

Perancangan e-Human Resource Management Berbasis Web

Kevin Christy Parinussa^{#1}, Radiant Victor Imbar^{*2}

[#]Program Studi S1 Teknik Informatika, Universitas Kristen Maranatha
Jln. Prof. Drg. Surya Sumantri No. 65, Sukawarna, Bandung, Indonesia.

¹1672064@maranatha.ac.id

³radiant@it.maranatha.edu

Abstract — Companies maintain their existence with human resources. At the same time, companies need to recruit human resources who meet the companies' own qualifications. Therefore, they need a division that manages human resources, namely HRD (Human Resource Department). HRD is tasked with screening prospective job applicants who meet the minimum requirements for vacancies offered by the company. However, HRD experienced difficulties in recruiting. That's what motivated the author to create an application that makes it much more effective and flexible than before. Web-Based e-Human Resource Management design is an application that is made for general use. Many companies require an information system design and management in order to simplify the recruitment process. The theory used in the management and design of this information system is to develop a structured management within a company. Analysis and system design will be carried out in a company by making flowcharts, ERD, ER for table schemes and HRD data management, management of selection test schedule data, and MPP (Man Power Planning using the data obtained). Therefore, analysis will be carried out. and programming to help the performance of the company's HRD recruitment process. The main feature in this application is that it can promote vacancies, view application status, schedule interviews, and generate application reports. Based on the creation of this application, companies can improve efficiency and effectiveness in promoting vacancies and screening human resources.

Keywords—e-Human Resource Management, HRD, MPP.

I. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya di dunia kerja tentunya diperlukan suatu Sumber Daya Manusia yang berkompeten. Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan tidak hanya berkompeten melainkan juga harus yang kompetitif guna menjaga eksistensi suatu perusahaan tersebut. Untuk memenuhi keinginan perusahaan tersebut, maka diperlukan suatu divisi yang khusus menangani masalah Sumber Daya Manusia. Divisi tersebut yaitu divisi *Human Resource Development* atau lebih dikenal dengan istilah HRD.

Tugas dan peran HRD pada masa sekarang semakin beragam dan bervariasi. Namun peran utama dari HRD itu sendiri ialah untuk mengelola Sumber Daya Manusia agar menjadi seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Adanya tuntutan seperti itu maka pihak HRD harus berusaha lebih dalam melakukan penyaringan tenaga kerja dalam rangka *open recruitment*.

Usaha dalam melakukan penyaringan yang ekstra akan dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan keinginan perusahaan akan karyawan yang kompeten dan kompetitif. Penyaringan karyawan tidak hanya dilakukan terhadap karyawan baru saja, melainkan perusahaan juga terhadap karyawan lama. Penyaringan terhadap karyawan lama bertujuan agar perusahaan tahu sejauh mana perkembangan yang dimiliki oleh karyawan lama di perusahaan tersebut.

Penyaringan yang dilakukan tidak harus secara ketat dan berjalan rumit, melainkan harus dapat berjalan secara fleksibel. Penyaringan yang fleksibel akan memungkinkan perusahaan untuk memperoleh hasil yang maksimal dan optimal dalam perekrutan.

Pada aplikasi ini, pelamar kerja dan pihak perusahaan dapat melakukan proses pelamaran dengan lebih lancar. Disini pihak perusahaan dapat membuat lowongan pekerjaan dengan melakukan transaksi pembayaran terlebih dahulu, sehingga lowongan yang dibuat dapat diiklankan dan dilihat oleh pelamar kerja. Pelamar kerja dapat memilih dan melamar lowongan yang dibuat oleh perusahaan. Setelah itu mereka dapat melamar lowongan yang dipilih dan pihak perusahaan dapat melihat lamaran yang sudah masuk.

Dalam transaksi pembayaran paket langganan, pihak perusahaan harus memilih salah satu dari empat paket dan dilanjutkan dengan membayar dengan kartu kredit. Setelah berhasil melakukan pembayaran, perusahaan perlu menunggu verifikasi pembayaran dari admin, agar pihak perusahaan dapat menambah lowongan dan mengiklankan lowongannya ke

halaman pelamar kerja selama status langganannya aktif selama satu bulan ke depannya. Selama status langganan masih aktif perusahaan tidak bisa membeli paket langganan lainnya. Jika status transaksinya sudah habis atau dibatalkan, maka pihak perusahaan tidak bisa menambah atau mempromosikan lowongan kerja. Perusahaan perlu membeli lagi paket langganan yang ada.

Agar pihak perusahaan dapat menentukan jika pelamar kerja diterima atau ditolak, maka pelamar kerja harus mengisi informasi tentang dirinya sendiri. Jika berhasil diterima maka pihak perusahaan dapat menjadwalkan wawancara untuk pelamar kerja tersebut.

Beberapa hal yang telah dipaparkan di atas, kita perlu mengetahui seberapa besar efisiensi aplikasi pencari kerja ini dalam proses rekrutmen suatu perusahaan.

II. KAJIAN TEORI

Cara termudah untuk mengikuti aturan format halaman paper ini adalah menggunakan format dalam dokumen ini. Simpanlah file ini dengan nama lainnya, lalu ketikkan isi makalah anda ke dalamnya.

A. HRD(Human Resource Development)

Human resource development (HRD) merupakan pengembangan sumber daya manusia menggabungkan pengembangan pelatihan dan karir untuk meningkatkan efektivitas individu, kelompok, dan organisasi. Human resource development (HRD) adalah penggunaan terpadu pelatihan, organisasi, perusahaan dan upaya pengembangan karir untuk meningkatkan individu, kelompok, dan efektivitas organisasi. HRD mengembangkan kompetensi kunci yang memungkinkan individu dalam organisasi untuk melakukan pekerjaan saat ini dan masa depan melalui kegiatan pembelajaran yang direncanakan. Kelompok dalam organisasi menggunakan HRD untuk memulai dan mengelola perubahan. HRD juga memastikan kecocokan antara kebutuhan individu dan organisasi [1].

Tujuan dari HRD (Human resource development) harus meningkatkan kinerja individu sehingga memberikan kontribusi langsung ke tujuan kinerja organisasi. Pengembangan SDM (Sumber daya manusia) memiliki tujuan yang sama yaitu untuk membuat karyawan lebih baik. Tujuan dari pengembangan SDM (Human resource development) adalah untuk memberikan 'pembinaan' yang diperlukan untuk memperkuat dan menumbuhkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang seorang karyawan yang sudah memiliki. Tujuan dari pengembangan dan pelatihan adalah untuk membuat karyawan lebih baik pada apa yang mereka lakukan[1].

B. Framework

Dalam bahasa Inggris, framework dapat diartikan sebagai kerangka kerja, adapun pengertian framework menurut Daqiqil[2] Framework adalah sebuah 18 struktur konseptual dasar yang digunakan untuk memecahkan sebuah permasalahan atau isu-isu kompleks. Berikut ini merupakan keuntungan menggunakan framework menurut Daqiqil[2] sebagai berikut:

1. Menghemat Waktu Pengembangan

Dengan struktur library yang telah disediakan oleh framework maka tidak perlu lagi memikirkan hal-hal tersebut.[2]

2. Refuse of code

Dengan menggunakan framework maka pekerjaan kita akan memiliki struktur yang baku, sehingga kita dapat menggunakan kembali di proyek-proyek lainnya. [2]

3. Bantuan Komunitas

Ada komunitas-komunitas yang siap membantu jika ada permasalahan.[2]

4. Kumpulan Best Practice

Sebuah framework merupakan kumpulan best practice yang sudah teruji. Jadi kita dapat meningkatkan kualitas kode kita. [2]

C. MVC

Menurut Daqiqil[2] "MVC adalah singkatan dari *Model View Controller*. MVC sebenarnya adalah sebuah pattern/teknik pemrograman yang memisahkan bisnis *logic* (alur pikir), data *logic* (penyimpanan data) dan *presentation logic* (antarmuka aplikasi) atau secara sederhana adalah memisahkan antara desain, data dan proses".

Adapun komponen-komponen MVC antara lain:

1. Model

Model berhubungan dengan data dan interaksi ke *database* atau *webservice*. Model juga merepresentasikan struktur data dari aplikasi yang bisa berupa basis data maupun data lain, misalnya dalam bentuk *file* teks, *file XML* maupun *webservice*. Biasanya di dalam *model* akan berisi *class* dan fungsi untuk mengambil, melakukan *update* dan menghapus data website. Sebuah aplikasi *web* biasanya menggunakan basis data dalam menyimpan data, maka pada bagian model biasanya akan berhubungan dengan perintah-perintah *query SQL*. [2]

2. View

View berhubungan dengan segala sesuatu yang akan ditampilkan ke *end-user*. Bisa berupa halaman *web*, *rss*, *javascript* dan lain-lain. Kita harus menghindari adanya logika atau pemrosesan data di *view*. Di dalam *view* hanya berisi variabel-variabel yang berisi data yang siap ditampilkan. *View* dapat dikatakan sebagai halaman *website* yang dibuat dengan menggunakan *HTML* dan bantuan *CSS* atau *JavaScript*. Di dalam *view* jangan pernah ada kode untuk melakukan koneksi ke basis data. *View* hanya dikhususkan untuk menampilkan data-data hasil dari *model* dan *controller*. [2]

3. Controller

Controller bertindak sebagai penghubung data dan *view*. Di dalam *controller* inilah terdapat *class-class* dan fungsi-fungsi yang memproses permintaan dari *view* ke dalam struktur data di dalam model. *Controller* juga tidak boleh berisi kode untuk mengakses basis data karena tugas mengakses data telah diserahkan kepada *model*. Tugas *controller* adalah menyediakan berbagai variabel yang akan ditampilkan di *view*, memanggil model untuk melakukan akses ke basis data, menyediakan penanganan kesalahan/*error*, mengerjakan proses logika dari aplikasi serta melakukan validasi atau cek terhadap *input*. [2]

D. Laravel

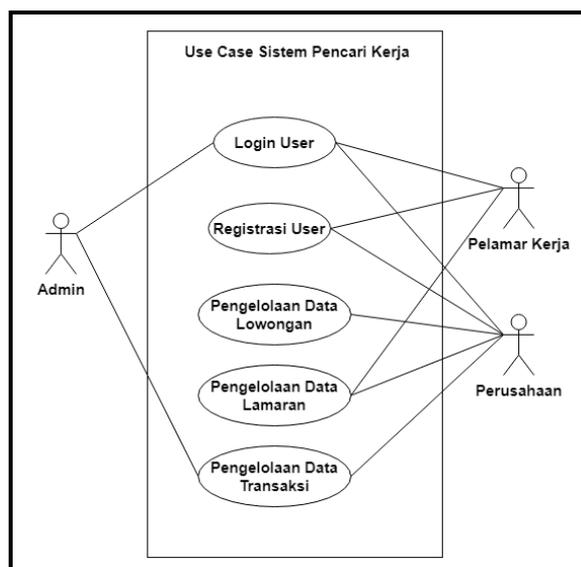
Laravel adalah sebuah *MVC web development framework* yang didesain untuk meningkatkan kualitas perangkat lunak dengan mengurangi biaya pengembangan dan perbaikan serta meningkatkan produktifitas pekerjaan dengan sintak yang bersih dan fungsional yang dapat mengurangi banyak waktu untuk implementasi [3].

Laravel berada di bawah lisensi MIT License dengan menggunakan *Github* sebagai tempat berbagi *code* menjalankannya. Dalam penggunaannya *Laravel* memiliki beberapa kekurangan salah satunya yaitu ukuran *file* yang cukup besar. Di dalam *Laravel* terdapat *file* yang sifatnya *default* seperti *vendor*. *File* tersebut tidak boleh dihapus sembarangan sehingga ukuran *website* yang dibuka berukuran cukup besar. Selain itu, dibutuhkan koneksi internet untuk instalasi dan mengunduh *library Laravel*, dan *PHP* minimal versi 5.4 untuk menjalankannya [10].

III. ANALISIS DAN RANCANGAN SISTEM

A. Use Case Diagram

Ini adalah diagram use case utama untuk aplikasi e-Human Resource Management.

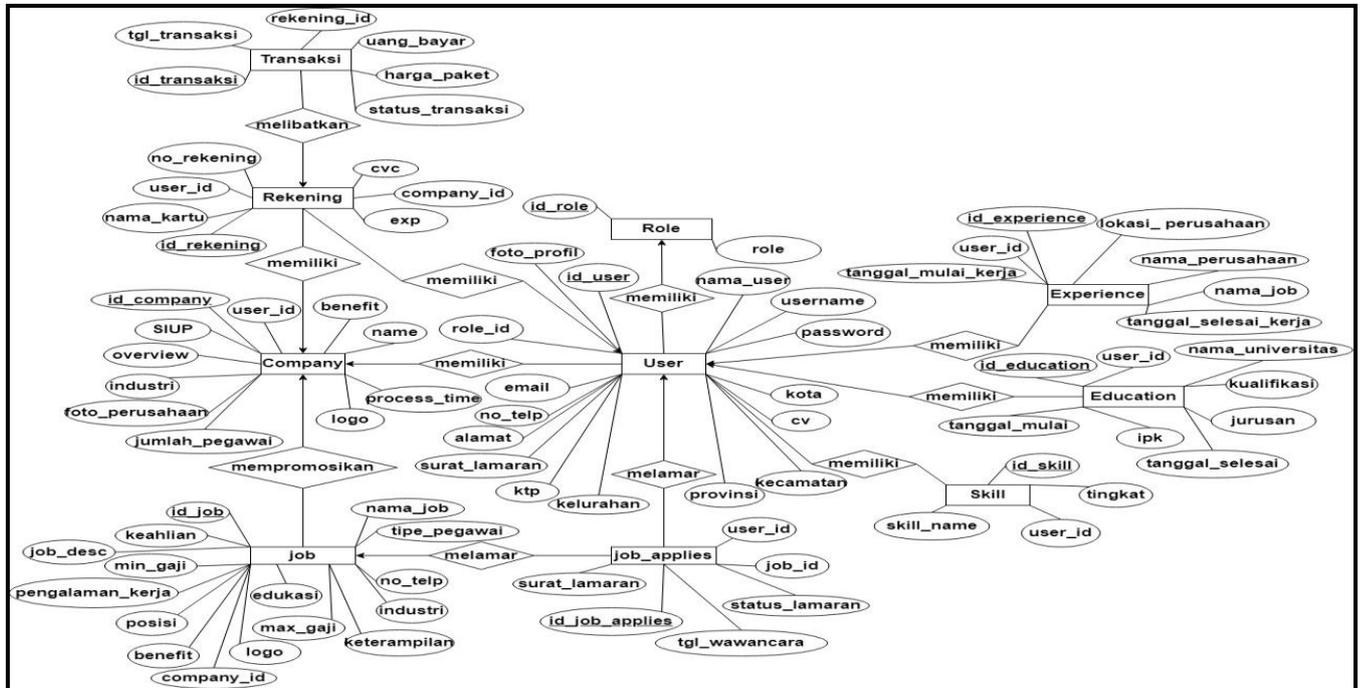


Gambar 1. Use Case Utama Aplikasi e-Human Resource Management

Pada use case ini, admin dapat melakukan login dan mengelola data transaksi seperti mengubah harga paket langganan. Pelamar kerja dapat melakukan login, registrasi dan mengelola data lamaran pada saat melamar lowongan yang sudah diiklankan oleh perusahaan yang terdaftar. Perusahaan dapat melakukan login, registrasi, mengelola data lamaran dimana mereka dapat melihat data pelamar, menolak, atau menerima lamaran pelamar. Perusahaan juga harus melakukan transaksi pembayaran agar mereka dapat melakukan pengiklanan lowongan.

B. ERD

Ini adalah ERD untuk proyek Perancangan e-Human Resource Management Berbasis Web



Gambar 2. ERD

Penjelasan detail entitas pada ERD Perancangan e-Human Resource Management Berbasis Web:

- Entitas *user*: Berguna untuk menampung user yang mempunyai *role job_applicant* dan *company*.
- Entitas *role*: Berisikan role *Admin, Job Applicant*, dan *Company*.
- Entitas *job*: Berisikan seluruh data tentang pekerjaan yang akan dilamar oleh pelamar pekerjaan
- Entitas *job_applies*: Berisikan data pekerjaan yang telah dilamar oleh pelamar pekerjaan dan jadwal *interview* jika pelamar kerja diterima oleh perusahaan
- Entitas *experience*: Berisikan data pengalaman bekerja dari profil pelamar kerja
- Entitas *education*: Berisikan data riwayat pendidikan dari profil pelamar kerja
- Entitas *skill*: Berisikan data keterampilan dari profil pelamar kerja
- Entitas *company*: Berisikan data perusahaan setiap *user* yang memiliki *role company*
- Entitas rekening: Berisikan data kartu rekening perusahaan yang sudah membeli kredit
- Entitas transaksi: Berisikan data transaksi perusahaan

IV. IMPLEMENTASI

A. Implementasi Halaman Utama

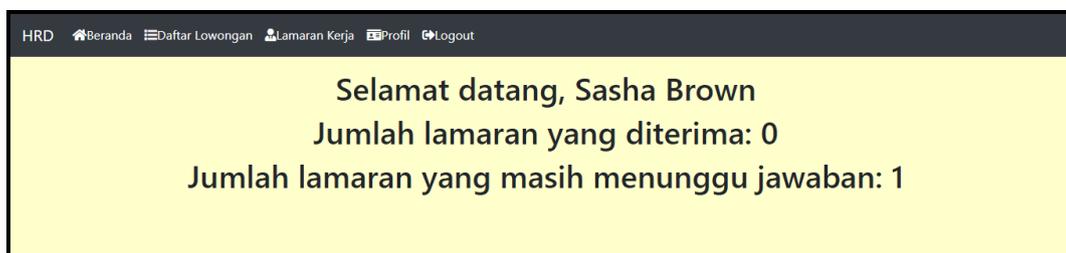
Ada beberapa halaman utama dalam aplikasi ini, yaitu halaman utama khusus pelamar kerja, perusahaan, dan *admin*.



Gambar 3. Halaman Utama Admin

Pada **Gambar 3**, ini adalah tampilan halaman admin yang memiliki navigasi:

- Beranda, halaman pertama *admin* setelah melakukan *login*
- Daftar Perusahaan, dimana *admin* dapat melihat perusahaan yang sudah melakukan registrasi dan dapat melihat SIUP
- Riwayat Transaksi Perusahaan, *admin* dapat melihat dan melakukan verifikasi transaksi pembayaran yang telah dilakukan oleh perusahaan
- Data Paket, *admin* dapat mengubah harga paket langganan
- Logout, admin melakukan logout dari website



Gambar 4. Halaman Utama Pelamar Kerja

Pada **Gambar 4**, ini adalah tampilan halaman pelamar kerja yang memiliki navigasi:

- Beranda, halaman pertama setelah melakukan *login*
- Daftar Lowongan, dimana pelamar kerja dapat melihat berbagai macam lowongan yang di iklankan oleh perusahaan
- Lamaran Kerja, pelamar kerja dapat melihat semua lamaran yang telah dikirimkannya ke perusahaan yang bersangkutan dan dapat melihat status lamarannya
- Profil, pelamar kerja dapat menambahkan pengalaman bekerja, riwayat pendidikan, keterampilan, dan keahlian bahasa
- Logout, pelamar kerja melakukan logout dari website



Gambar 5. Halaman Utama Perusahaan

Pada **Gambar 5**, ini adalah tampilan halaman perusahaan yang memiliki navigasi:

- Beranda, halaman pertama setelah melakukan *login*
- Promosi Lowongan, dimana perusahaan dapat menambahkan lowongan pekerjaan jika mereka sudah melakukan transaksi pembayaran dan menerima verifikasi dari *admin*
- Cari Pelamar, perusahaan dapat melihat semua lamaran yang telah masuk ke perusahaan, disini perusahaan dapat melihat info pelamar, menerima, menolak, dan dapat mengatur jadwal wawancara pelamar kerja
- Profil Perusahaan, perusahaan dapat menambahkan informasi tambahan tentang perusahaan tersendiri
- Beli Kredit, perusahaan dapat memilih dan membeli paket langganan agar mereka dapat mengiklankan lowongan yang mereka buat

- Riwayat Transaksi, perusahaan dapat melihat transaksi yang dilakukan dalam website ini dan juga dapat membatalkan langganan
- Laporan, perusahaan dapat membuat laporan tentang lamaran dan transaksi
- Logout, pelamar kerja melakukan logout dari website

B. Implementasi Halaman Tambah Lowongan

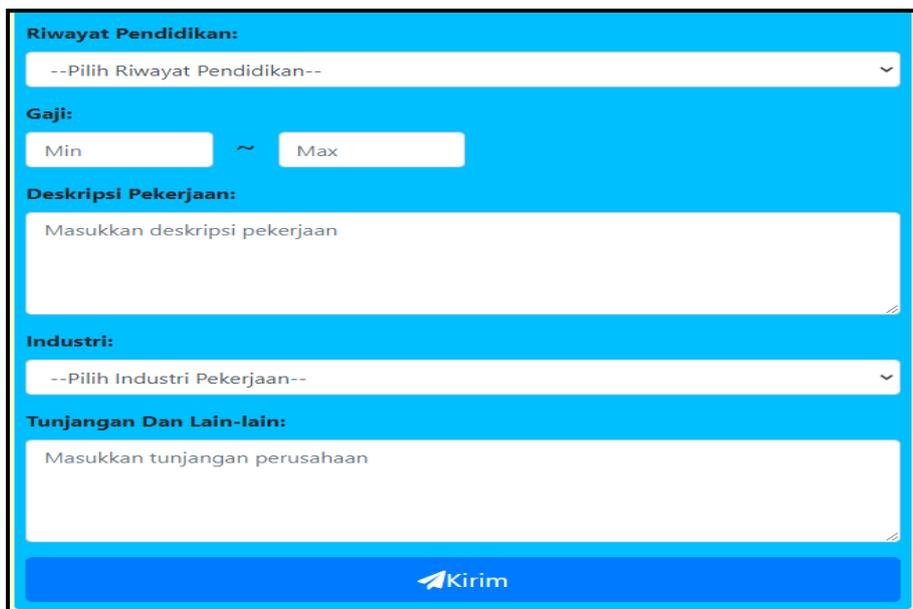
Ini adalah halaman dimana perusahaan dapat menambahkan lowongan baru agar dapat diiklankan pada halaman pelamar kerja.



The screenshot shows a form titled "Tambah Lowongan Baru" with a yellow header. The form has a blue background and contains the following fields:

- Nama Lowongan:** A text input field.
- Tipe Pegawai:** A dropdown menu with "--Pilih Tipe Pegawai--".
- Tingkat Posisi:** A dropdown menu with "--Pilih Tingkat Posisi--".
- Tahun Pengalaman Bekerja:** A dropdown menu with "--Minimal Pengalaman Kerja--".
- Keahlian:** A dropdown menu with "--Pilih Keahlian--".
- Keterampilan:** A dropdown menu with "--Pilih Keterampilan--".
- Riwayat Pendidikan:** A dropdown menu with "--Pilih Riwayat Pendidikan--".

Gambar 6. Halaman Tambah Lowongan 1



The screenshot shows the continuation of the "Tambah Lowongan Baru" form. The fields include:

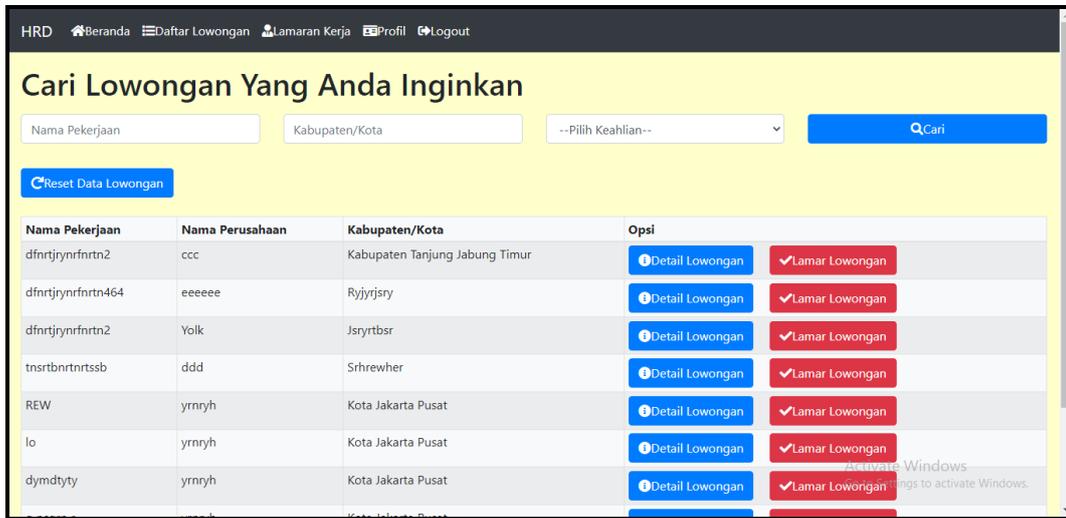
- Riwayat Pendidikan:** A dropdown menu with "--Pilih Riwayat Pendidikan--".
- Gaji:** Two input fields labeled "Min" and "Max" separated by a tilde (~) symbol.
- Deskripsi Pekerjaan:** A large text area with the placeholder text "Masukkan deskripsi pekerjaan".
- Industri:** A dropdown menu with "--Pilih Industri Pekerjaan--".
- Tunjangan Dan Lain-lain:** A large text area with the placeholder text "Masukkan tunjangan perusahaan".

At the bottom of the form is a blue button with a white paper plane icon and the text "Kirim".

Gambar 7. Halaman Tambah Lowongan 2

C. Implementasi Halaman Daftar Lowongan

Ini adalah implementasi halaman daftar lowongan dimana pelamar kerja dapat mencari dan melihat lowongan yang diinginkan. Lowongan yang ditampilkan hanyalah lowongan perusahaan yang sudah melakukan transaksi dan menerima verifikasi pembayaran dari *admin*.



Gambar 8. Halaman Daftar Lowongan

D. Implementasi Halaman Daftar Lamaran

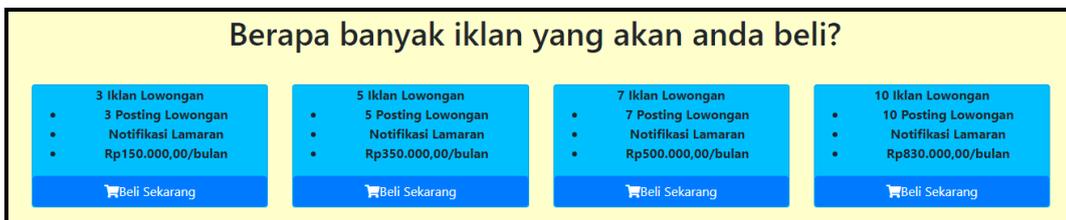
Ini adalah implementasi halaman daftar lamaran dimana perusahaan dapat menentukan apakah lamaran yang masuk diterima atau ditolak. Jika lamaran diterima maka akan memunculkan halaman dimana jadwal wawancara akan dibuat dan status lamaran menjadi "Diterima". Jika ditolak, maka statusnya berubah menjadi "Ditolak".



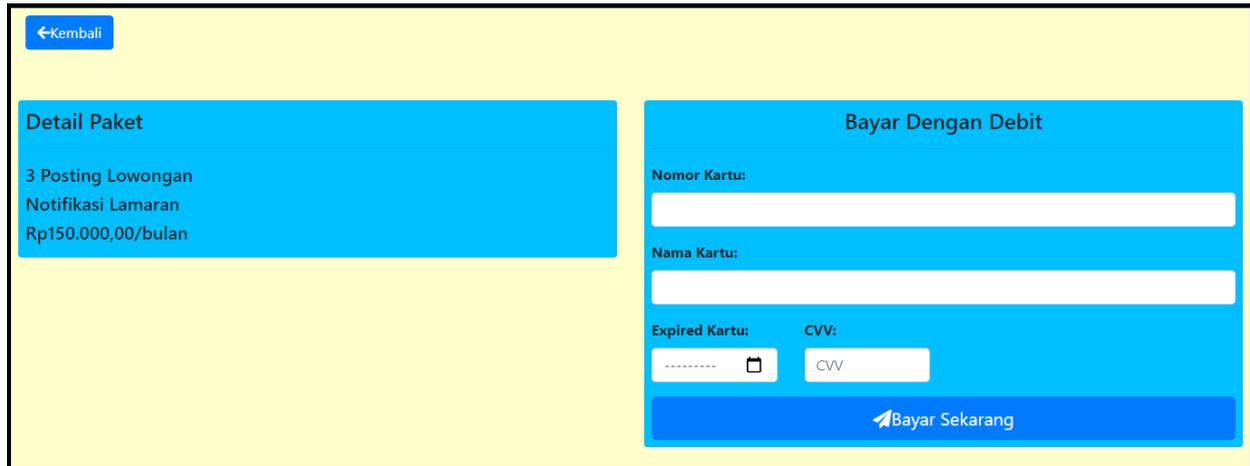
Gambar 9. Halaman Daftar Lamaran

E. Implementasi Halaman Transaksi Pembayaran

Ini adalah implementasi halaman transaksi pembayaran dimana perusahaan dapat membeli paket langganan agar mereka dapat mengiklankan lowongan pekerjaannya. Pada Gambar 10, perusahaan memilih salah satu dari empat paket langganan. Lalu, pada Gambar 11, perusahaan dapat membayarnya dengan kartu debit. Setelah pembayaran berhasil dilakukan dan mendapatkan verifikasi pembayaran dari *admin*, maka pada halaman beli paket akan berubah seperti pada Gambar 12.



Gambar 10. Halaman Beli Paket



Gambar 11. Halaman Bayar Debit

Pembelian paket tidak bisa dilakukan selagi paket langganan anda masih aktif. **Batalan** atau tunggu masa berlaku paket habis pada tanggal 14 January 2022.

Gambar 12. Halaman Beli Paket Setelah Verifikasi Admin

F. Implementasi Halaman Laporan

Ini adalah implementasi halaman laporan dimana perusahaan dapat membuat laporan PDF tentang data lamaran dan transaksi.



Gambar 13. Halaman Laporan

Laporan Lamaran Dan Transaksi Perusahaan Dinda Inc				
11 January 2022				
Daftar Lamaran Yang Diterima				
Data pelamar yang berhasil diterima oleh perusahaan karena mencukupi syarat minimum lowongan.				
Pelamar	Lowongan	No.Telp	Alamat	Kabupaten/Kota
Miki	Supervisor Money	0834762234432	Jl. League	Kabupaten Bandung
Daftar Lamaran Yang Ditolak				
Data pelamar yang ditolak oleh perusahaan karena tidak mencukupi syarat minimum lowongan.				
Pelamar	Lowongan	No.Telp	Alamat	Kabupaten/Kota

Gambar 14. Halaman Laporan PDF 1

Daftar Lamaran Yang Ditolak				
Data pelamar yang ditolak oleh perusahaan karena tidak mencukupi syarat minimum lowongan.				
Pelamar	Lowongan	No.Telp	Alamat	Kabupaten/Kota
Deri	Supervisor Money	0834762234445	Jl.Bakjer 2	Kabupaten Bondowoso
Daftar Lamaran Yang Batal Wawancara				
Data pelamar yang sudah diterima tapi membatalkan wawancara.				
Pelamar	Lowongan	No.Telp	Alamat	Kabupaten/Kota
William	Supervisor Money	056325573778	Jl.Bakjer 2	Kabupaten Gunung Kidul
Riwayat Transaksi Perusahaan				
Data transaksi pembelian paket langganan yang telah dilakukan perusahaan Dinda Inc.				
Halaman 1				

Gambar 15. Halaman Laporan PDF 2

Tanggal Transaksi	Harga Paket	Uang Bayar
14 December 2021	Rp150.000,00	Rp150.000,00
10 January 2022	Rp350.000,00	Rp350.000,00
Total Pengeluaran		Rp500.000,00

Halaman 2

Gambar 16. Halaman Laporan PDF 3

V. PENGUJIAN

A. Uji Login

Pada tabel ini, disini dilakukan pengujian terhadap *form login*. Akan diuji validasi dan ketepatan input data *form login*.

TABEL I
TABEL UJI LOGIN

No	Test Case	Ekspektasi	Hasil	Simpulan
1	Masukkan Email dan Password yang benar	Masuk ke halaman utama	Masuk ke halaman utama	Berhasil
2	Masukkan Email atau Password yang benar	Muncul pesan "Email" atau password salah"	Muncul pesan" "PASSWORD TIDAK BOLEH KOSONG!!"	Berhasil

B. Uji Registrasi

Pada tabel ini, disini dilakukan pengujian terhadap *form registrasi*. Akan diuji validasi dan ketepatan *input data form registrasi*.

TABEL III
 UJI REGISTRASI

No	Test Case	Ekspektasi	Hasil	Simpulan
1	Memasukkan data registrasi	Data user berhasil dimasukkan	Data user berhasil dimasukkan	Berhasil

C. Uji Daftar Lamaran

Pada tabel ini, disini dilakukan pengujian terhadap halaman daftar lamaran. Akan diuji validasi dan ketepatan *input* halaman ini.

TABEL IIIII
 UJI DAFTAR LAMARAN

No	Test Case	Ekspektasi	Hasil	Simpulan
1	Menekan tombol lihat surat lamaran	Dapat view file surat lamaran dalam bentuk <i>PDF</i>	Dapat view file surat lamaran dalam bentuk <i>PDF</i>	Berhasil
2	Menekan tombol jadwal wawancara	Dapat melihat jadwal wawancara	Dapat melihat jadwal wawancara	Berhasil
3	Menekan tombol batal wawancara	Mengubah status lamaran menjadi “Batal Wawancara”	Mengubah status lamaran menjadi “Batal Wawancara”	Berhasil

D. Uji Daftar Lowongan

Pada tabel ini, disini dilakukan pengujian terhadap halaman daftar lowongan. Akan diuji validasi dan ketepatan *input* halaman ini.

TABEL IVV
 UJI DAFTAR LOWONGAN

No	Test Case	Ekspektasi	Hasil	Simpulan
1	Menambah data lowongan baru	Data lowongan baru bertambah	Data lowongan baru bertambah	Berhasil
2	Melihat detail lowongan	Detail lowongan ditampilkan	Detail lowongan ditampilkan	Berhasil
3	Mengubah data lowongan yang dipilih	Data lowongan terpilih berubah data	Data lowongan terpilih berubah data	Berhasil

E. Uji Beli Paket

Pada tabel ini, disini dilakukan pengujian terhadap halaman beli paket. Akan diuji validasi dan ketepatan *input* halaman ini.

TABEL V
UJI BELI PAKET

No	Test Case	Ekspektasi	Hasil	Simpulan
1	Memilih paket langganan	Beralih ke halaman bayar paket	Beralih ke halaman bayar paket	Berhasil
2	Memasukkan data rekening	Data rekening dan transaksi masuk	Data rekening dan transaksi masuk	Berhasil

F. Uji Laporan

Pada tabel ini, disini dilakukan pengujian terhadap halaman laporan. Akan diuji validasi dan ketepatan *input* halaman ini.

TABEL VI
UJI LAPORAN

No	Test Case	Ekspektasi	Hasil	Simpulan
1	Menekan tombol Buat Laporan	Beralih ke halaman <i>PDF</i> baru	Beralih ke halaman <i>PDF</i> baru	Berhasil
2	Print informasi lamaran dan transaksi	Data lamaran dan transaksi muncul pada <i>view PDF</i>	Data lamaran dan transaksi muncul pada <i>view PDF</i>	Berhasil
3	<i>Download PDF</i>	<i>PDF</i> berhasil di <i>download</i>	<i>PDF</i> berhasil di <i>download</i>	Berhasil

VI. KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis dan pengerjaan Perancangan *e-Human Resource Management* Berbasis Web, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut.

1. Aplikasi ini dapat meningkatkan tingkat efisiensi dan efektifitas dalam merekrut sumber daya manusia dengan melihat informasi pelamar yang melamar lowongan, melihat status lamaran yang diajukan oleh pelamar kerja ke perusahaan dan juga menyiapkan *link* untuk wawancara bagi pelamar yang diterima oleh perusahaan.
2. Perusahaan perlu melakukan transaksi setiap bulannya agar dapat menambah lowongan dan iklan rekrutmennya dapat ditunjukkan pada halaman pelamar kerja.
3. Semua *upload file*(kecuali foto) lebih bagus dalam bentuk *PDF* daripada *Word*, karena *PDF* dapat dilihat dan diunduh.

DAFTAR PUSTAKA

- J. P. Wilson, "Human Resource Development," p. 869, 1999.
- F. Luthfi, "Penggunaan Framework Laravel Dalam Rancang Bangun," *JISKA*, vol. II, p. 8, 2017.
- O. M. Group, "Business Process Model and Notation Resource Page," 9 June 2014. [Online]. Available: <http://www.omg.org/bpmn/index.htm>. [Diakses 12 Jan 2016].
- V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, 2009.
- R. S. Schuler dan J. Susan E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 1997.
- H. Umar, *Desain Penelitian manajemen Strategi*, Jakarta: Rajawali pers, 2010.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.
- B. R. Potale, V. Lengkong dan S. Moniharapon, "PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, vol. XVI, no. 4, p. 12, 2016.
- D. Naista, *Codeigniter Vs Laravel*, Yogyakarta: CV. Lokomedia, 2017.