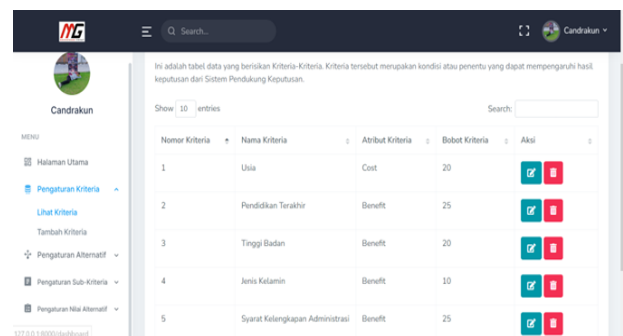
4.2.4. Halaman Data Kriteria



Gambar 10 Data Kriteria

Gambar 10 merupakan halaman kriteria yang memuat nama kriteria, properti kriteria, dan bobot kriteria. Di halaman ini, administrator dapat mengubah atau menghapus kriteria.

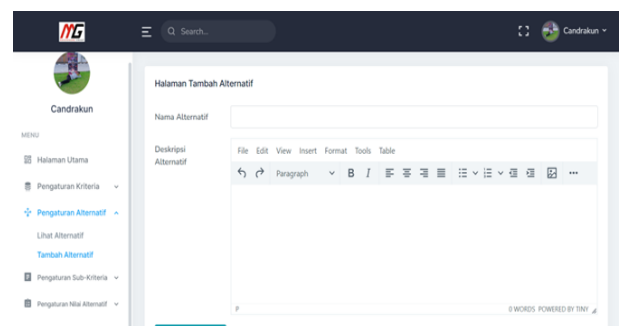
4.2.5. Halaman Lihat Alternatif



Gambar 11 Lihat Alternatif

Pada gambar 11 admin dapat melihat nilai alternatif yang sudah diinputkan ke dalam sistem. Admin dapat mengubah dan menghapus data yang sudah diinputkan.

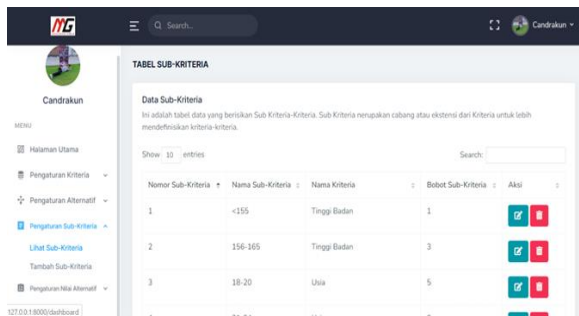
4.2.6. Halaman Tambah Alternatif



Gambar 12 Tambah Alternatif

Selanjutnya untuk gambar 12, admin dapat menambahkan nilai alternatif agar nilai yang diinputkan sesuai dengan kriteria pelamar kerja.

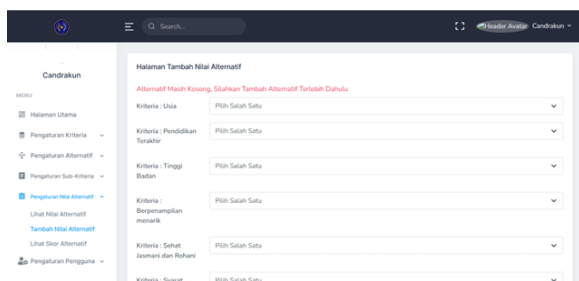
4.2.7. Halaman Sub-Kriteria



Gambar 13 Sub-Kriteria

Gambar 13 merupakan halaman sub-kriteria yang digunakan untuk memberikan bobot dan menghapus bobot kepada pelamar kerja.

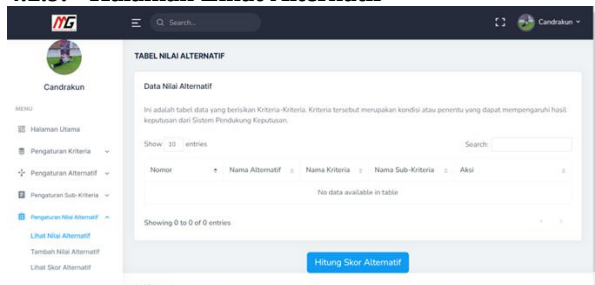
4.2.8. Halaman Nilai Alternatif



Gambar 14 Nilai Alternatif

Gambar 14 merupakan halaman nilai alternatif yang berguna untuk menghitung bobot pelamar pekerjaan berdasarkan kriteria yang sudah diinputkan.

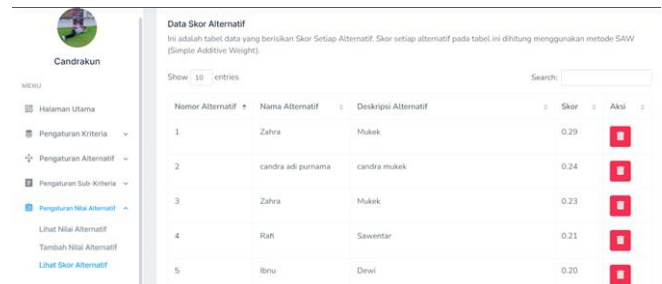
4.2.9. Halaman Lihat Alternatif



Gambar 15 Lihat Alternatif

Gambar 15 merupakan halaman untuk melihat data alternatif yang sudah di *input*. Dimana pada halaman ini admin dapat menghapus dan menghitung skor alternatif. Selanjutnya untuk *source code* perhitungan *Simple Addictive Weighting* akan dijelaskan dibawah ini.

4.2.10. Halaman Lihat Skor Alternatif



Gambar 16 Lihat Skor Alternatif

Gambar 16 merupakan halaman data skor alternatif, dimana admin dapat melihat skor pelamar yang sudah di *input* ke dalam sistem. Admin juga dapat menghapus pelamar yang tidak masuk ke dalam kriteria.

4.3. Pengujian Black Box Testing

Pengujian *black box* digunakan untuk mengevaluasi dan mengamati hasil *input* dan *output* dari aplikasi yang sudah dibangun tanpa mengetahui struktur kode dari perangkat lunak. Presentase nilai keberhasilan yang didapatkan pada pengujian halaman pengaturan nilai alternatif adalah 100% atau tanpa ada kegagalan dan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Hasil keseluruhan dari persentase hasil pengujian *test case* halaman *login*, *test case* menu kriteria, *test case* pengaturan alternatif, *test case* sub kriteria dan *test case* pengaturan nilai alternatif dihitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$$x = \frac{500}{5} \times 100\% = 100\%$$

Tabel 1 Pengujian BlackBox

No	Skenario Pengujian	Langkah Pengujian	Hasil Pengujian	Kesimpulan
1	Login	Input id dan password	Login berhasil	Berhasil
2	Dashboard	Membuka halaman dashboard	Menampilkan dashboard admin	Berhasil
3	Menu Kriteria	Mengelola data kriteria, atribut kriteria, bobot kriteria	Proses cari, tambah, hapus kriteria	Berhasil
4	Menu pengaturan alternatif	Mengelola data alternative	Proses cari, tambah dan hapus data alternative	Berhasil
5	Menu sub-kriteria	Mengelola data sub-kriteria	Proses ubah, hapus, tambah, dan cari data sub-kriteria	Berhasil
6	Menu pengaturan nilai alternatif	Mengelola data nilai alternative	Proses hapus, tambah, dan cari nilai alternative	Berhasil

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil yaitu, proses penerimaan karyawan baru pada PT Mayangkara Grup dengan menerapkan metode pengembangan *Agile* dan metode *Simple Addictive Weighting* (SAW) menghasilkan sebuah aplikasi perankingan sehingga pihak Mayangkara tidak menggunakan cara manual dan dengan tepat sasaran memutuskan penerimaan karyawan. Perankingan diperoleh dengan mempertimbangkan kriteria diantaranya, usia, Pendidikan terakhir, penampilan, Kesehatan, dan persyaratan administrasi. Dimana setiap kriteria diberikan bobot sesuai dengan kebijakan berlaku. Hasil perankingan tersebut diharapkan menjadi bahan rekomendasi pihak Mayangkara dalam menentukan karyawan baru.

Pengujian aplikasi sistem seleksi karyawan baru menggunakan kuesioner *Google Form* yang mendapatkan respon positif dari 65 responden. Untuk pertanyaan 1 mendapatkan skor tertinggi 56,9%. Untuk pertanyaan 2 mendapatkan skor tertinggi 58,5%. Untuk pertanyaan 3 mendapatkan skor tertinggi 50,8%. Untuk pertanyaan 4 mendapatkan skor tertinggi 55,4%. Untuk pertanyaan 5 mendapatkan skor tertinggi 56,9%. Untuk pertanyaan 6 mendapatkan skor tertinggi 47,7%. Untuk pertanyaan 7 mendapatkan skor tertinggi 50,8%. Untuk pertanyaan 8 mendapatkan skor tertinggi 52,3%. Untuk pertanyaan 9 mendapatkan skor tertinggi 55,4%. Untuk pertanyaan 10 mendapatkan skor tertinggi 47,7%. Sedangkan untuk pengujian menggunakan blackbox mendapat hasil 100%. Sehingga nilai presentase keberhasilan pada uji aplikasi Sistem Seleksi Rekrutmen Karyawan Baru adalah 100% atau tanpa ada kegagalan dan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Berdasarkan hasil pembahasan, terdapat beberapa saran yang diharapkan oleh peneliti yaitu, pada penelitian selanjutnya dapat dikembangkan pada aplikasi yang sama dengan menggunakan metode yang berbeda dan pembaca dapat menambah daftar kriteria jika terdapat kriteria yang baru sebagai tolak ukur penerimaan karyawan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Elisabet Yunaeti Anggraeni and R. Irvani, *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2017.
- [2] M. K. Dedy Rahman Prehanto S.Kom., *Buku Ajar Konsep Sistem Informasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- [3] Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama, 2010.
- [4] T. Andriani and H. D. Purnomo, "Perancangan Aplikasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web Menggunakan Platform Pega," *Aiti*, vol. 17, no. 2, pp. 72–85, 2020, doi: 10.24246/aiti.v17i2.72-85.
- [5] A. Mulyati, "Rekrutmen dan Seleksi Pegawai," *El-Idarah J. Manaj. Pendidik. Islam*, pp. 1–33, 2018, [Online]. Available: <http://journal.parahikma.ac.id/el-idarah/article/view/82>
- [6] D. Pribadi, R. A. Saputra, Jamal Maulana Hudin, and Gunawan, *Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2020.
- [7] Dwi Wijonarko Fajar Wahyu Setyo Budi, "IMPLEMENTASI FRAMEWORK LARAVEL DALAM SISTEM PENDAFTARAN MAHASISISWA BARU POLITEKNIK KOTA MALANG," *JIRE (Jurnal Inform. dan Rekayasa Elektron.)*, 2019.
- [8] A. Ariesta, Y. N. Dewi, F. A. Sariasih, and F. W. Fibriany, "PENERAPAN METODE AGILE DALAM PENGEMBANGAN APPLICATION PROGRAMMING INTERFACE SYSTEM PADA PT XYZ," *J. CoreIT*, 2021.
- [9] C. Kartiko, "Black Box Testing Boundary Value Analysis Pada Aplikasi Submission System," *Edik Inform.*, vol. 6, no. 2, pp. 15–22, 2020, doi: 10.22202/ei.2020.v6i2.3995.
- [10] U. Hanifah, R. Alit, and Sugiarto, "Penggunaan Metode Black Box Pada Pengujian Sistem Informasi Surat Keluar Masuk," *SCAN - J. Teknol. Inf. dan Komun.*, vol. 11, no. 2, pp. 33–40, 2016, [Online]. Available: <http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/scan/article/view/643>