

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PEREKRUTAN KARYAWAN YAYASAN CITA SEHAT

Nurfitriani¹, Gentisya Tri Mardiani²

^{1,2} Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia

^{1,2} Jl. Dipatiukur 112 – 114 Bandung

E-mail: rianinurfit@gmail.com¹, gentisya.tri.mardiani@email.unikom.ac.id²

ABSTRAK

Yayasan Cita Sehat adalah lembaga *non* pemerintah yang berfokus terhadap pelayanan kesehatan masyarakat. Di yayasan terdapat dua kendala dalam pengelolaan perekrutan karyawan baru. Kendala tersebut adalah *Dept. Head* kesulitan dalam perencanaan jumlah calon karyawan yang dibutuhkan serta *HCM Dept. Head* kesulitan dalam menentukan rekomendasi calon karyawan yang harus diterima oleh Direktur. Maka dibangun Sistem Informasi Manajemen Perekrutan Karyawan Yayasan Cita Sehat yang bertujuan untuk membantu *Dept. Head* dalam perencanaan jumlah kebutuhan karyawan baru serta membantu *HCM Dept. Head* menentukan rekomendasi calon karyawan yang harus diterima oleh Direktur. Tahapan penelitian ini yaitu membantu dalam perencanaan kebutuhan karyawan baru dengan menyesuaikan jumlah slot kosong yang ada pada setiap jabatan, merekomendasikan calon karyawan baru dengan bantuan metode pendukung pengambilan keputusan yaitu *TOPSIS* dan mengontrol penerimaan calon karyawan baru sesuai dengan perencanaan awal. Kesimpulan pada penelitian ini dapat membantu *Dept. Head* dalam perencanaan jumlah calon karyawan yang dibutuhkan serta dapat membantu *HCM Dept. Head* menentukan rekomendasi calon karyawan yang harus diterima oleh Direktur. Meskipun terdapat kekurangan dalam menentukan rekomendasi yaitu diharapkan memiliki alternatif kriteria perekrutan lainnya sehingga sistem ini bisa merekomendasikan calon karyawan yang harus diterima sesuai dengan yang diharapkan pihak yayasan.

Kata Kunci : Sistem Informasi, Sistem Informasi Manajemen, Perekrutan Karyawan, *TOPSIS*, bobot, pengambilan keputusan.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Yayasan Cita Sehat atau *Cita Sehat Foundation* (CSF) adalah sebuah organisasi *non* pemerintah yang berasal dari negara Indonesia berfokus pada layanan kesehatan. Kota Bandung. Yayasan memiliki 262

karyawan yaitu 172 karyawan tetap, 65 karyawan kontrak dan 19 karyawan *parttime*. Adapun posisi karyawan dibagi 2 bagian, pertama adalah *non* medis dan kedua adalah medis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *HCM Dept. Head*, terdapat beberapa kendala yaitu *Dept. Head* kesulitan dalam merencanakan jumlah calon karyawan pada jabatan yang belum pernah diisi sebelumnya disebabkan data monitoring karyawan hanya dimiliki oleh *HCM department*, sedangkan *HCM Dept. Head* hanya memberitahukan kuota jabatan kepada setiap *Dept. Head* pada awal tahun secara lisan atau teks pesan kemudian *HCM Dept. Head* dan Direktur menyetujui perencanaan jumlah calon karyawan tanpa mengecek data monitoring karyawan sehingga mengakibatkan terjadinya kelebihan karyawan pada jabatan tertentu. Berdasarkan data pada tahun 2016 ada 14,3% karyawan di *Medical department* dan *GM & AM department* dan tahun 2017 ada 18,2% karyawan di *Medical department* dan *GM & AM department* perencanaan jumlah calon karyawan yang tidak sesuai dengan jumlah kekosongan jabatan atau jumlah slot kosong jabatan.

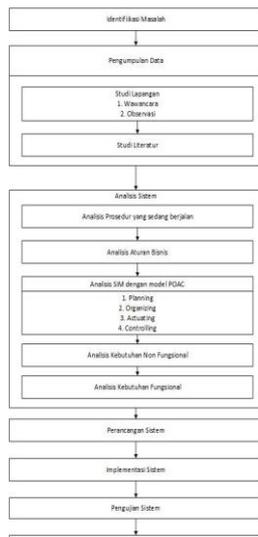
Selanjutnya, adanya kandidat calon karyawan yang mendapatkan kategori *excellent* dalam satu lowongan pekerjaan sehingga *HCM Dept. Head* kesulitan dalam menentukan rekomendasi karyawan mana yang harus diterima disebabkan Yayasan belum memiliki bobot penilaian dari setiap kriteria rekrutmen mengakibatkan jumlah karyawan yang diterima tergantung Direktur karena tidak langsung membuat keputusan saat rekap nilai calon karyawan diberikan sehingga terkadang jumlah karyawan yang diterima tidak sesuai dengan perencanaan. Pada tahun 2016 ada 35,7% karyawan di *department Project, Partnership, Public Health* dan *Medical* kemudian pada tahun 2017 ada 31,3% karyawan di *department Project, GM & AM, Public Health* dan *Medical* yang jumlah calon karyawan yang diterima melebihi jumlah perencanaan. Dalam pencarian solusi sistem pendukung pengambilan keputusan maka penelitian ini mengacu ke beberapa jurnal yang ditulis oleh Elyza Gustru Wahyuni, Ananto Tri Anggoro [6], Otto Fajarianto, Muchammad Iqbal, Jaka Tubagus Cahya [7], Bayu Rianto [8], Arif Harjanto [9], dan Dian Eko

Wahono, Muhammad Hasbi, Sri Hariyati Fitriasih [10] namun bedanya pada penelitian ini menggunakan fungsi manajemen.

Berdasarkan diuraikan diatas, maka dibutuhkan sistem informasi manajemen yang dapat membantu *HCM Dept. Head* untuk menentukan rekomendasi karyawan yang harus diterima, *Dept. Head* dalam perencanaan kebutuhan jumlah calon karyawan agar tidak lagi terjadi kelebihan karyawan dengan judul “Sistem Informasi Manajemen Perekrutan Karyawan Yayasan Cita Sehat”.

1.2. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian berisi langkah-langkah tahapan yang dilakukan dalam penelitian. Metodologi penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Metodologi Penelitian

2. ISI PENELITIAN

2.1. TOPSIS (Technique For Order Performance by Similarity To Ideal Solution)

TOPSIS merupakan metode pengambilan keputusan multikriteria. TOPSIS menggunakan mengasumsikan alternatif yang terpilih harus mempunyai jarak terdekat dari solusi negatif untuk menentukan nilai terbaik dari suatu alternatif [4].

2.2. Analisis Fungsi Manajemen POAC

Fungsi manajemen yang akan dilakukan untuk menyelesaikan kendala-kendala pengelolaan perekrutan yang ada di yayasan cita sehat yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan) dan *controlling* (pengendalian) [1].

Rincian fungsi manajemen pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Fungsi Manajemen Perekrutan Karyawan POAC Di Yayasan Cita Sehat

1. Planning

Setiap *Dept. Head* akan melihat monitoring jumlah slot kosong yang ada tiap jabatan di semua regional dan melakukan perencanaan jumlah kebutuhan permintaan jabatan sesuai dengan jumlah slot kosong yang tersedia. Sistem monitoring merupakan menentukan kinerja pada perencanaan berfungsi untuk mencapai tujuan [3].

Contohnya monitoring regional yogyakarta dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Monitoring karyawan

REGIONAL	JABATAN	DEPARTMEN	KUOTA JABATAN	KUOTATEKSI	SLOT KOSONG	KETERANGAN
yogyakarta	Finance of Branch	Finance	1	1	0	-
	Bidan	Medica l	4	5	-1	Melebihi kuota
	Pera wat	Medica l	4	3	1	Pelaporan kebutuhan
	General Affair of Branch	GM & AM	1	1	0	-

Terdapat tiga jenis keterangan pada tabel 1 yaitu melebihi kouta, tanda *stripe* (-) dan pelaporan kebutuhan karyawan. Dari 3 jenis keterangan tersebut memiliki arti melebihi kuota menandakan bahwa jumlah kouta yang terisi melebihi kouta jabatan yang ada, untuk tanda *stripe* (-) menandakan bahwa jumlah kouta yang terisi sama dengan kouta jabatan yang ada, dan pelaporan kebutuhan karyawan menandakan bahwa jumlah kuota yang terisi kurang dari kouta jabatan yang ada sehingga setiap *Dept. Head* dapat melaporkan kebutuhan karyawan sesuai dengan jumlah slot kosong.

Setelah melihat data monitoring pada tabel 1 lalu

							rata
N1	23	S1	1 tahun	79	76	77	77.3 3
N2	25	D3	2 tahun	85	75	77	79
N3	25	D3	>3 tahun	77	75	81	77.6 7
N4	23	D3	1 tahun	74	75	77	75.3 3
N5	27	S1	>1 tahun	76	81	78	78.3 3
N6	28	S1	>3 tahun	77	76	81	78

Pada tabel 7 terdapat rincian nilai dari tes interview I calon karyawan baru, rincian nilai tersebut bisa dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Rincian Nilai Tes Interview I

Nama	Interview					Nilai
	B1	B2	B3	B4	B5	
N1	13	19	16	18	11	77
N2	19	17	17	10	14	77
N3	16	17	16	17	15	81
N4	18	14	17	12	16	77
N5	17	15	14	19	13	78
N6	16	15	14	19	17	81

Adapun rumus-rumus yang digunakan pada metode TOPSIS untuk menghitung nilai-nilai tahap pertama dan tahap kedua dari calon karyawan sebagai berikut : [5]

1. Mencari nilai ternormalisasi dari setiap nilai calon karyawan

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}}; \quad (1)$$

Agar mendapatkan nilai normalisasi (r_{ij}) menggunakan rumus persamaan (1) dengan cara nilai kriteria (x_{ij}) dibagi akar hasil pangkat perkriterianya ($\sum_{i=1}^m x_{ij}^2$).

2. Mencari nilai rating bobot ternormalisasi

$$y_{ij} = w_i r_{ij}; \quad (2)$$

Nilai matriks ternormalisasi terbobot (y_{ij}) dengan cara mengalikan nilai bobot kriteria (w_i) dengan nilai tiap kriteria yang sudah dinormalisasi (r_{ij})

3. Menentukan solusi ideal positif dan negatif

$$y_j^+ = \left\{ \begin{array}{l} \max^i y_{ij} \text{ adalah atribut keuntungan} \\ \min^i y_{ij}; \text{ jika } j \text{ adalah atribut biaya} \end{array} \right\} \quad (3)$$

$$y_j^- = \left\{ \begin{array}{l} \min^i y_{ij}; \text{ jika } j \text{ adalah atribut keuntungan} \\ \max^i y_{ij}; \text{ jika } j \text{ adalah atribut biaya} \end{array} \right\} \quad (4)$$

Menghitung solusi ideal masing-masing baik itu solusi ideal positif maupun solusi ideal negatif dengan cara membandingkan nilai kriteria, jika yang dicari adalah y_j^+ maka bandingkan semua nilai alternatif yang sudah dicari nilai normalisasi terbobotnya pada satu kriteria mana yang paling besar maka itu ada y_{ij}^+ nya, dan jika yang dicari adalah y_j^- maka bandingkan semua nilai alternatif yang sudah dicari nilai normalisasi terbobotnya pada satu kriteria mana yang paling kecil maka itu adalah y_{ij}^- .

4. Menentukan jarak alternatif dengan solusi ideal

$$D_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (y_{ij}^+ - y_{ij})^2}; \quad (5)$$

$$D_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (y_{ij} - y_{ij}^-)^2}; \quad (6)$$

Menghitung jarak nilai terbobot setiap alternatif (D_i^+ atau D_i^-) terhadap solusi ideal positif (y_{ij}^+) dan solusi ideal negatif (y_{ij}^-) dengan cara melihat dahulu sifat dari semua kriteria apakah semua kriteria bersifat sama atau tidak. Karena pada tabel 3.16 semua kriteria bersifat sama yaitu benefit (semakin besar nilai pada suatu kriteria maka semakin baik) maka $y_1^+ = \max$ dan $y_1^- = \min$ dan jika ada kriteria yang bersifat cost (semakin kecil nilai pada suatu kriteria maka semakin baik) maka $y_1^+ = \min$ dan $y_1^- = \max$ [4].

5. Menentukan nilai preferensi untuk setiap kriteria

$$V_i = \frac{D_i^-}{D_i^- + D_i^+}; \quad (7)$$

Menghitung nilai preferensi dari setiap alternatif (V_i) dengan yaitu jarak antara nilai terbobot setiap alternatif terhadap solusi ideal negatif (D_i^-) dibagi dengan hasil jarak antara nilai terbobot setiap alternatif terhadap solusi ideal negatif (D_i^-) ditambah dengan jarak antara nilai terbobot setiap alternatif terhadap solusi ideal positif (D_i^+).

Tahap pertama dahulu akan dilakukan penyeleksian hasilnya dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Nilai Preferensi Tes Interview I

Alternatif	Keterangan	Nilai preferensi
V_1	N1	0,463
V_2	N2	0,448
V_3	N3	0,732
V_4	N4	0,576
V_5	N5	0,525
V_6	N6	0,633

Setelah mendapatkan nilai preferensi dari tes interview I di tabel 9, nilai tersebut akan menggantikan nilai sebelumnya tes interview I yang ada di tabel 7 menjadi tabel 10.

Tabel 10. Data Calon Karyawan Isi Dengan Nilai Preferensi Tes Interview I

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
N1	23	S1	1 tahun	79	76	0,46 3	80
N2	25	D3	2 tahun	85	75	0,44 8	80
N3	25	D3	>3 tahun	77	75	0,73 2	70
N4	23	D3	1 tahun	74	75	0,57 6	85

N5	27	S1	>1 tahun	76	81	0,52 5	70
N6	28	S1	>3 tahun	77	76	0,63 3	75

Selanjutnya dilakukan perhitungan tahap kedua menggunakan rumus yang sama digunakan pada tahap pertama sehingga menghasilkan nilai akhir yang dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Nilai Preferensi Calon Karyawan

Alternatif	Nama	Nilai preferensi	rangking
V_6	suci oktaviani (N1)	0.332	4
V_3	revi puspa (N2)	0.335	5
V_5	salsabila wardani (N3)	0.630	2
V_1	Mutaslimah (N4)	0.351	6
V_4	tania saraswati(N5)	0.502	3
V_2	nurul aida (N6)	0.730	1

4. Controlling

HCM Dept. Head mengontrol hasil penyeleksian data calon karyawan yang sudah dilakukan ditahap *Actuating* pada tabel 11 dengan menggunakan metode TOPSIS, calon karyawan mana diantara alternatif V_1, V_2, V_3, V_4, V_5 dan V_6 yang mendapatkan nilai terbaik maka akan menjadi pilihan rekomendasi untuk diterima oleh yayasan.

Tabel 12. Hasil Akhir Seleksi Data Calon Karyawan Baru

Alternatif	Nama	Rangking	keterangan
V_6	suci oktaviani	1	lulus
V_3	revi puspa	2	Tidak lulus
V_5	salsabila wardani	3	Tidak lulus
V_1	Mutaslimah	4	Tidak lulus
V_4	tania saraswati	5	Tidak lulus
V_2	nurul aida	6	Tidak lulus

Melihat tabel 12 di atas V_6 atas nama Suci Oktaviani mendapatkan nilai terbaik maka Suci Oktaviani akan menjadi pilihan alternatif pilihan rekomendasi terbaik untuk diterima mengisi slot kosong Perawat regional Yogyakarta.

Direktur menerima calon karyawan baru sesuai dengan hasil rekomendasi yang sudah ditentukan oleh HCM Dept. Head yaitu 1 orang pada jumlah permintaan yang ada di tahap planning yaitu tabel 2.2. Penerimaan calon karyawan baru harus sesuai dengan jumlah permintaan awal sehingga tidak akan terjadi lagi jumlah penerimaan yang tidak sesuai dengan jumlah permintaan awal karyawan baru.

Jika terdapat hasil penilaian seleksi calon karyawan yang sama maka akan dilihat dari alternatif

kriteria lainnya yaitu usia yang lebih muda yang akan diterima oleh yayasan.

2.3. Analisis Kebutuhan Pengguna

Analisis kebutuhan pengguna dilakukan untuk mengetahui siapa saja yang akan menggunakan Sistem Informasi Manajemen Perekrutan Karyawan Yayasan Cita Sehat. Pengguna pada sistem ini memiliki 6 pengguna yaitu Direktur, Dept. Head, HCM Dept. Head, HR, mitra dan calon karyawan.

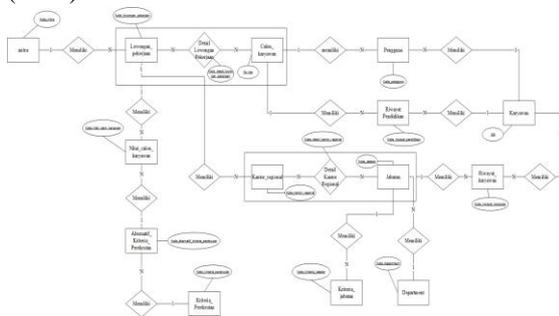
Tabel 13. Analisis Pengguna Yang Diusulkan

No	Jenis Pengguna	Hak Akses	Tingkat keterampilan
1.	Direktur	a. Menyetujui permintaan karyawan baru yang sudah sesuai dengan data slot kosong berdasarkan hasil rekomendasi b. Menerima hasil laporan karyawan baru	Mampu mengoperasikan komputer dan menggunakan perangkat lunak
2.	Dept. Head	a. Melakukan permintaan kebutuhan karyawan baru sesuai dengan slot kosong jabatan b. Memberikan nilai interview II kepada calon karyawan	Mampu mengoperasikan komputer dan menggunakan perangkat lunak
		c. Melihat data slot kosong jabatan d. Melihat data monitoring jumlah karyawan	
3.	HCM Dept. Head	a. Mengawasi data monitoring jumlah karyawan b. Melakukan perekrutan dan merekap hasil tes calon karyawan c. Melihat hasil seleksi tahap pertama calon karyawan d. Menentukan rekomendasi calon karyawan berdasarkan nilai terbaik yang didapat e. Melakukan pengecekan ulang terhadap hasil tes tahap pertama calon karyawan	Mampu mengoperasikan komputer dan menggunakan perangkat lunak
4.	HR	a. Mengolah data karyawan	Mampu mengoperasikan komputer dan menggunakan perangkat lunak
5.	mitra	a. Mengunduh CV dan berkas	Mampu mengoperasikan

		lamaran yang dikirimkan	ikan komputer dan menggunakan perangkat lunak
		b. Mengirimkan hasil seleksi tahap pertama	
6.	Calon karyawan	a. Mengirimkan CV dan berkas lamaran	Mampu mengoperasikan komputer dan menggunakan perangkat lunak
		b. Menerima hasil seleksi karyawan yang diterima	

2.4. Analisis Basis Data

Analisis basis data pada sistem informasi manajemen perekrutan Yayasan Cita Sehat akan dibangun menggunakan *Entity Relationship Diagram* (ERD).



Gambar 3. ERD Sistem manajemen perekrutan karyawan yayasan cita sehat

2.5. Kamus Data ERD

Berikut pada tabel 14 adalah kamus data dari ERD pada sistem informasi manajemen perekrutan karyawan di Yayasan Cita Sehat.

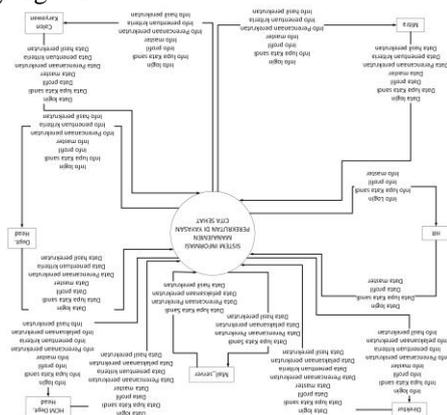
Tabel 14. Kamus Data ERD

NO	Nama Entitas	Nama Atribut
1	Alternatif kriteria perekrutan	<u>Kode alternatif kriteria perekrutan</u> , <u>kode_kriteria_perekrutan</u> , skala, nilai_kriteria, keterangan, status
2	Nilai calon karyawan	<u>Kode nilai calon karyawan</u> , <u>kode_alternatif_kriteria_perekrutan</u> , <u>kode_detail_lowongan_pekerjaan</u> , nilai_alternatif, nilai_aktif, nilai_aktual
3	Kriteria perekrutan	<u>Kode kriteria perekrutan</u> , nama_kriteria_perekrutan, bobot_kriteria_perekrutan, kategori_perekrutan, jenis_jabatan, status
4	Detail lowongan pekerjaan	<u>Kode detail lowongan pekerjaan</u> , <u>kode_lowongan_pekerjaan</u> , no_ktp, pengumuman, nilai, status_pemilihan, status_penilaian, hasil_penilaian, tahapan_satu, tahapan_dua, keterangan_tahapan_satu, keterangan_tahapan_dua
5	Lowongan pekerjaan	<u>Kode lowongan pekerjaan</u> , <u>kode_detail_kantor_regional</u> , waktu_pelaporan, waktu_mulai, waktu_selesai, status_persetujuan.
6	Calon karyawan	<u>No_ktp</u> , nama, tempat_lahir, tanggal_lahir, alamat, no_telp, agama,

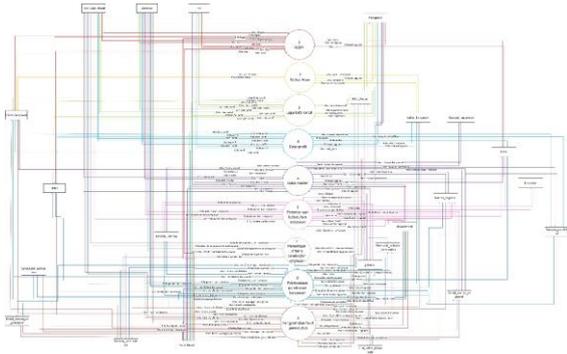
		jenis_kelamin, photo, file_cv, ijazah, ktp, status
7	Pengguna	<u>Kode_pengguna</u> , nik, no_ktp, email, nama_pengguna, kata_sandi, otoritas, tanggal_update, status
8	Riwayat pendidikan	<u>Kode_riwayat_pendidikan</u> , no_ktp, instansi_pendidikan, jenjang_jurusan, tahun_masuk, tahun_lulus, nilai_akhir, ijazah
9	Karyawan	<u>Nik</u> , nama, tempat_lahir, tanggal_lahir, alamat, no_telp, agama, jenis_kelamin, status_karyawan, photo, status
10	Riwayat karyawan	<u>Kode_riwayat_karyawan</u> , nik, kode_detail_kantor_regional, mulai_jabatan, akhir_jabatan, keterangan, status
11	Detail kantor regional	<u>Kode_detail_kantor_regional</u> , kode_jabatan, kode_kantor_regional, status
12	Kantor regional	<u>Kode_kantor_regional</u> , nama_kantor_regional, kota, status
13	Jabatan	<u>Kode_jabatan</u> , <u>kode_department</u> , pangkat_jabatan, nama_jabatan, jenis_jabatan, level_jabatan, min_pendidikan, num_min_pendidikan, kuota_jabatan, status
14	kriteria jabatan	<u>Kode_kriteria_jabatan</u> , <u>kode_jabatan</u> , nama_kriteria_jabatan, status
15	Department	<u>Kode_department</u> , nama_department, status.
16	mitra	<u>Kode_mitra</u> , nama_mitra, alamat_mitra, no_kontak_mitra, email_mitra, nama_pengguna, kata_sandi, tanggal_update, status

2.6. Analisis Kebutuhan Non-Fungsional

Analisis kebutuhan fungsional menggambarkan dan menjelaskan tentang aliran data atau informasi. Kebutuhan fungsional yang dirancang pada sistem ini memiliki 6 pengguna yaitu Direktur, Dept. Head, HCM Dept. Head, HR, Mitra dan Calon Karyawan dimana setiap pengguna memiliki hak informasi dan data yang berbeda-beda.



Gambar 4. Diagram Konteks



Gambar 5. DFD Level 1

2.7. Perancangan Sistem

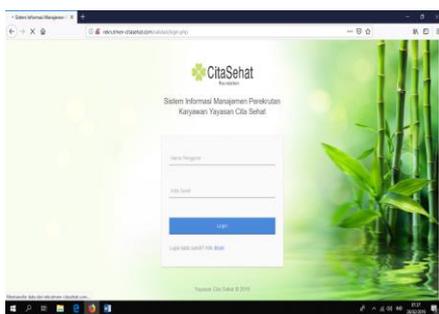
Perancangan sistem dilakukan setelah tahap analisis selesai dilakukan. Perancangan sistem disebut juga sebagai perencanaan atau membuat gambaran-gambaran sketsa menjadi satu elemen.



Gambar 6. Skema Relasi

2.8. Implementasi sistem

Implementasi yang sudah dirancang dan dibuat untuk sistem informasi manajemen perekrutan karyawan yayasan cita sehat dapat dilihat pada gambar 7.



Gambar 7. Implementasi sistem

2.9. Pengujian Sistem

Pengujian sistem yang dilakukan pada sistem ini yaitu pengujian *BlackBox* dan pengujian Beta. Hasil pengujian *BlackBox* pada pengujian ini bahwa setiap proses yang terdapat pada sistem sudah sesuai dengan dengan apa yang diharapkan dan jika data yang dimasukkan ada kesalahan maka akan menampilkan informasi atau pesan kepada pengguna.

Sedangkan pengujian Beta merupakan pengujian

yang dilakukan berdasarkan pengguna akhir dimana setiap pengguna melakukan testing pada sistem ini guna mengetahui kesesuaian sistem yang telah dibuat dengan yang diharapkan [2]. Untuk hasil kesimpulan pengujian Beta pada sistem ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem informasi manajemen perekrutan ini dapat membantu Direktur dalam melakukan penyetujuan perencanaan kebutuhan karyawan baru yang sudah direncanakan sebelumnya oleh *Dept. Head* dan membantu dalam membuat keputusan untuk penerimaan karyawan baru sesuai dengan jumlah perencanaan diawal.
2. Sistem Informasi manajemen ini dapat membantu *HCM Dept* untuk merekomendasikan calon karyawan, penyetujuan perencanaan kebutuhan karyawan, proses perekrutan dan seleksi calon karyawan.
3. Sistem informasi manajemen ini dapat membantu *Dept. Head* dalam kegiatan perencanaan kebutuhan karyawan dan perekrutan karyawan.
4. Sistem informasi manajemen ini dapat membantu HR dalam kegiatan pengelolaan data karyawan, departmen dan kantor regional.
5. Sistem Informasi manajemen ini dapat membantu Mitra dalam kegiatan pengelolaan data calon karyawan kepada pihak Yayasan Cita Sehat.

3. PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat adalah sistem ini dapat membantu *Dept. Head* dalam melakukan perencanaan kebutuhan karyawan, membantu *HCM Dept. Head* dalam menentukan rekomendasi calon karyawan yang harus diterima serta membantu direktur menentukan keputusan berdasarkan rekomendasi agar jumlah yang diterima sesuai dengan jumlah perencanaan.

3.2. Saran

Berdasarkan hasil yang telah dicapai pada penelitian ini maka didapat beberapa saran yang diharapkan kedepannya dalam pengembangan Sistem Informasi Manajemen Perekrutan Karyawan Yayasan Cita Sehat adalah diharapkan memiliki alternatif kriteria perekrutan lainnya sehingga sistem ini bisa merekomendasikan calon karyawan yang layak diterima sesuai dengan yang diharapkan pihak yayasan dan mitra berdasarkan nilai terbaik dari hasil tes calon karyawan, perlu adanya pengembangan luas ke bidang-bidang lainnya jika ada kemungkinan perubahan data yang berhubungan dengan karyawan sehingga lebih memudahkan Yayasan dalam menjalankan pengelolaan seluruh data karyawannya, dan diharapkan dapat memberikan informasi jumlah karyawan tiap jenisnya. Pada bagian implementasi perangkat keras ini akan dijelaskan perangkat keras apa saja yang diimplementasikan untuk kebutuhan pembangunan sistem.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu S.P., Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah, Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- [2] Ph.D. Roger S. Pressman, Software Engineering : A Practitioner's Approach 7th edition, 2010.
- [3] Widiastuti, Nelly Indriani, and Rani Susanto. "Kajian sistem monitoring dokumen akreditasi teknik informatika unikom." majalah ilmiah UNIKOM 12, no. 2 (2014).
- [4] Pratiwi, Heny., Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan, Yogyakarta, Deepublish, 2016.
- [5] Nofriansyah, Dicky, Multi Criteria Decision Making (MCDM) pada Sistem Pendukung Keputusan, Yogyakarta, Deepublish, 2017.
- [6] Wahyuni, E.G., Anggoro, A.T., "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Dengan Metode TOPSIS." Jurnal Sains, Teknologi dan Industri, Vol. 14, No. 2, Juni 2017, pp.108 – 116, 2017.
- [7] Fajarianto, O., Iqbal, M. and Cahya, J.T., "Sistem Penunjang Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Dengan Metode Weighted Product." JURNAL SISFOTEK GLOBAL, 7(1), 2017.
- [8] Rianto, B., "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Studi Kasus: RB. Nilam Sari Tembilahan." Riau Journal Of Computer Science, 2(2), pp.29-38, 2016.
- [9] Harjanto, A., "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Calon Karyawan Berdasarkan Hasil Tes Psikologi Kepribadian Menggunakan Metode Ahp (Studi Kasus Di Kalimasada)." Jurnal Informatika, 14(1), pp.50-60, 2015.
- [10] <https://p3m.sinus.ac.id/jurnal/index.php/TIKomSiN/article/view/316> diakses pada oktober 2018