

# RANCANG BANGUN APLIKASI REKRUTMEN & SELEKSI BERDASARKAN KOMPETENSI PADA PT. TUNGGAL DJAJA INDAH

*by* Dimas Dewa Kristianto

---

FILE	JURNAL_TUGAS_AKHIR_-_DIMAS_DEWA_K.DOCX (1.96M)		
TIME SUBMITTED	17-NOV-2014 08:14AM	WORD COUNT	1751
SUBMISSION ID	478488537	CHARACTER COUNT	14500

**RANCANG BANGUN  
APLIKASI REKRUTMEN & SELEKSI BERDASARKAN KOMPETENSI  
PADA PT. TUNGGAL DJAJA INDAH**

Dimas Dewa Kristianto<sup>1)</sup> Sulistiowati<sup>1</sup> Yoppy Mirza Maulana<sup>2)</sup>

Program Studi/Jurusan: *SI Sistem Informasi*

*STIMIK STIKOM Surabaya*

*Jl. Raya Kedung Baruk No. 98, Surabaya, 60298*

*email: 1) dhimazt.mail@gmail.com, 2) Sulist@stikom.edu, 3) Yoppy@stikom.edu*

**Abstract:**

*PT. Tunggal Djaja Indah (PT. TDI) is a leading paint manufacturer in Indonesia. ISO 9001 which has obtained by PT. TDI is a proof of the seriousness of the company. To support that business, the company requires recruitment and selection processes which aim to get a competent human resources. Based on observations and interviews, the company has difficulties to selecting applicants although they has structured competency standards. The company spend a lot costs that used calling the applicants ( $\pm$  IDR 500.000) and needs a long time to execute multiple processes in accordance with company SOPs. To overcome these problems, PT. TDI needs an application of recruitment and selection based on competency. This application can produce the form of interviews based on competency, reduce cost of telephone and streamline the recruitment and selection processes. Thus, it is expected that the outcome of the application can provide list of candidates who are competent to HRD Manager.*

**Keywords:** *Applications, Recruitment, Selection, Competency, SOP*

PT. Tunggal Djaja Indah merupakan produsen cat terkemuka di Indonesia yang didirikan pada tahun 1963 dan salah satu produknya adalah cat paragon dan polibest. ISO 9001 yang telah diperoleh menjadi bukti kesungguhan perusahaan menjaga konsistensi kualitas produk serta usaha untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Dalam mendukung usaha perusahaan tersebut, dibutuhkannya proses rekrutmen dan seleksi yang bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul.

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan kewenangan dari bagian *Human Resource Development (HRD)* yang dijalankan oleh tiga personil kunci yaitu *HRD Manager*, Kepala Seksi Personalia dan Administrasi Personalia.

Sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) perusahaan, proses rekrutmen merupakan proses seleksi administratif yang terdapat beberapa tahapan proses yaitu mengajukan surat lamaran oleh pelamar, mengkategorikan serta menyeleksi surat lamaran oleh administrasi personalia, persetujuan surat lamaran oleh kepala seksi personalia dan membuat surat panggilan beserta memanggil pelamar (melalui telepon perusahaan) oleh administrasi personalia. Selanjutnya dilakukan tahap seleksi yaitu wawancara satu, wawancara dua, psikotes disertai dengan pembuatan daftar pelamar yang lulus tahap seleksi oleh administrasi personalia, persetujuan penerimaan karyawan oleh *HRD Manager* dan membuat surat keputusan karyawan oleh administrasi personalia.

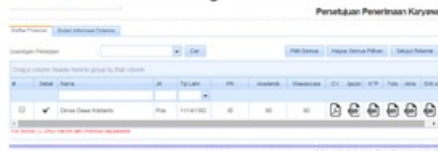






## 11. Persetujuan Penerimaan Karyawan

Pada tampilan yang terlihat pada Gambar 13 dibawah ini merupakan tampilan persetujuan penerimaan karyawan setelah HRD *Manager* berhasil login ke sistem. Form ni bertujuan sebagai validator untuk fungsi dari seleksi.



Gambar 13. Persetujuan Penerimaan Karyawan

## 12. Surat Keputusan

Pada tampilan yang terlihat pada Gambar 14 dibawah ini merupakan tampilan surat keputusan yang dikirim melalui email setelah Administrasi Personalia berhasil login ke sistem.



Gambar 14. Surat Keputusan

## EVALUASI PERHITUNGAN ANALISIS

Dari uji coba fungsional dan non-fungsional serta tahap implementasi, maka selanjutnya dilakukan tahap evaluasi yang bertujuan untuk mengukur kinerja sistem dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen dan hasil dari evaluasi tersebut dapat dijadikan sebagai suatu kesimpulan dari permasalahan yang dinilai. Evaluasi dari setiap *stakeholder* dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pelamar

Hasil dari uji coba dan implementasi data yang telah dilakukan oleh Pelamar saat menjalankan fungsional sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, yaitu dapat mempersingkat proses yang dibutuhkan pada tahap rekrutmen dengan dilakukannya otomasi proses pada tahap Mengajukan Surat Lamaran.

### 2. Administrasi Personalia

Hasil dari uji coba dan implementasi data yang telah dilakukan oleh Administrasi Personalia saat menjalankan fungsional sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, yaitu dapat mempersingkat proses yang dibutuhkan pada tahap rekrutmen dengan dilakukannya otomasi proses pada tahap Mengkategorikan & Menyeleksi Surat Lamaran, Membuat Surat Panggilan, Administratif Tahap Penyeleksian dan Membuat Surat Keputusan Karyawan. Selain itu, sistem dapat Mereduksi biaya telepon yang dikeluarkan perusahaan dengan estimasi penghematan 90% untuk pemanggilan pelamar. Berikut perbandingan biaya pengeluaran berdasarkan per-provider pada Tabel 1.

Tabel 1 Perbandingan Biaya Pengeluaran

No	Jenis Komunikasi	Provider				
		Selular	Stasiun	DTL	SL	3
1	Tel. Komunikasi	800	800	800	800	800
2	Biaya	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
3	Pengiriman			100.000	100.000	100.000
4	Biaya Admin			100.000	100.000	100.000
5	Pembelian Surat Pengantar	20	20	20	20	20
6	Total Biaya	100.020	100.020	100.020	100.020	100.020

Serta, sistem telah menggunakan standar kompetensi perusahaan (*attitude*) sebagai acuan dalam pembuatan form wawancara didalam proses seleksi.

### 3. Kepala Seksi Personalia

Hasil dari uji coba dan implementasi data yang telah dilakukan oleh Kepala Seksi Personalia saat menjalankan fungsional sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, yaitu dapat mempersingkat proses yang dibutuhkan pada tahap Persetujuan Surat Lamaran

#### 4. HRD Manager

Hasil dari uji coba dan implementasi data yang telah dilakukan oleh HRD Manager saat menjalankan fungsional sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, yaitu dapat mempersingkat proses yang dibutuhkan pada tahap Persetujuan Penerimaan Karyawan

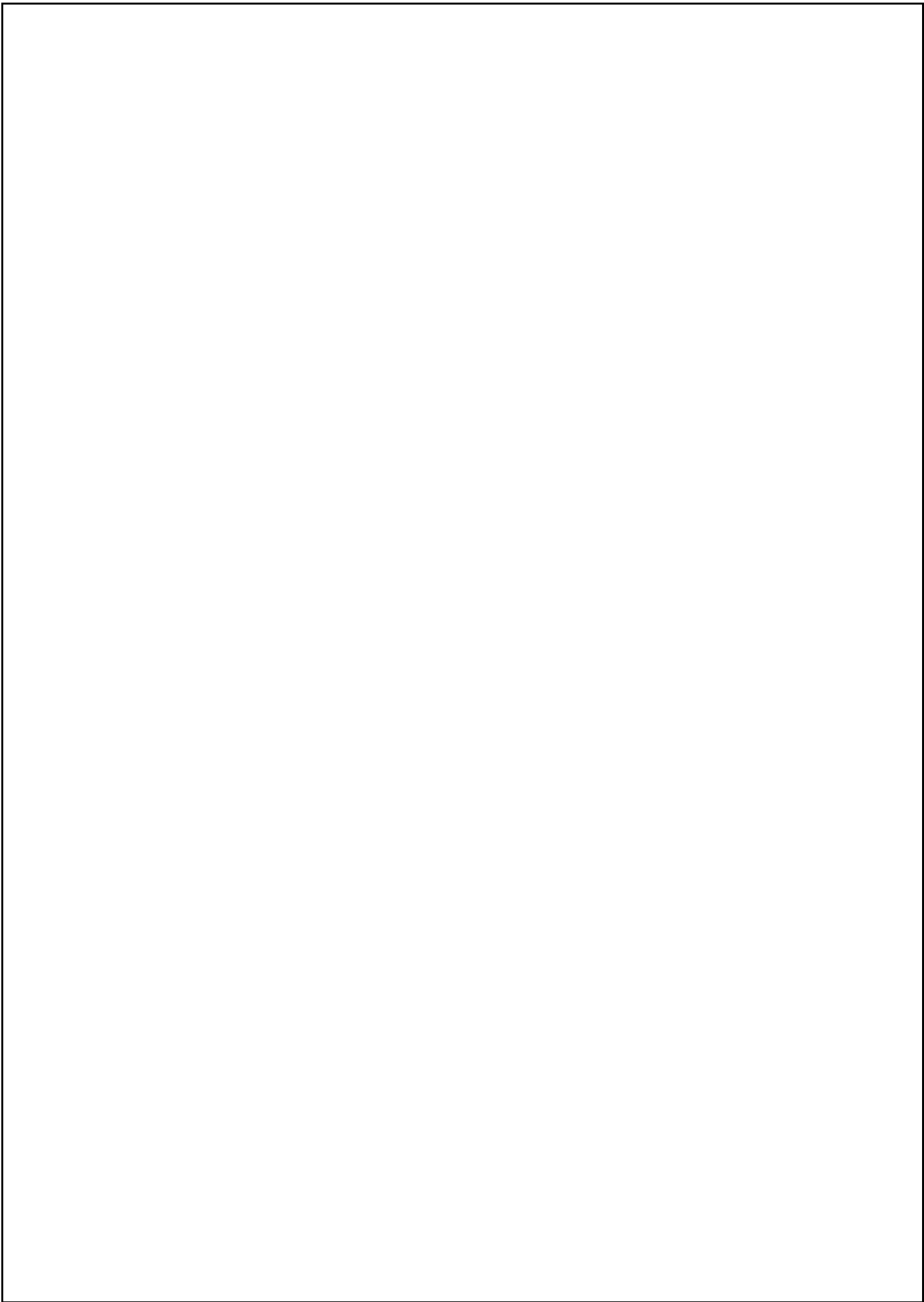
#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap sistem rekrutmen dan seleksi berdasarkan kompetensi pada PT. Tunggal Djaja Indah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Mempersingkat proses yang dibutuhkan pada tahap rekrutmen & seleksi dengan cara dilakukannya otomatisasi dari beberapa proses didalamnya.
2. Mereduksi biaya (telepon) yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan estimasi penghematan 90% dalam hal pemanggilan pelamar dengan cara melakukan pemanggilan pelamar secara otomatis melalui email dan sms yang dilakukan oleh sistem.
3. Sistem telah menggunakan standar kompetensi (*attitude*) perusahaan sebagai acuan dalam pembuatan form wawancara didalam proses seleksi.
4. Memberikan informasi daftar calon karyawan yang berkompeten (*qualified*) berdasarkan tahapan rekrutmen dan seleksi.
5. Berdasarkan hasil kuesioner, Aplikasi rekrutmen & seleksi berdasarkan kompetensi pada PT. Tunggal Djaja Indah menunjukkan kesesuaian dengan harapan sekitar 22,6% (Sangat Baik), 71,4% (Baik), 6% (Kurang Baik), 0% (Sangat Kurang Baik), sehingga sistem dapat dikatakan memenuhi kebutuhan stakeholder dalam mendukung usaha perusahaan.

#### RUJUKAN

- Andersen, Bjorn. *Business Process Improvement Toolbox*. United States of America: American Society for Quality, 2007.
- Antariksa, Yodhia. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Daryanto. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2014.
- Greenberg, Nancy. *Oracle Database 10g: SQL Fundamental 1*. Oracle University, 2004.
- IEEE Computer Society. *SWEBOK V3.0: Guide to the Software Engineering Body of Knowledge*. California: The Institute of Electrical and Electronics Engineers, Inc, 2014.
- Jogiyanto. *Sistem Teknologi Informasi Pendekatan Terintegrasi: Konsep Dasar, Teknologi, Aplikasi, Pengembangan dan Pengelolaan*. Yogyakarta: PENERBIT ANDI, 2003.
- Kusumo, Aryo Suryo. *ASP.NET 2.0 dengan VB 2005*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2006.
- Mangkunegara, Dr. A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Peiland, Patrice, Pascal Pare, and Ken Haines. *Moving to Microsoft Visual Studio 2010*. United States of America: Microsoft Corporation, 2011.
- Warman, John. *Manajemen Pergudangan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2004.
- Yourdon, Edward. *Modern Structured Analysis*. New Jersey, USA: Prentice-Hall, Inc., 1989.



# RANCANG BANGUN APLIKASI REKRUTMEN & SELEKSI BERDASARKAN KOMPETENSI PADA PT. TUNGGAL DJAJA INDAH

---

## ORIGINALITY REPORT

---

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[jurnal.stikom.edu](http://jurnal.stikom.edu)

Internet Source

1%

2

[www.irb.fraunhofer.de](http://www.irb.fraunhofer.de)

Internet Source

<1%

---

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON