

ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM PEREKRUTAN PEGAWAI ANTAR CABANG UNTUK MENINGKATKAN KINERJA HRD DENGAN MENGGUNAKAN METODE *PIECES*

Heryanto Lesmana Lie¹⁾

¹⁾Prodi Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Atma Jaya Makassar

Alamat e-mail : heryantolesmana95@gmail.com

ABSTRACT

Bank Mega Regional Makassar is a regional office of branches in various regions such as Sulawesi, Kalimantan, Maluku and Papua. Bank Mega Regional Makassar does not have a container that can manage data applicants, consequently the performance of new employee recruitment at Bank Mega Regional Makassar less effective, because HR managers sometimes have to interview job applicants twice, this makes the interview process repetitive and takes a long time. The PIECES method is used to identify problems occurring in the recruitment process at Bank Mega Regional Makassar. The outcome of this research is an analysis and design of a new employee recruitment system between offices and offices that can assist HR managers in managing job applicant data. Development method used in this research is spiral method. This research aims to improve the performance of HRD division at Bank Mega Regional Makassar so that the recruitment process can be faster and not repeated

Keywords : *Performance, PIECES, HRD. Recruitment*

1. PENDAHULUAN

Bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, kualitas dan kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Meskipun SDM tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan, karena pada dasarnya sumber daya manusia yang bergerak dalam mengelola perusahaan. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang perusahaan inginkan maka perusahaan harus melakukan perencanaan dan pengelolaan SDM yang baik.

Perencanaan dan pengelolaan SDM meliputi beberapa aspek seperti, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan penempatan, dan promosi dan demosi. Seleksi adalah sebuah proses dimana seorang pelamar pekerjaan dinyatakan diterima atau ditolak di sebuah perusahaan. Dalam proses seleksi berkas –berkas para pelamar akan disaring, dan pelamar dengan hasil terbaiklah yang akan diterima bekerja, sedangkan berkas pelamar yang tidak lolos akan disimpan di *file room*. Berkas – berkas para pelamar yang tidak lolos dapat berguna bagi perusahaan di kemudian hari, karena jika perusahaan

membuka lowongan pekerjaan berikutnya manajer HRD dapat melihat kembali berkas berkas pelamar yang masih berpotensi dan memanggil pelamar yang bersangkutan. Tetapi berkas-berkas pelamar yang tidak lolos seringkali hilang dan rusak karena terlalu lama tersimpan di *file room* dan manajer HRD juga sulit untuk mengidentifikasi para pelamar yang masih berpotensi karena *file* pelamar yang menumpuk di *file room* sangat banyak dan tidak tertata dengan baik.

PT.Bank Mega Tbk adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. PT.Bank Mega sekarang memiliki 349 kantor cabang yang tersebar di setiap provinsi dan kota besar di Indonesia. Salah satu cabangnya yaitu Bank Mega Regional Makassar yang berada di jalan Metro Tanjung Bunga Makassar. Bank Mega Regional Makassar juga merupakan kantor wilayah dari cabang-cabang di berbagai daerah seperti Palopo, Pare-Pare, Maluku, bahkan Papua

Menurut Bapak Julianto, selaku manajer HRD Bank Mega Regional Makassar, lowongan kerja di Bank Mega Regional Makassar tidak mempunyai periode tertentu, artinya lowongan pekerjaan dibuka setiap hari, dan para pelamar dapat

memasukan berkas – berkasnya tiap hari kerja dan menunggu panggilan selanjutnya untuk *interview*. Jumlah pelamar yang melamar tiap harinya berkisar sekitar 7 sampai 10 orang. Berkas Pelamar yang masuk tiap hari ini membuat *file room* yang ada di Bank Mega Regional Makassar menumpuk dan tidak tertata dengan baik, akibatnya manajer HRD sulit mendata para pelamar yang sudah pernah memasukan CV nya ke Bank Mega Regional Makassar

Bank Mega Regional Makassar belum mempunyai wadah yang dapat mengelola data-data pelamar tersebut, akibatnya kinerja perekrutan pegawai baru di Bank Mega Regional Makassar kurang efektif karena manajer HRD terkadang harus meng*interview* pelamar pekerjaan lebih dari dua kali, hal ini membuat proses *interview* menjadi berulang dan memakan waktu lama, seharusnya manajer dapat melihat *resume* pelamar tersebut pada *interview* yang pertama apakah pelamar tersebut mempunyai potensi untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan.

Dari analisis yang dilakukan terhadap proses perekrutan pegawai antar cabang yang ada pada Bank Mega Regional Makassar maka dapat disimpulkan bahwa Bank Mega Regional Makassar membutuhkan sebuah sistem yang dapat mengelola data pelamar dan terintegrasi antara kantor cabang dan kantor wilayah sehingga perusahaan lebih mudah mengelola data pelamar. Dengan penelitian ini, proses *interview* yang tadinya berulang dan memakan waktu yang lama dapat terselesaikan, serta data-data pelamar dapat terdistribusi dengan baik, sehingga kinerja perekrutan pegawai pada Bank Mega Regional Makassar dapat lebih baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. PT Bank Mega Tbk

Bank Mega Tbk adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. PT. Bank Mega sekarang memiliki 349 kantor cabang yang tersebar disetiap provinsi dan kota besar di Indonesia. Salah satu cabangnya yaitu Bank Mega Regional Makassar yang berada di jalan Metro Tanjung Bunga Makassar. Tower Bank Mega (Mega Tower) yang dibangun akhir 2008 di kawasan Trans Studio, Tanjung Bunga akan diresmikan 30 April 2010 oleh

pemimpin Para Grup yaitu bapak Chairul Tanjung. Gedung ini digunakan sebagai kantor wilayah yang membawahi Sulawesi, Kalimantan, Maluku dan Papua [5].

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan agar terus berjalan. SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi [3]. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Organisasi membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

2.3. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu [4]. Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Rekrutmen dapat dilihat sebagai praktek dan kebijakan sebuah perusahaan yang memiliki tujuan utama untuk memotivasi calon kandidat untuk mendaftar dan menetapkan diri dalam sebuah kumpulan kandidat hingga pada akhirnya menerima tawaran pekerjaan [6]. Proses dalam recruitment di bagi menjadi 4 tahap:

1. Job Opening, Perusahaan memberi isyarat bahwa ada lowongan yang terbuka kepada karyawan internal ataupun calon kandidat atau pencari kerja yang berasal dari luar (external).
2. Apply for Job, Calon kandidat mulai memberi respon terhadap job opening, dengan memberikan profil pribadi ataupun sebuah CV.

3. Interview and Selection Process, Informasi antara kandidat dan organisasi bertukar melalui interview ataupun melalui tahap seleksi atau ujian yang diberikan dari perusahaan untuk calon kandidat.
4. Job Offer, Organisasi memberikan tawaran setelah negosiasi selesai. Pembahasan Job Offer akan terdiri dari gaji dan keuntungan yang ditawarkan perusahaan, berikut dengan hari dan tanggal mulai kerja. Kandidat memiliki hak untuk melakukan negosiasi dengan perusahaan, sampai sebuah perjanjian ditemukan dan job offer resmi dalam bentuk surat atau kontrak dikeluarkan oleh perusahaan.
5. Job Confirmation, Kandidat dihadapkan pada 2 pilihan yaitu antara mereka akan menerima pekerjaan atau menolak pekerjaan, dengan melakukan tanda tangan kontrak di dalam job offer atau biasa disebut sebagai employment contract .

2.4. Seleksi

Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang, atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini [4].

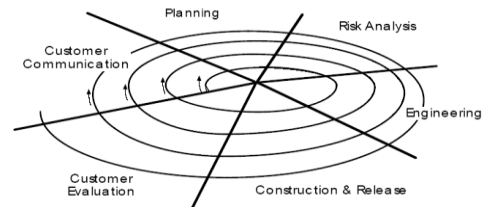
Adapun tahapan seleksi, yaitu:

1. Seleksi Administratif (Seleksi Surat Lamaran), merupakan pemeriksaan awal atas kelengkapan berkas lamaran masing-masing pelamar yang dilakukan oleh pejabat Depnaker dan pejabat administratif kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
2. Tes Akademik, merupakan tes yang dilakukan untuk mengetahui seberapa luas wawasan calon pegawai baru mengenai perusahaan dan pengetahuan umum.
3. Tes Kesehatan, tes yang dilakukan untuk mengetahui kesehatan jasmani dari calon pegawai baru yang dilakukan oleh dokter perusahaan.
4. Tes Psikologi, tes ini dilakukan untuk mengetahui kepribadian dari setiap calon pegawai baru dari segi kematangan emosi, sosiabilitas, tanggung jawab, dan sebagainya.

5. Wawancara, dilakukan untuk mengetahui informasi lebih lanjut mengenai calon pegawai baru
6. Tes lainnya yang dipandang perlu, seperti tes sample kerja, tes minat kejuruan, dan tes penggunaan obat [2].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian studi kasus, karena penelitian ini mengambil suatu perusahaan yang dijadikan studi kasus yaitu Bank Mega Regional Makassar dan mengamati proses perekrutan pegawai antar cabang yang ada pada Bank Mega Regional Makassar. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengembangkan sistem informasi akuntansi pada UAJM. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode spiral dan langkah –langkah nya sebagai berikut:



Gambar 1. Model Spiral Boehm

1. Komunikasi Pelanggan

Pada tahap ini, penulis dan manajer SDM dari Bank Mega Regional Makassar bertemu secara langsung dan mendiskusikan masalah-masalah apa yang terjadi pada Bank Mega Regional Makassar , serta apa saja kebutuhan yang diperlukan oleh Bank Mega Regional Makassar dalam pengelolaan data pelamar .

2. Perencanaan

Pada tahap ini dilakukan perencanaan terhadap waktu pengerjaan sistem, pengembangan sistem, serta sumber daya yang dibutuhkan dalam pembuatan sistem pengelolaan data pelamar pada Bank Mega Regional Makassar

3. Analisis Resiko

Pada tahap ini dilakukan analisis resiko untuk memperkirakan resiko atau kendala – kendala apa saja yang mungkin terjadi pada saat pembuatan sistem pengelolaan data pelamar pada Bank Mega Regional Makassar.

4. Perekrutasaan

Pada tahap ini dilakukan pembuatan dfd, diagram berjenjang, arus data, kamus data, dan ER diagram .

5. Konstruksi Dan Rilis

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap sistem dengan menggunakan whitebox dan blackbox yang bertujuan untuk mengetahui apakah sistem yang diterapkan pada Bank Mega Regional Makassar sudah berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan .

6. Evaluasi User

Pada tahap ini, peneliti akan meminta *feedback* dari pengguna sistem (manajer SDM Bank Mega Regional Makassar) apakah sistem yang telah dibuat sudah sesuai dan dapat digunakan dengan baik pada Bank Mega Regional Makassar .

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Komunikasi Pelanggan

4.1.1. Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini merupakan sumber daya manusia atau orang dari PT Bank Mega Regional Makassar yang bersangkutan dengan sistem perekrutan pegawai baru. Wawancara dilakukan kepada manager HRD PT Bank Mega Regional Makassar yaitu Bapak Julianto, dan seorang staff HRD.

4.1.2. Analisa Kebutuhan

Analisa kebutuhan di Bank Mega Regional Makassar dilakukan dengan metode wawancara kepada bapak Julianto selaku manager HRD di Bank Mega Regional Makassar dan seorang staff HRD sebagai sample yang membantu jalannya proses perekrutan pegawai baru di perusahaan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa manager HRD maupun staff HRD yang ada di Bank Mega Makassar mengharapkan adanya sebuah sistem atau wadah yang dapat menampung data-data dari pelamar dan dapat mengelola data-data pelamar tersebut, sehingga proses perekrutan dapat menjadi lebih cepat dan tidak berulang.

4.2. Perencanaan

4.2.1. Analisa PIECES Bank Mega Regional Makassar

Untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi pada perekrutan yang ada di Bank Mega Regional Makassar, penulis menggunakan kerangka PIECES (*Performance, Information, Economic, Control, Efficiency, Service*). Dari analisis ini didapatkan beberapa masalah dan akhirnya, dapat menemukan masalah utamanya.

1. Analisis Kinerja (*performance*)

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di Bank Mega Regional Makassar, dalam proses perekrutan yang terjadi sekarang, Jumlah pelamar sekitar 5 - 7 pelamar perharinya, dan dari pelamar tersebut hanya akan diterima 1-2 pelamar saja. Jika dihitung selama setahun maka jumlah pelamar yang melamar di Bank Mega Regional makassar kurang lebih sekitar 800 pelamar, manager HRD terkadang harus *menginterview* pelamar pekerjaan lebih dari dua kali, hal ini membuat proses *interview* menjadi berulang dan memakan waktu lama.

Masalah berikutnya adalah ketika cabang mengajukan permintaan pegawai baru, Bank Mega Regional Makassar baru dapat memenuhi permintaan tersebut sekitar 1 sampai 2 minggu, bahkan pada posisi atau jabatan tertentu seperti *teller* dan *Costumer Service* (CS), Bank Mega Regional Makassar membutuhkan waktu yang lebih lama lagi untuk mendapatkan orang yang sesuai dengan kriteria jabatan tersebut, karena posisi tersebut mempunyai kriteria yang lebih spesifik dibandingkan posisi lainnya. Hal ini disebabkan karena ketika cabang mengajukan permintaan SDM, Bank Mega Regional Makassar harus melewati lagi proses sebelumnya yang cukup panjang, mulai dari menyeleksi berkas awal pelamar, sampai pada wawancara dan tes tertulis.

2. Analisis Informasi (*information*)

Pada akhir bulan atau tahun, manager HRD Bank Mega Regional Makassar mengalami kesulitan dalam membuat laporan penerimaan pegawai, karena tidak adanya sistem yang dapat membantu manager HRD untuk mengetahui jumlah pelamar, posisi atau jabatan apa saja yang diminati, dan informasi-informasi lainnya tentang pelamar. Hal ini disebabkan karena Bank

Mega Regional Makassar belum mempunyai sistem yang dapat menampung data-data dari para pelamar yang mendaftar.

3. Analisis Ekonomi (*economy*)
 Dalam pelaksanaan perekrutan pegawai baru, biaya operasional yang di perlukan cukup besar, seperti kertas-kertas yang digunakan untuk tes dan berkas-berkas yang harus diisi oleh pelamar, tinta, sampai melakukan job fair jika dibutuhkan.
4. Analisis Pengendalian (*control*)
 Pengendalian atau kontrol dalam sebuah sistem sangat diperlukan keberadaannya untuk menghindari dan mendeteksi secara dini tahap penyalahgunaan atau kesalahan sistem serta untuk menjamin keamanan data dan informasi. Sistem yang berjalan di Bank Mega Regional Makassar saat ini, masih belum mempunyai data backup untuk data para pelamar, sehingga data para pelamar rentan rusak dan hilang karena masih berupa arsip, dan apabila terjadi kecelakaan kerja seperti kebakaran atau bencana alam data akan hilang sepenuhnya.
5. Analisis efisiensi (*efficiency*)
 Sistem yang berjalan saat ini, staff HRD hanya akan mendata dan menginput data pelamar yang lolos seleksi saja, sedangkan pelamar yang tidak lolos, data nya akan disimpan di file room. Hal ini menyebabkan menumpuknya data-data pelamar di file room, sehingga jika HRD membutuhkan data pelamar yang tidak lolos, maka staff HRD akan kesulitan mencari data tersebut.
6. Analisis Pelayanan (*service*)
 Pelamar yang tidak lolos, akan melewati semua tahap lagi jika ingin mendaftar ulang di Bank Mega Regional Makassar, mulai dari pemasukan berkas, wawancara, tes tertulis, dan lainnya. Hal ini akan merugikan dari kedua pihak, dari segi waktu dan biaya.

4.2.2. Analisa Perbandingan Sistem Perekrutan Baru Dengan Sistem Yang Lama

Berikut adalah hasil analisa terhadap sistem lama dan perbandingannya dengan sistem baru yang dimodelkan oleh penulis :

1. Analisa Kinerja

Tabel 1. Analisa Kinerja

Sistem Berjalan	Sistem Usulan
Interview wawancara sering berulang dan memakan waktu yang lama	Dengan adanya sistem baru, manager hanya akan melihat resume pelamar yang pernah melamar di Bank Mega Regional Makassar, apakah ada pelamar yang masih berpotensi untuk mengisi kekosongan jabatan yang diperlukan.
Lama dalam memenuhi permintaan cabang untuk mendapatkan pegawai baru	Sistem baru akan menyimpan data dan hasil tes para pelamar, jika sewaktu-waktu cabang membutuhkan tambahan SDM, manager hanya perlu melihat ke sistem apakah ada pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan jabatan tersebut.

2. Analisa Informasi

Tabel 2. Analisa Informasi

Sistem Berjalan	Sistem Usulan
Manager HRD tidak mengetahui jumlah pelamar, sehingga kesulitan dalam membuat laporan bulanan dan tahunan	Dengan adanya sistem baru yang diusulkan, manager HRD akan dimudahkan dalam pembuatan laporan bulanan dan tahunan, karena sistem akan menampung semua data-data dari para pelamar, dan manager akan mengetahui jumlah pelamar setiap bulan atau tahunnya.

3. Analisa Ekonomi

Tabel 3. Analisa Ekonomi

Sistem Berjalan	Sistem Usulan
Setiap melakukan perekrutan, akan ada biaya operasional yang akan dikeluarkan, seperti biaya kertas-kertas untuk membuat soal tes serta berkas-berkas yang harus diisi oleh pelamar, serta penggunaan tinta printer.	Sistem baru akan meminimalkan biaya operasional, karena dengan adanya sistem yang baru, diharapkan wawancara atau interview yang berulang dapat hilang, sehingga penggunaan kertas dan tinta lebih optimal.

4. Analisa Kontrol

Tabel 4. Analisa Kontrol

Sistem Berjalan	Sistem Usulan
Data pelamar yang disimpan masih berupa arsip yang rentan hilang dan rusak.	Data pelamar akan tersimpan di database sistem, sehingga lebih aman dari kerusakan atau kehilangan data.
Belum ada backup data dari data pelamar	Data pelamar lebih mudah untuk dibackup karena berupa data digital.
Data pelamar kurang aman, karena dapat diakses oleh pihak yang tidak bertanggung jawab	Keamanan data lebih terjaga, karena sistem hanya bias diakses oleh pihak yang berwenang saja.

5. Analisa Efisiensi

Tabel 5. Analisa Efisiensi

Sistem Berjalan	Sistem Usulan
Staff HRD kesulitan untuk mencari data pelamar jika dibutuhkan.	Staff atau Manager HRD hanya perlu membuka sistem dan mencari data pelamar yang dibutuhkan, karena semua data pelamar telah tersimpan di database sistem.

Menumpuknya file pelamar yang ada di file room	Dengan adanya sistem baru yang diusulkan, akan mengurangi penumpukan berkas pelamar di file room, karena data-data pelamar nantinya akan disimpan di database sistem.
--	---

6. Analisa Servis

Tabel 6. Analisa Servis

Sistem Berjalan	Sistem Usulan
Pelamar yang tidak lolos, jika ingin mendaftar harus memasukan berkasnya lagi dan mengikuti semua tahap dari awal, mulai wawancara, tes tertulis, dan sebagainya .	Data pelamar seperti berkas-berkas dan hasil wawancara dan tes telah tersimpan disistem, jika pelamar sudah pernah mendaftar sebelumnya, maka manager hanya perlu melihat <i>resume</i> pelamar tersebut apakah pelamar tersebut dapat mengisi kekosongan jabatan yang diperlukan.

4.2.3. Kebijakan Perekrutan Pegawai Baru

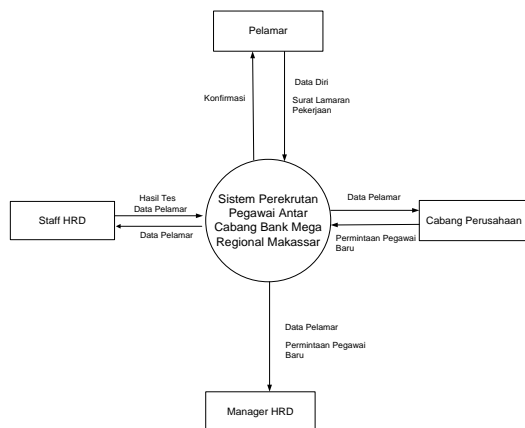
Kebijakan perekrutan yang ada di Bank Mega Regional Makassar sekarang adalah, HRD akan melakukan perekrutan jika ada pegawai yang keluar atau adanya permintaan pegawai dari cabang yang membutuhkan.

Dengan adanya sistem yang telah dibuat, maka prosedur atau kebijakan perekrutan yang ada di Bank Mega Regional Makassar akan ikut berubah. Yang tadinya untuk merekrut seorang pegawai baru, HRD Bank Mega Regional Makassar harus memanggil para pelamar satu persatu dan melakukan seleksi dan wawancara kepada para pelamar tersebut yang memakan waktu yang lama serta proses yang panjang. Dengan diterapkannya sistem yang telah dibuat, jika ada permintaan pegawai baru dari cabang maupun regional, HRD hanya perlu melihat

database pelamar yang telah dibuat, apakah ada pelamar yang berpotensi untuk mengisi kekosongan jabatan yang dibutuhkan. Selanjutnya HRD akan menghubungi pelamar yang bersangkutan, apakah pelamar tersebut masih berminat untuk bekerja di Bank Mega Regional Makassar, jika ya maka pelamar tersebut akan dipanggil dan akan dilakukan wawancara singkat pada pelamar tersebut.

4.3. Perencanaan

4.3.1. Diagram Konteks



Gambar 2. Diagram Konteks

Gambar diagram konteks memiliki 4 aktor atau entitas yang terlibat di dalamnya, yaitu pelamar, staff HRD, cabang perusahaan, dan yang terakhir yaitu manager HRD. Awalnya sistem dimulai dengan pelamar memasukkan berkasnya ke Bank Mega Regional Makassar, setelah itu staff HRD akan menyeleksi berkas pelamar tersebut apakah sudah sesuai dengan standar yang ada, jika sudah sesuai maka staff HRD akan mengkonfirmasi kepada pelamar yang bersangkutan agar datang ke Bank Mega Regional Makassar untuk melakukan tahap interview. Pelamar akan di interview oleh manager HRD dan hasil interview tersebut akan diberikan kepada staff HRD untuk diinput kedalam sistem. Selanjutnya data pelamar yang telah diinput ke sistem nantinya akan digunakan oleh manager HRD sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan perekrutan pegawai baru kedepannya. Cabang perusahaan juga dapat melihat data-data pelamar yang telah diinput kesistem, serta cabang juga dapat mengajukan permintaan pegawai baru ke sistem.

4.4. Konstruksi dan Rilis

4.4.1. Tampilan Menu Input Data Personal

Gambar 3. Menu Input Data Personal

Merupakan tampilan input untuk data-data personal dari para pelamar. Data personal pelamar berisi seperti ID pelamar, nomor KTP pelamar, nama pelamar, jenis kelamin, alamat, kota, status, nomor telepon, berat badan, tinggi badan, melamar sebagai, dan lain sebagainya. Menu ini juga akan menginput riwayat pendidikan, riwayat pekerjaan, hasil tes wawancara, hasil psikotes, serta hasil tes tertulis dari para pelamar.

4.4.2. Tampilan Menu Permintaan Cabang

Gambar 4. Menu Permintaan Cabang

Merupakan tampilan untuk cabang melakukan permintaan pegawai baru ke Bank Mega Regional Makassar. Dimulai dengan mengisi tanggal permintaan, lalu tanggal jatuh tempo, lalu kode cabang, nama cabang, kemudian memilih jabatan atau posisi yang dibutuhkan, kemudian mengisi jumlah karyawan pria atau wanita yang dibutuhkan, Pendidikan dan jurusan pegawai yang dibutuhkan, serta pengalaman kerja yang dibutuhkan. Adapun kolom catatan agar cabang dapat menjelaskan lebih rinci pegawai apa yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada pada cabang.

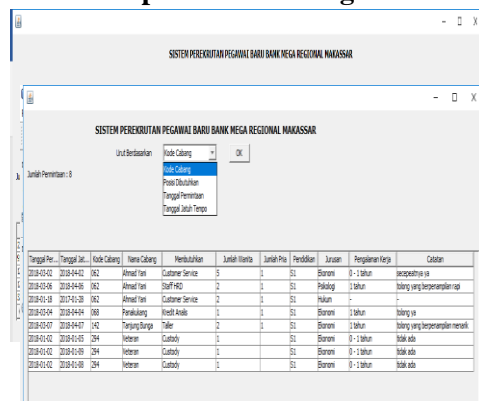
4.4.3. Tampilan Menu Pengurutan Pelamar

Merupakan tampilan untuk mengurutkan para pelamar berdasarkan kategori yang telah ditentukan. Kategori-kategori tersebut antara lain nama, melamar sebagai, nilai wawancara, nilai psikotes, dan nilai tes tertulis.

Hal ini bertujuan agar memudahkan user agar lebih mudah mencari pelamar yang dibutuhkan dan pada bagian atas table di tampilkan jumlah pelamar yang telah terdaftar, hal ini bertujuan agar manager HRD dapat mengetahui jumlah pelamar yang terdaftar di Bank Mega Regional Makassar, sehingga pembuatan laporan per periode dapat lebih mudah dan akurat.

Gambar 5. Menu Pengurutan Pelamar

4.4.4. Tampilan Menu Pengurutan



Permintaan Cabang

Gambar 6. Menu Pengurutan Permintaan Cabang

Merupakan tampilan untuk menampilkan serta mengurutkan permintaan pegawai dari kantor cabang. Pengurutan berdasarkan kategori-kategori yang telah ditentukan. Kategori-kategori tersebut adalah, kode cabang, posisi yang dibutuhkan, tanggal permintaan, dan tanggal jatuh tempo. Hal ini memudahkan user agar mengetahui dan mengelola permintaan pegawai baru dari cabang.

4.5. Uji Kesahihan

Setelah pengembangan Sistem Perekrutan Pegawai Antar Cabang selesai, maka tahap selanjutnya peneliti melakukan pengujian dengan tiga cara yaitu uji implementasi, uji fungsionalitas dan pengujian metode PIECES.

4.5.1 Uji Fungsionalitas

Uji fungsionalitas yang dilakukan menggunakan metode *blackbox* dengan menguji fungsi-fungsi pada sistem.

4.5.2 Uji Implementasi

Uji implementasi yang dilakukan menggunakan metode wawancara dan kegiatan demonstrasi program. Wawancara dan kegiatan demonstrasi program dilakukan terhadap beberapa koresponden yang mewakili *sample* pengguna program yaitu Manager HRD, dan 1 staff HRD.

Hasil wawancara dan kegiatan demonstrasi sistem baru yang dilakukan terhadap koresponden menunjukkan bahwa:

1. Fungsi-fungsi yang ada dalam sistem perekrutan antar cabang telah sesuai dengan keinginan, Adanya fungsi untuk menginput, mengubah, dan menghapus data, dapat memudahkan pemakai.
2. Proses penginputan dan detail data pelamar telah berjalan dengan benar. Hal ini dikarenakan telah tersedianya form untuk pengisian data pelamar sesuai dengan format yang berlaku pada Bank Mega Regional Makassar
3. Proses pembuatan laporan data pelamar sudah berjalan sesuai dengan kebutuhan.
4. Proses penginputan permintaan pegawai baru telah berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil pengujian *blackbox* dan uji implementasi, dapat disimpulkan bahwa sistem yang telah dihasilkan telah dapat digunakan dan sesuai dengan kebutuhan pengguna.

4.5.3. Pengujian Metode PIECES

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode PIECES ((*Performance, Information, Economic, Control, Efficiency, Service*)), maka diperoleh:

1. Kinerja

Dari segi kinerja, Bank Mega Regional Makassar lebih cepat dan tanggap dalam memenuhi kebutuhan pegawai jika ada permintaan pegawai baru dari cabang maupun regional, karena proses perekrutan tidak lagi melewati proses yang panjang, seperti penyeleksian berkas, wawancara, tes-tes tertulis maupun psikotes, tetapi manager HRD hanya perlu melihat ke sistem, apakah

ada pelamar yang sesuai dengan kebutuhan pegawai baru saat itu. Jika ada, maka pelamar tersebut akan dipanggil dan hanya akan dilakukan wawancara singkat kepada pelamar yang bersangkutan. Tentu hal ini sangat membantu meningkatkan kinerja perekrutan di Bank Mega Regional Makassar, yang tadinya harus melewati proses yang panjang dan memakan waktu yang lama, dengan adanya sistem ini proses perekrutan lebih singkat dan cepat.

2. Informasi

Dari segi informasi, manager Bank Mega Regional Makassar akan kesulitan ketika akan membuat laporan perekrutan bulanan atau tahunan, karena tidak adanya data yang akurat mengenai jumlah pelamar, posisi apa saja yang paling diminati, dan lain sebagainya. Dengan adanya sistem yang telah dibuat, manager sudah dapat mengetahui secara akurat berapa jumlah pelamar, serta data-data tentang pelamar yang melamar di Bank Mega Regional Makassar.

3. Ekonomi

Dari segi ekonomi, Bank Mega Regional Makassar sudah dapat menekan biaya-biaya operasional yang dikeluarkan saat proses perekrutan, seperti penggunaan tinta, kertas-kertas, dan lain sebagainya.

4. Kontrol

Dari segi control, data-data dari para pelamar Bank Mega Regional Makassar lebih aman dari kerusakan maupun kehilangan, karena data-data pelamar telah tersimpan di database. Bank Regional Makassar juga lebih mudah melakukan backup data -data pelamar.

5. Efisiensi

Dari segi efisiensi, Bank Mega Regional Makassar lebih mudah dalam mengelola dan mencari data-data pelamar jika dibutuhkan, yang tadinya staff HRD harus mencari berkas pelamar pada tumpukan berkas-berkas pelamar di file room jika membutuhkan data pelamar, sekarang staff hanya perlu mencari id pelamar di sistem dan mencari data apa yang diperlukan atau dibutuhkan.

6. Servis

Dari segi servis, pelamar yang tidak lolos, jika ingin mendaftar lagi, maka harus melewati semua tahap perekrutan,

mulai dari pemasukan berkas, penyeleksian berkas, wawancara, tes-tes yang ada, dan seterusnya. Dengan adanya sistem yang telah dibuat, jika pelamar telah mendaftar sebelumnya, HRD Bank Mega Regional Makassar hanya perlu melihat kesistem, apakah ada pelamar yang berpotensi untuk mengisi kekosongan jabatan yang dibutuhkan saat ini, karena semua data-data pelamar seperti data diri, susunan keluarga, riwayat pendidikan telah tersimpan di database sistem.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan perancangan, serta hasil evaluasi sistem perekrutan pegawai antar cabang PT Bank Mega Regional Makassar, dapat disimpulkan bahwa, dengan adanya rancangan sistem yang telah dibuat maka proses interview yang sebelumnya berulang dan memakan waktu yang lama dapat hilang, sehingga kinerja HRD dan proses perekrutan lebih cepat dan efisien dari segi PIECES (*Performance, Information, Economic, Control, Efficiency, Service*). Bank Mega Regional Makassar juga lebih baik dalam mengelola berkas-berkas pelamar, sehingga penumpukan berkas, kehilangan dan kerusakan berkas, serta kesulitan dalam mencari berkas dapat diminimalisir.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Connolly, Thomas and Begg, Carolyn. 2010. Database Systems A Practical Approach to Design, Implementation, and Management Fifth Edition. Boston: Pearson Education.
- [2] Hardiki Suandika Sunandar, Muhammad Satar. 2016. Tinjauan Tentang Proses Recruitment Tenaga Kerja Di Kantor Pusat Pt. Y Bandung
- [3] Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta
- [4] Marwansya. 2012. Manajemen Sumber Daya manusia. Bandung: Alfabeta

- [5] Sejarah Bank Mega. Url: (www.bankmega.com/tentang_kami.php, diakses pada 17 Desember 2017)
- [6] Wilson, Arnold Sebastian, Dharmapo Ekaputra. 2017. Analisis Sistem Perekrutan dan Perancangan Portal Kerja Berbasis E-Application Untuk Website Getalent