

Rancang Bangun Aplikasi Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Berdasarkan Kompetensi Pada RSIA Putri Surabaya

Kamanda Satio Mirza¹⁾ Dr. M.J. Dewiyani Sunarto²⁾ Yoppy Mirza Maulana, S.Kom, M.MT.³⁾

S1/Jurusan Sistem Informasi

Fakultas Teknologi dan Informatika

Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1)kamandasatio7@gmail.com, 2)dewi@stikom.edu, 3)yoppy@stikom.edu

Abstract: *Putri Hospital Surabaya is a company or institution that specializes in health especially in pregnant and childbirth care that rescue at Arief Rahman Hakim Street, Surabaya. In its business process Putri Hospital has the employee resource needs of approximately 179 employees divided into 21 sections. In fulfilling the needs of these employees and apply one mission of RSIA Putri Surabaya is "Providing professional services and high quality", then every once or every year precisely in March or September carried out the implementation of recruitment and selection of employees. To assist the HRD staff in the process of recruitment and selection of new employees, then built application-based recruitment and employee-based website. The process of recruitment and selection of employees in the application using competency standards tailored to the needs of the company to get qualified and competent candidates. The result of this research will produce recruitment and employee selection application at Putri Hospital Surabaya. This application can help the process of recruitment and selection of employees so that the process can be more quickly and can more precisely in getting qualified and competent employees. This application is also built based on the website so it can run online.*

Keywords: *application, rekrutmen dan seleksi, pegawai, kompetensi, Putri Hospital Surabaya*

Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya adalah perusahaan atau instansi yang bergerak dibidang kesehatan terutama dalam perawatan ibu hamil dan persalinan yang berlatar di Jl. Arief Rahman Hakim, Surabaya. Dalam proses bisnisnya RSIA Putri memiliki kebutuhan sumber daya pegawai sebanyak kurang lebih 179 pegawai yang terbagi menjadi 21 bagian. Dalam memenuhi kebutuhan pegawai tersebut serta menerapkan salah satu misi dari RSIA Putri Surabaya yaitu "Memberikan pelayanan yang profesional dan bermutu tinggi", maka setiap satu atau dua tahun sekali tepatnya pada bulan maret atau september dilakukan pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai RSIA Putri untuk memperoleh pegawai yang berkualitas dan berkompeten sesuai bidang yang dibutuhkan.

Demi memenuhi kebutuhan pegawai RSIA Putri, maka dilaksanakan Rekrutmen dan Seleksi pegawai untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan berkompeten. Hal tersebut dilakukan dalam rangka mendukung proses bisnis dan meningkatkan mutu pelayanan di RSIA Putri. Dikutip dari Mondy (2008) mendefinisikan perekrutan sebagai proses menarik orang-orang pada waktu yang

tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Sedangkan seleksi menurut Siagian (1994), menyebutkan bahwa seleksi adalah berbagai langkah yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang tidak diterima. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan selanjutnya melalui beberapa tahap sesuai kebijakan perusahaan lalu berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Pelaksanaan seleksi dapat dilakukan untuk mencari karyawan baru atau bisa juga untuk pengembangan dari karyawan lama karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi pegawai RSIA Putri dilakukan menurut program kerja tahunan dari HRD. Program kerja tersebut dilaksanakan berdasarkan permintaan kebutuhan pegawai dari setiap kepala bagian. Setiap kepala bagian akan memberikan data kebutuhan banyaknya pegawai dan kriteria pegawai yang dibutuhkan

di bidangnya kepada HRD. Selanjutnya HRD mengumpulkan data kebutuhan pegawai tersebut untuk dilakukan pembuatan program kerja serta dilakukan perhitungan anggaran dana yang dibutuhkan dalam pelaksanaan proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai dengan pihak keuangan. Proses pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai dilakukan selama kurang lebih 2 minggu dimana proses rekrutmen sendiri membutuhkan waktu maksimal satu minggu dan proses seleksi satu minggu. Seleksi pegawai yang dilakukan oleh RSIA sendiri menggunakan standar kompetensi.

Dari proses Rekrutmen dan Seleksi yang dilakukan sebelumnya oleh pihak HRD di RSIA Putri mengalami beberapa permasalahan yaitu saat rekrutmen dibuka HRD kesulitan mencari calon pegawai yang tepat sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam rekrutmen. Dari hasil wawancara kepada pihak HRD jumlah pelamar yang masuk pada proses Rekrutmen sebelumnya sejumlah 247 pelamar, sedangkan RSIA membuka lowongan hanya membutuhkan sejumlah 12 pegawai. Dari banyaknya lamaran calon pegawai tersebut hanya sedikit yang memenuhi persyarat dari kebutuhan lowongan kerja sehingga RSIA membutuhkan waktu yang cukup lama hingga kurang lebih 1 sampai 7 hari dalam melakukan penyaringan lamaran. Pegawai yang telah lolos seleksi terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan RSIA terhadap kinerja yang dilakukan karena penerapan seleksi berdasarkan kompetensi yang dilakukan kurang maksimal. Hal ini dikarenakan penilaian terhadap tes yang dilakukan masih berdasarkan perkiraan saja.

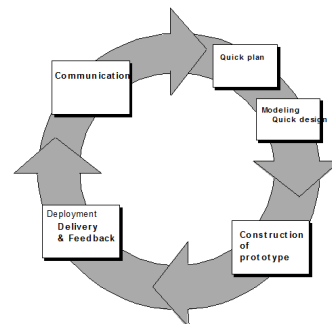
Dari permasalahan yang dijelaskan diatas menimbulkan dampak yaitu pelaksanaan rekrutmen pegawai melebihi batas waktu yang ditentukan hingga melebihi 7 hari. Lamaran yang masuk juga tidak sesuai kriteria yang dibutuhkan sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan pegawai untuk mengisi lowongan saat dibutuhkan. Pegawai yang diterima kurang menguasai pekerjaan yang dijalani akibatnya pelayanan yang diberikan kurang maksimal. Maka untuk mengatasi permasalahan tersebut dilakukan rekrutmen sesuai kriteria yang dibutuhkan serta melalui sumber tertentu seperti lembaga pendidikan. Rekrutmen juga dilakukan dengan bantuan aplikasi yang dapat melakukan penyaringan lamaran. Dalam hal

tersebut proses rekrutmen dilakukan berdasarkan fokus pada persyaratan kerja, rancangan dari deskripsi pekerjaan serta penarikan calon karyawan sehingga RSIA mendapat calon pegawai yang tepat serta dapat mempersingkat waktu dalam proses rekrutmen. Untuk proses seleksi dilakukan menggunakan standar kompetensi yang digunakan RSIA Putri dimana penilaiannya disesuaikan dengan standar kompetensi menurut Boulter et.al (1996), dimana level kompetensinya adalah sebagai berikut: *Skill, Knowledge, Self-Concept, Self Image, Trait* dan *Motive*.

METODOLOGI PENELITIAN

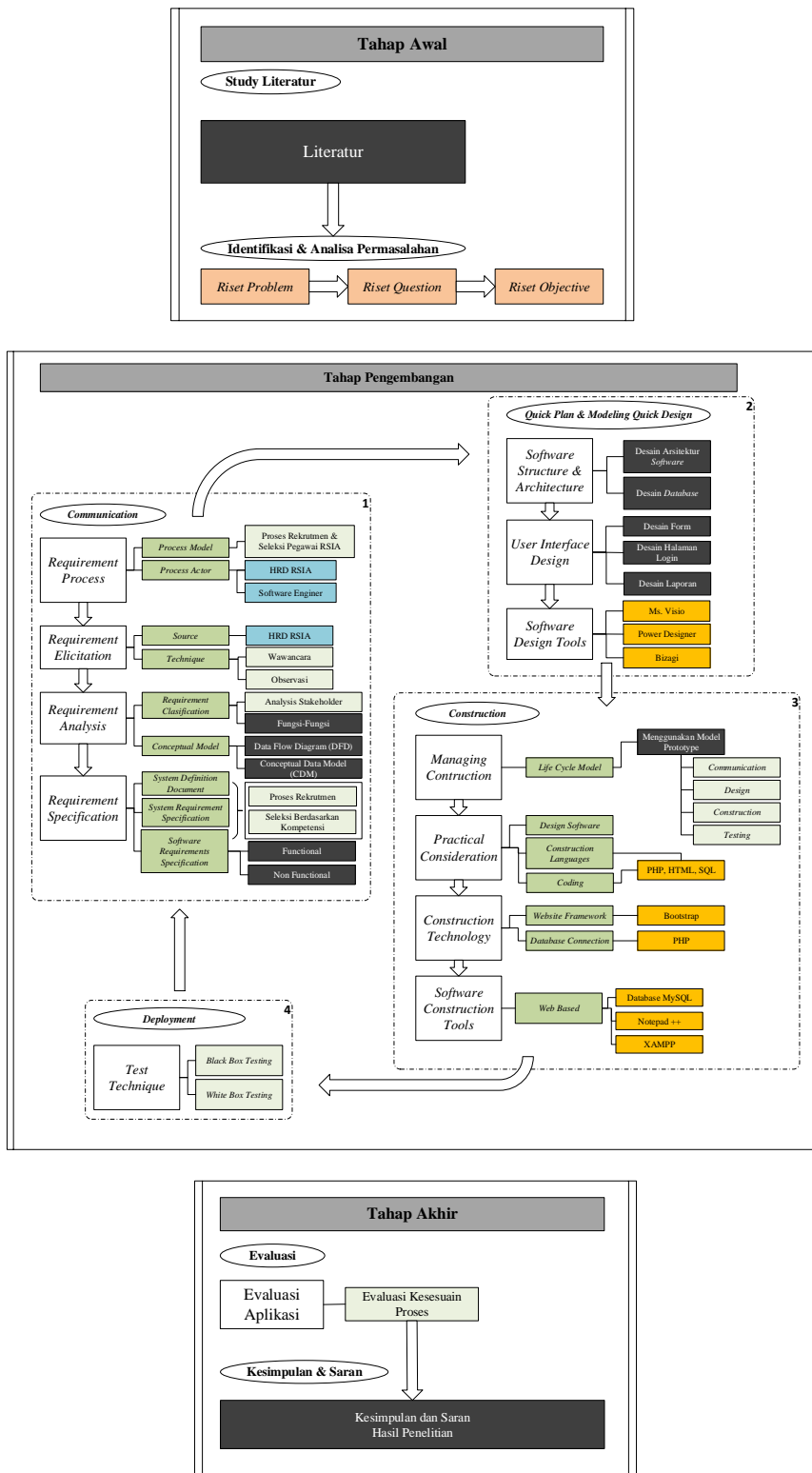
Dikutip dari Pressman (2012) dalam bukunya, *System Development Life Cycle (SDLC)* atau Siklus Hidup Pengembangan Sistem adalah proses perancangan sistem serta metodologi yang digunakan untuk mengembangkan sistem-sistem tersebut.

SDLC memiliki salah satu model yaitu pembuatan prototipe (*prototyping*). Prototipe sangat cocok digunakan untuk pengembangan aplikasi yang bersifat *custom*. Meskipun pembuatan prototipe dapat digunakan sebagai model proses yang berdiri sendiri, pembuatan prototipe lebih umum digunakan sebagai teknik yang dapat diimplementasikan di dalam konteks setiap model proses perangkat lunak. Dalam hal ini, tidak terlalu peduli dengan di mana ia diterapkan, paradigma pembuatan prototipe seringkali membantu tim pengembang perangkat lunak dan para *stakeholder* untuk memahami lebih baik apa yang akan dikembangkan saat spesifikasi kebutuhan belum jelas. Alur dari model *prototype* dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1 *Prototype Model*

Penerapan model *prototype* dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2 Metodologi Penelitian Dengan *Prototype Model*

Aplikasi

Dikutip dari Jogiyanto (2005) dalam bukunya, aplikasi adalah penggunaan dalam suatu komputer, instruksi (*instruction*) atau pernyataan (*statement*) yang disusun sedemikian rupa sehingga komputer dapat memproses masukan menjadi keluaran. Menurut Pramana (2005), aplikasi adalah satu unit perangkat lunak yang dibuat untuk melayani kebutuhan akan beberapa aktivitas seperti sistem perniagaan, permainan, pelayanan masyarakat, periklanan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa aplikasi adalah sebuah perangkat lunak yang bekerja di dalam komputer yang dapat melayani penggunaannya dan dapat memproses masukan menjadi keluaran.

Rekrutmen

Dikutip dari Mondy (2008) dalam bukunya, perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi.

Dikutip dari Mondy dan Noe (1996) pada buku yang ditulis Yullyanti (2009), dimana perencanaan sumber daya manusia merupakan proses sistematis untuk mereview kebutuhan dan *skill* dari tenaga kerja ketika perusahaan membutuhkan sumber daya manusia. Perusahaan dalam melakukan perekrutan, selain melihat kualitas dari sumber daya manusia juga harus memperhatikan kuantitas yang dibutuhkan sehingga tidak akan kekurangan atau pun kelebihan.

Proses rekrutmen dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Fokus pada persyaratan kerja

Menentukan persyaratan kerja dengan melihat kebutuhna perusahaan terhadap tugas di bagian tertentu. Mencari calon pegawai yang disesuaikan dengan persyaratan kerja tersebut.

b. Merancang deskripsi pekerjaan

Deskripsi pekerjaan juga menjaadi pertimbangan untuk merekrut pegawai baru. Hal ini yang nantinya digunakan sebagai evaluasi terhadap kemampuan (*skill*) dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya.

c. Menggaet calon karyawan

Mencari calon pegawai yang cocok dan sesuai kebutuhan di bagian tertentu pada perusahaan. Calon pegawai dipilih dimana

memiliki kemampuan khusus dalam bidang tertentu.

Seleksi

Dikutip dari Mondy (1996) dalam bukunya, "*Selection is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for a particular position*". Proses seleksi yang dapat dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon pegawai yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional.

Dikutip dari Siagian (1994) dalam bukunya, seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

Kompetensi

Dikutip dari Boulter, Dalziel dan Hill (1996 dalam bukunya, "Kompetensi yaitu karakter dasar dari seseorang yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya". Kompetensi merupakan bagian kepribadian seseorang yang mendalam dan melekat pada dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Seseorang dapat diprediksi tingkat pekerjaannya baik maupun kurang baik sesuai dengan standar pekerjaan tersebut.

Dikutip dari Boulter et.al (1996) *level* kompetensi adalah sebagai berikut:

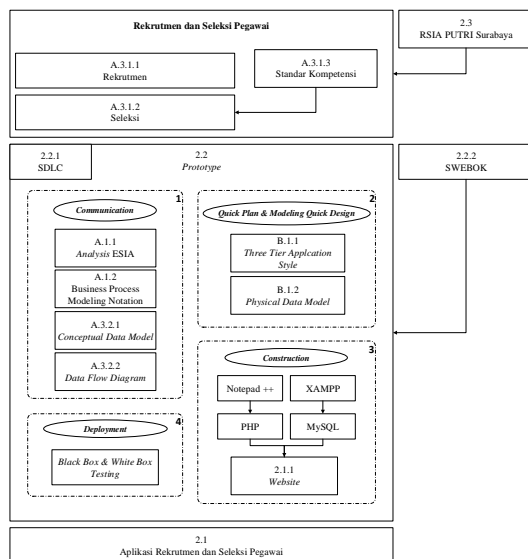
- a. *Skill* yaitu kemampuan seseorang untuk mengerjakan suatu tugas/pekerjaan dengan baik misalnya seorang dokter spesialis.
- b. *Knowledge* yaitu informasi tentang ilmu pengetahuan atau wawasan lain yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- c. *Social role* yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang yang ditonjolkan dalam kehidupan masyarakat, misalnya: seorang pemimpin.

- d. *Self Image* yaitu pandangan atau penilaian orang lain terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas contoh: menyadari diri sendiri sebagai seorang ahli.
- e. *Trait* yaitu karakteristik dari seseorang yang membuat orang tersebut berperilaku, misalnya: percaya diri.
- f. *Motivation* yaitu suatu dorongan seseorang secara konstitusi berperilaku, sebab perilaku seperti tersebut kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

Website

Dikutip dari Yuhefizar dkk (2009) dalam bukunya, *website* merupakan keseluruhan halaman-halaman *web* yang terdapat dalam domain yang berisi suatu informasi. Sebuah wesite dirancang atas beberapa halaman *web* yang saling terhubung. *Website* juga digunakan sebagai alat promosi.

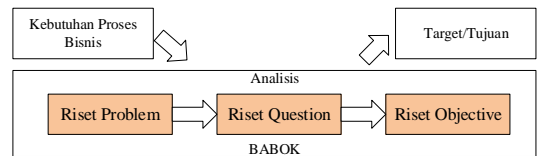
Dari teori-teori yang sudah dijelaskan diatas, berikut merupakan gambaran tentang hubungan penggunaan landasan teori yang digunakan sebagai dasar penelitian ini. Dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3 Kerangka Teoritis

Hasil Identifikasi dan Analisis

Dalam penelitian ini dilakukan identifikasi dan analisis terhadap kebutuhan proses bisnis terhadap *stakeholder*. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 4 Tahap Analisis

Identifikasi Stakeholder

Hasil wawancara dengan pihak staf HRD RSIA Putri didapatkan *stakeholder* yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pegawai yaitu Pelamar, Staf HRD dan Direktur. Setiap *stakeholder* memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing.

Identifikasi Fungsi

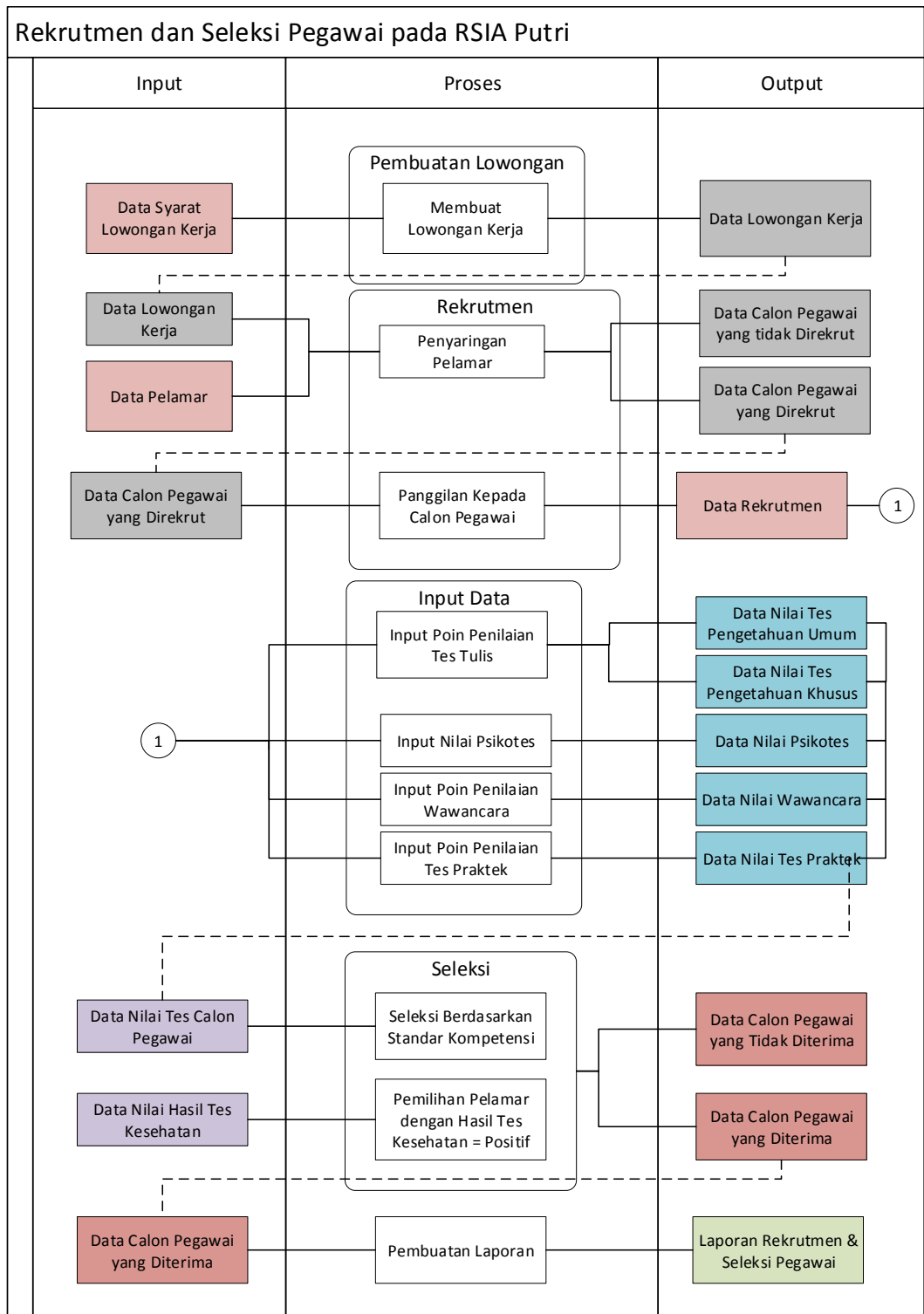
Setelah didapatkan hasil identifikasi *stakeholder*, maka selanjutnya dilakukan identifikasi terhadap fungsi-fungsi yang dijalankan oleh *stakeholder*. Hasil dari analisis menghasilkan beberapa fungsi yang dibutuhkan setiap *stakeholder*. Fungsi-fungsi tersebut yaitu pembuatan lowongan kerja, fungsi rekrutmen calon pegawai, fungsi seleksi calon pegawai dan pembuatan laporan oleh staf HRD, fungsi pengajuan lamaran oleh pelamar serta fungsi persetujuan penerimaan pegawai baru oleh direktur.

Identifikasi Proses Bisnis

Setelah melakukan identifikasi fungsi, selanjutnya dilakukan identifikasi proses-proses yang dibutuhkan dalam menjalankan fungsi yang ada. Dalam tahap ini akan didapatkan hasil analisis dengan cara mengidentifikasi proses saat ini dengan kebutuhan proses bisnis. Hal tersebut yang menjadi bahan penelitian dalam merancang solusi permasalahan untuk kemudian diperbaiki dengan proses yang baru.

Hasil Perancangan Sistem

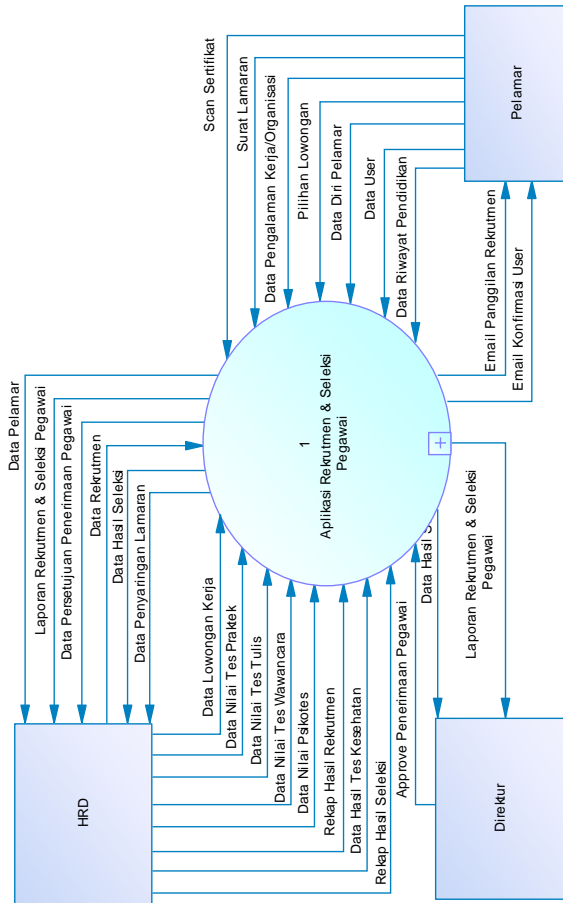
Dari hasil identifikasi maka selanjutnya dibuat perancangan sistem. Alur sistem yang baru digambarkan dengan blok diagram. Blok diagram dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5 Blok Diagram

Context Diagram

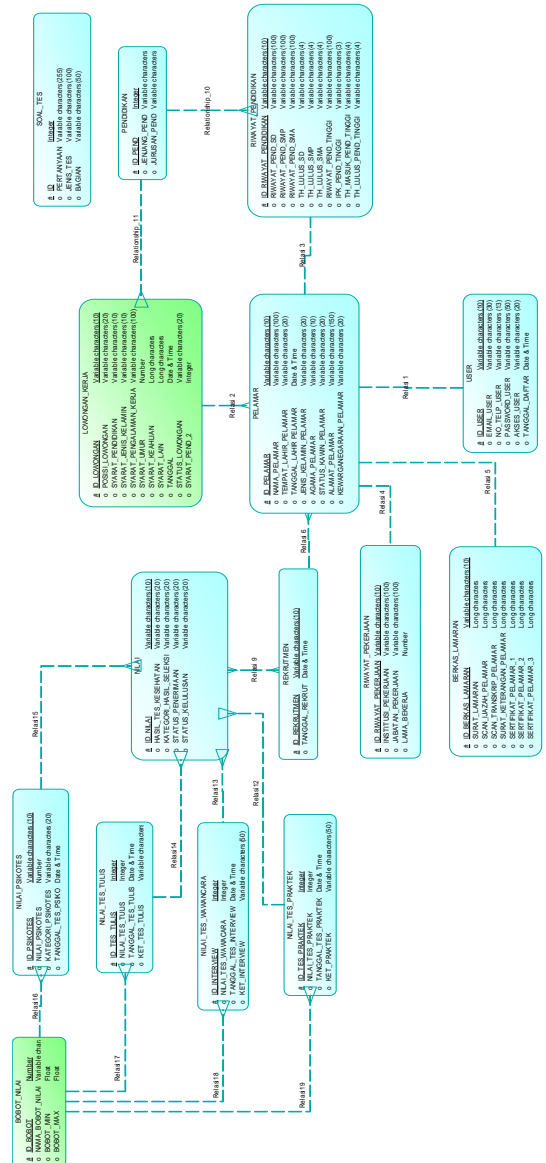
Dari rancangan sistem yang telah dibuat akan membutuhkan aliran perpindahan data. Dalam sistem kebutuhan data-data saling terintegrasi satu sama lain. Context diagram dibuat untuk menggambarkan secara keseluruhan antara proses yang dibutuhkan serta perpindahan data-data yang dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 6 Context Diagram

Conceptual Data Model (CDM)

Conceptual data model menggambarkan hubungan antar data atau entitas data yang memiliki relasi satu sama lain. Conceptual Data Model (CDM) dapat dilihat pada Gambar 7.



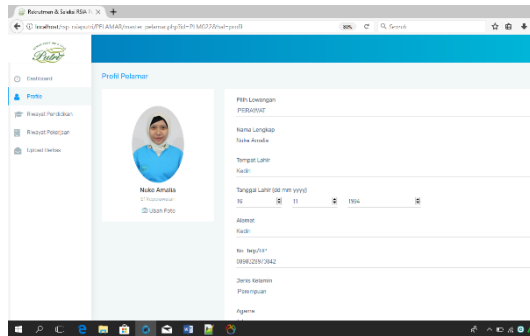
Gambar 7 Conceptual Data Model

Physical Data Model (PDM)

PDM dihasilkan dari hasil generate CDM dimana primary key yang terdapat dalam entity akan menjadi foreign key pada entity lain yang saling terhubung. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 8.

Pengajuan Lamaran

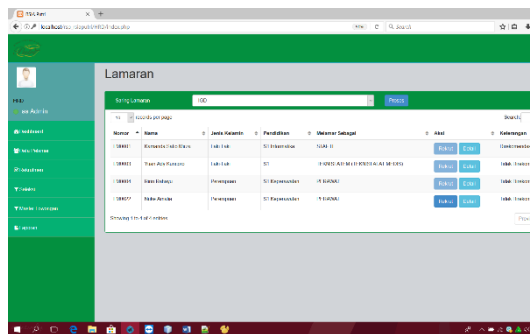
Halaman pengajuan lamaran adalah halaman yang dapat diakses oleh pelamar untuk mengisi data diri pelamar, riwayat hidup dan berkas-berkas persyaratan lamaran. Tampilan dari halaman pelamar dapat dilihat pada gambar 12 dan gambar 13 untuk halaman upload berkas lamaran.



Gambar 12 Profil pelamar

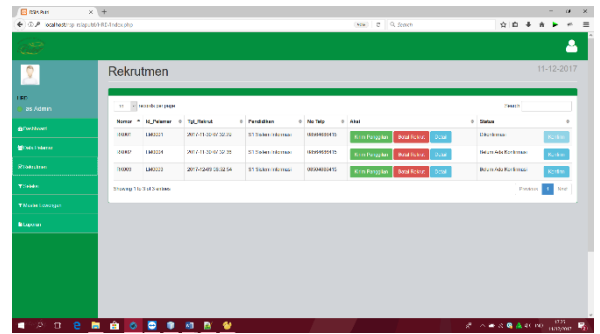
Rekrutmen

Setelah pelamar melengkapi data lamaran, sistem menyimpan data tersebut ke dalam data pelamar yang dapat diakses oleh staf HRD untuk melakukan penyaringan lamaran dan rekrutmen calon pegawai. Data pelamar dapat dilihat pada gambar 14.



Gambar 14 Tampilan Data Pelamar

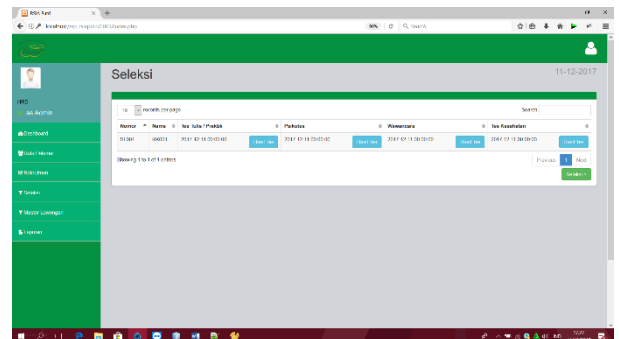
Data pelamar yang telah dipilih dan direkrut akan disimpan dalam daftar rekrutmen calon pegawai yang dapat dilihat pada halaman rekrutmen seperti pada gambar 15.



Gambar 15 Tampilan Data Pelamar

Seleksi

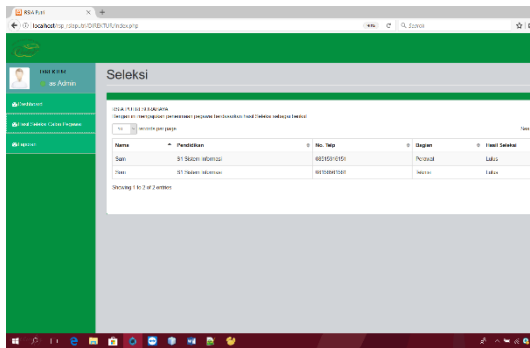
Dalam proses seleksi, staf HRD melakukan penilaian terhadap hasil tes calon pegawai dengan memberikan poin nilai dari setiap pertanyaan soal tes. Hasil seleksi akan ditampilkan dan di proses secara otomatis oleh sistem. Halaman seleksi dapat dilihat pada gambar 16.



Gambar 16 Perancangan Menu Halaman Input Nilai

Persetujuan Penerimaan Pegawai

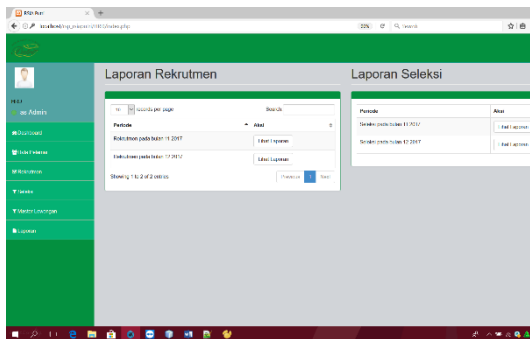
Dari hasil seleksi calon pegawai akan dilakukan persetujuan penerimaan pegawai oleh direktur. Direktur melakukan approve melalui halaman persetujuan penerimaan pegawai yang dapat dilihat pada gambar 17.



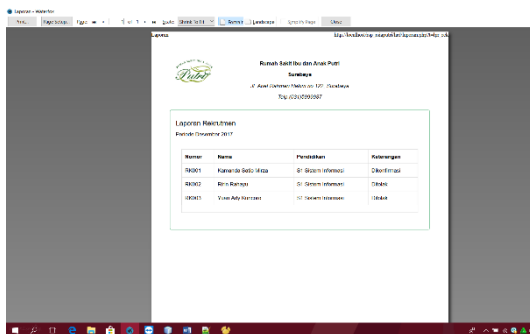
Gambar 17 Persetujuan Penerimaan Pegawai

Laporan

Pada halaman ini akan menampilkan data hasil pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pegawai berupa laporan yang dapat dilihat berdasarkan periode pelaksanaan. Tampilan halaman dan desain laporan dapat dilihat pada gambar 18 dan gambar 19.



Gambar 18 Halaman Pembuatan Laporan



Gambar 29 Tampilan Laporan

EVALUASI

Evaluasi dilakukan terhadap fungsional dan non-fungsional sistem. Hasil evaluasi digunakan untuk mengukur kinerja dan

kesesuaian sistem terhadap proses bisnis. Hal ini nantinya digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap Aplikasi Rekrutmen dan Seleksi Pegawai pada RSIA Putri Surabaya ini dapat diambil kesimpulan antara lain:

- a. Proses rekrutmen dalam penelitian dapat menghasilkan calon pegawai yang tepat sesuai kebutuhan dan persyaratan RSIA Putri.
- b. Penelitian ini menghasilkan aplikasi yang dapat mempersingkat waktu dan mempercepat dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai.

Aplikasi pada penelitian ini dapat membantu staf HRD dalam melakukan proses seleksi dan menghasilkan calon pegawai yang berkompeten sesuai standar kompetensi RSIA Putri.

RUJUKAN

Boulter, Nick, Dalziel, Murray & Hill Jackie, 1996, *People and Competencies: The Route to Competitive Advantage*, Alih bahasa: Bern Hidayat, Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama.

Jogiyanto. 2005. *Sistem Teknologi Informasi Pendekatan Terintegrasi: Konsep Dasar, Teknologi, Aplikasi, Pengembangan dan Pengelolaan*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Kadir, A. 2008. *Dasar Pemrograman Web Dinamis Menggunakan PHP*. Yogyakarta: Andi.

Kadir, A. 2013. *Buku Pintar Programmer Pemula PHP*. Yogyakarta : MediaKom.

Lethbridge, T. C., & Laganière, R. 2005. *Object Oriented Software Engineering Practical Software Development using UML and Java*. United Kingdom: McGraw-Hill Education.

Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Mondy, Wayne & Robert M, Noe. 1996. *Human Resource Management*, New Jersey: Prentice Hall Inc.

Pressman, R. S. 2012. *Rekayasa Perangkat Lunak Pendekatan Praktisi Edisi 7*.

- Ramadhan, H., 2010. *CDM dan PDM*, <http://informatika.web.id/cdm-dan-pdm.htm>. Diakses tanggal 17 Juni 2016.
- Ramdhani, M.A., 2015. *Pemodelan Proses Bisnis Sistem Akademik Menggunakan Pendekatan Business Process Modelling Notation (Bpmn) (Studi Kasus Institusi Perguruan Tinggi Xyz)*, Jakarta: Jurnal Informasi, Vol VII, No.2
- Siagian, S.P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wedaran. 2016. *Proses Rekrutmen Karyawan*. <https://www.wedaran.com/6933/proses-rekrutmen-karyawan/>. Diakses pada 23 Januari 2017.
- Yuhefizar, Mooduto, & Hidayat, R. 2009. *Cara Mudah Membangun Website Interaktif Menggunakan Content Management System Joomla Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Djahir, Y., & Pratita, D. 2015. *Bahan Ajar Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Yullyanti, E. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*. *Bisnis & Birokrasi*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Vol 16, No 3. 131-139.