

Perancangan Sistem Informasi *E-Recruitment* Berbasis Web pada PT Pacific Express Cargo

Addiniah Sefitri*

Institusi Universitas Deztron Indonesia

DOI:

<https://doi.org/10.53697/jim.v6i2.4202>

*Correspondence: Addiniah Sefitri

Email: sefitriaddiniah@gmail.com

Received: 07-04-2026

Accepted: 19-05-2026

Published: 30-06-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Penelitian ini bertujuan merancang sistem informasi e-recruitment berbasis web pada PT Pacific Express Cargo untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan transparansi proses rekrutmen. Metode yang digunakan adalah System Development Life Cycle (SDLC) yang meliputi analisis kebutuhan dan perancangan sistem. Hasil analisis menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang berjalan masih menghadapi permasalahan berupa penggunaan dokumen kertas yang tinggi, penumpukan berkas lamaran, kesulitan pengelolaan data pelamar, serta keterbatasan sistem rekrutmen yang digunakan. Rancangan sistem yang dihasilkan mencakup modul pengajuan kebutuhan tenaga kerja, publikasi lowongan, pengelolaan data pelamar, seleksi administrasi, tes, wawancara, pelaporan, dan manajemen basis data terintegrasi. Implementasi rancangan ini diharapkan mampu mempercepat proses rekrutmen, mengurangi biaya operasional, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, serta memberikan pengalaman yang lebih baik bagi pelamar dan perusahaan.

Katakunci: E-Recruitment, Sistem Informasi, SDLC, Sumber Daya Manusia, Rekrutmen

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Kualitas proses rekrutmen berpengaruh langsung terhadap kualitas tenaga kerja yang diperoleh perusahaan. PT Pacific Express Cargo sebagai perusahaan freight forwarder menghadapi tantangan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara cepat dan tepat. Meskipun telah memanfaatkan media rekrutmen daring, proses yang berjalan masih menimbulkan berbagai kendala seperti penggunaan dokumen fisik, duplikasi data, kesulitan pengelolaan berkas, serta lamanya proses seleksi.

Perkembangan teknologi informasi mendorong organisasi untuk mengadopsi sistem e-recruitment. Sistem ini memungkinkan perusahaan mempublikasikan lowongan, menerima lamaran, melakukan penyaringan awal, dan mengelola seluruh data pelamar secara terintegrasi. Oleh karena itu diperlukan rancangan sistem informasi e-recruitment yang sesuai dengan kebutuhan PT Pacific Express Cargo.

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana merancang sistem informasi e-recruitment yang tepat bagi PT Pacific Express Cargo. Tujuan penelitian adalah menghasilkan rancangan sistem yang mampu mendukung proses rekrutmen secara efektif dan efisien.

Penelitian terdahulu mengenai e-recruitment umumnya berfokus pada perusahaan skala besar yang proses rekrutmennya telah terdigitalisasi penuh ([Hasibuan & Ramadhan, 2022](#); [Suryani et al., 2021](#)). Kajian mengenai perancangan sistem e-recruitment pada perusahaan jasa logistik dan freight forwarder berskala menengah seperti PT Pacific Express Cargo masih terbatas, khususnya yang mengintegrasikan proses pengajuan kebutuhan tenaga kerja, publikasi lowongan, seleksi, hingga pelaporan dalam satu platform. Kesenjangan (gap) inilah yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan.

Penelitian ini memiliki signifikansi baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian sistem informasi sumber daya manusia, khususnya implementasi e-recruitment pada sektor logistik ([Mathis & Jackson, 2019](#); [Wibowo & Aditya, 2023](#)). Secara praktis, rancangan sistem ini diharapkan menjadi acuan bagi PT Pacific Express Cargo dalam mempercepat proses rekrutmen, mengurangi penggunaan dokumen fisik, serta meningkatkan akurasi dan transparansi pengelolaan data pelamar.

Berdasarkan kajian literatur, e-recruitment didefinisikan sebagai pemanfaatan teknologi internet dan aplikasi berbasis web untuk mendukung proses penarikan, penyaringan, dan seleksi tenaga kerja ([Parry, 2006](#), dalam [Wibowo & Aditya, 2023](#)). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan e-recruitment mampu meningkatkan efisiensi waktu seleksi, menekan biaya administrasi, serta memperluas jangkauan pelamar dibandingkan metode rekrutmen konvensional ([Hasibuan & Ramadhan, 2022](#); [Suryani et al., 2021](#)). Pemanfaatan metode pengembangan sistem seperti waterfall serta pemodelan UML (*use case diagram*, *activity diagram*, dan ERD) juga terbukti efektif dalam merancang sistem informasi berbasis web yang sesuai dengan kebutuhan organisasi ([Sukamto & Shalahuddin, 2018](#); [Pratama & Wahyudi, 2022](#)).

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode System Development Life Cycle (SDLC). Tahap analisis kebutuhan dilakukan melalui observasi dan wawancara terhadap pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen. Analisis difokuskan pada identifikasi permasalahan, kebutuhan pengguna, kebutuhan data, dan kebutuhan informasi.

Tahap perancangan sistem dilakukan dengan menyusun model proses bisnis, perancangan basis data, perancangan antarmuka, serta pemodelan menggunakan diagram yang relevan. Hasil akhir penelitian berupa rancangan sistem informasi e-recruitment yang dapat dijadikan dasar implementasi aplikasi berbasis web.

Objek penelitian adalah PT Pacific Express Cargo yang bergerak di bidang freight forwarding dan memiliki kebutuhan rekrutmen untuk kantor pusat maupun cabang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis proses bisnis menunjukkan bahwa pengajuan kebutuhan tenaga kerja masih dilakukan menggunakan formulir kertas. Berkas lamaran diterima melalui berbagai media sehingga menyulitkan proses pengelolaan dan pencarian data. Selain itu, pelamar harus mengulangi pengumpulan dokumen fisik saat mengikuti tahapan seleksi.

Rancangan sistem yang diusulkan terdiri atas beberapa aktor utama yaitu HRD Manager, General Manager, manajer departemen, direktur, dan pelamar. Sistem menyediakan fitur pengajuan kebutuhan tenaga kerja secara elektronik, persetujuan berjenjang, publikasi lowongan, registrasi pelamar, unggah dokumen, seleksi administrasi, penjadwalan tes, wawancara, serta pelaporan.

Basis data dirancang untuk mengintegrasikan seluruh data pelamar, lowongan pekerjaan, hasil seleksi, dan riwayat rekrutmen. Dengan pendekatan ini, risiko kehilangan dokumen dapat diminimalkan dan proses pencarian informasi menjadi lebih cepat.

Dari sisi pengguna, antarmuka dirancang sederhana dan mudah digunakan. Pelamar dapat melihat lowongan, membuat akun, melengkapi profil, mengunggah dokumen, dan memantau status lamaran secara daring. Sementara itu, HRD dapat melakukan penyaringan kandidat berdasarkan kriteria tertentu.

Analisis Sistem Rekrutmen yang Berjalan

Hasil observasi menunjukkan bahwa PT Pacific Express Cargo telah memanfaatkan media daring melalui Bursa Kerja Online Denpasar sebagai sarana publikasi lowongan pekerjaan. Namun demikian, implementasi tersebut belum sepenuhnya mendukung proses rekrutmen secara terintegrasi. Beberapa aktivitas masih dilakukan secara manual menggunakan dokumen fisik sehingga menimbulkan penumpukan berkas, kesulitan pengarsipan, dan risiko kehilangan data pelamar. Selain itu, proses komunikasi antara perusahaan dan pelamar masih dilakukan melalui berbagai media yang terpisah sehingga memperlambat aliran informasi selama proses seleksi.

Permasalahan lain yang ditemukan adalah kompleksitas proses pendaftaran pada platform eksternal yang digunakan perusahaan. Pelamar harus melalui beberapa tahapan yang relatif panjang sehingga berpotensi menurunkan minat kandidat berkualitas untuk melanjutkan proses aplikasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang ada belum mampu memberikan pengalaman pengguna (*user experience*) yang optimal baik bagi pelamar maupun pihak HRD.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi tersebut menyebabkan proses rekrutmen memerlukan waktu lebih lama dibandingkan kebutuhan operasional perusahaan. Padahal PT Pacific Express Cargo merupakan perusahaan freight forwarding yang memiliki kebutuhan tenaga kerja dinamis seiring perkembangan bisnis dan ekspansi cabang perusahaan.

Analisis Kebutuhan Sistem

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kebutuhan sistem dikelompokkan menjadi kebutuhan fungsional dan nonfungsional.

Kebutuhan Fungsional

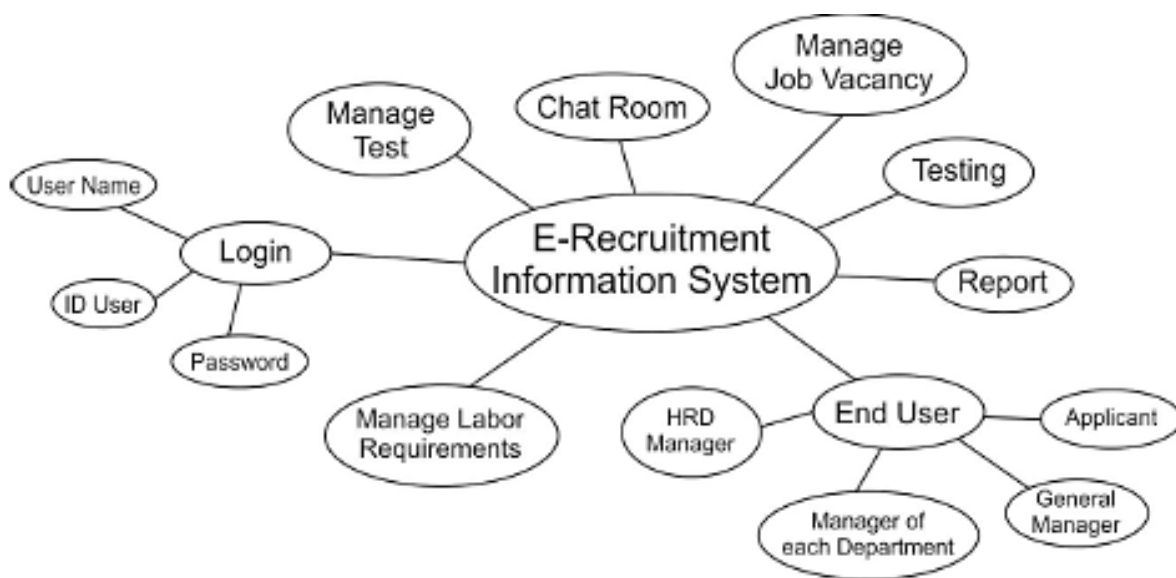
Sistem harus mampu:

1. Mengelola kebutuhan tenaga kerja setiap departemen.
2. Mengelola data lowongan pekerjaan.
3. Mengelola data pelamar.
4. Mengelola bank soal seleksi.

5. Menyelenggarakan tes online.
6. Menyediakan laporan hasil seleksi.
7. Menyediakan media komunikasi antara HRD dan pelamar.
8. Kebutuhan Nonfungsional

Sistem harus:

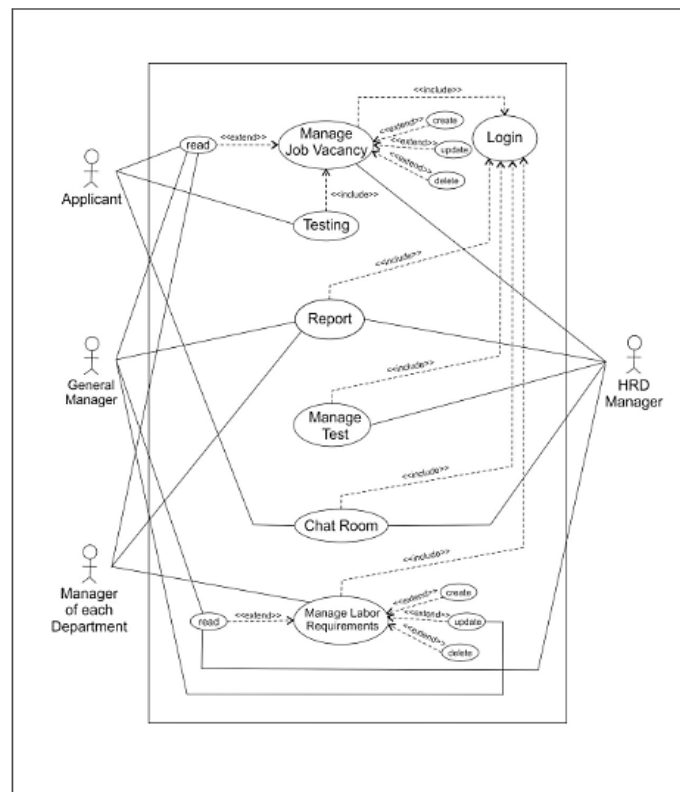
1. Berbasis web dan dapat diakses kapan saja.
2. Memiliki antarmuka yang sederhana.
3. Menjamin keamanan data pelamar.
4. Mendukung akses multi-user berdasarkan hak akses masing-masing.



Gambar 1. Concept Map Sistem Informasi E-Recruitment.

Concept map digunakan untuk menggambarkan hubungan antarkomponen utama dalam sistem e-recruitment. Model ini menunjukkan keterkaitan antara pelamar, HRD Manager, General Manager, manajer departemen, lowongan pekerjaan, proses seleksi, tes online, laporan, dan basis data.

Penggunaan concept map pada tahap awal perancangan memberikan manfaat dalam memvisualisasikan ruang lingkup sistem secara menyeluruh. Seluruh pemangku kepentingan dapat memahami bagaimana informasi mengalir dari proses pengajuan kebutuhan tenaga kerja hingga keputusan penerimaan karyawan.



Gambar 2. Use Case Diagram Sistem yang dirancang

Penggunaan use case diagram memberikan gambaran yang jelas mengenai batasan akses dan tanggung jawab setiap pengguna sistem.

Sebagai contoh:

1. HRD Manager memiliki kewenangan tertinggi dalam pengelolaan proses rekrutmen.
2. General Manager berperan sebagai pihak yang memberikan persetujuan kebutuhan tenaga kerja.
3. Manajer Departemen bertanggung jawab mengajukan kebutuhan tenaga kerja.
4. Pelamar berinteraksi melalui proses registrasi, pengiriman berkas, dan pelaksanaan tes online.

Pemisahan hak akses tersebut mendukung prinsip keamanan informasi dan mengurangi risiko penyalahgunaan data.

Secara umum, alur bisnis platform berjalan sebagai berikut. Pertama, Manajer Departemen mengajukan kebutuhan tenaga kerja melalui sistem, yang kemudian diverifikasi dan disetujui oleh General Manager. Setelah disetujui, HRD Manager mempublikasikan lowongan pekerjaan pada platform. Pelamar yang berminat melakukan registrasi akun, mengunggah berkas persyaratan, serta mengikuti tes daring yang disediakan. Sistem selanjutnya melakukan penyaringan administrasi secara otomatis berdasarkan kriteria yang ditetapkan, sebelum hasil seleksi awal diteruskan kepada HRD Manager untuk proses wawancara dan keputusan akhir. Seluruh tahapan tersebut tercatat dalam satu basis data terpusat sehingga status setiap lamaran dapat dipantau secara real-time oleh pelamar maupun pihak manajemen.

Diskusi

Dibandingkan dengan platform rekrutmen umum yang bersifat generik seperti Jobstreet, LinkedIn, atau Glints, rancangan sistem ini dibangun secara khusus untuk mengikuti alur kerja internal PT Pacific Express Cargo, mulai dari pengajuan kebutuhan tenaga kerja oleh Manajer Departemen, persetujuan oleh General Manager, hingga pengelolaan seleksi oleh HRD Manager dalam satu kesatuan proses. Karakteristik ini menjadi nilai lebih karena platform umum hanya menjembatani publikasi lowongan dan penerimaan lamaran, tanpa mengakomodasi alur persetujuan internal maupun pelaporan rekrutmen yang spesifik bagi perusahaan jasa logistik. Di sisi lain, rancangan ini masih memiliki keterbatasan dibandingkan platform komersial yang sudah mapan, terutama karena belum diuji pada basis pengguna yang besar dan belum dilengkapi fitur lanjutan seperti pencocokan kandidat berbasis kecerdasan buatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang berjalan di PT Pacific Express Cargo masih menghadapi berbagai kendala yang berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Kendala tersebut meliputi penggunaan dokumen fisik yang masih dominan, pengelolaan data pelamar yang belum terintegrasi, risiko kehilangan dokumen, serta lamanya proses administrasi rekrutmen. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang ada belum sepenuhnya mendukung kebutuhan organisasi yang semakin bergantung pada kecepatan dan ketepatan informasi dalam pengambilan keputusan.

Rancangan sistem informasi e-recruitment yang dihasilkan dalam penelitian ini menawarkan solusi melalui digitalisasi seluruh proses rekrutmen mulai dari pengajuan kebutuhan tenaga kerja, publikasi lowongan pekerjaan, pendaftaran pelamar, seleksi administrasi, pelaksanaan tes, hingga pelaporan hasil seleksi. Integrasi proses tersebut memungkinkan aliran informasi berlangsung secara lebih cepat dan akurat dibandingkan sistem yang berjalan sebelumnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan konsep e-recruitment yang dikemukakan oleh [Parry \(2006\)](#), yaitu bahwa penggunaan teknologi informasi dalam proses rekrutmen mampu meningkatkan efisiensi organisasi melalui pengurangan aktivitas administratif yang bersifat manual. Dalam konteks PT Pacific Express Cargo, penerapan sistem e-recruitment berpotensi mengurangi ketergantungan terhadap dokumen fisik serta mempercepat proses pencarian dan pengolahan data pelamar. Dengan demikian, staf HRD dapat lebih fokus pada aktivitas yang bersifat strategis seperti penilaian kompetensi kandidat dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja.

Dari sisi operasional, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem yang dirancang mampu mengintegrasikan seluruh data pelamar ke dalam satu basis data terpusat. Integrasi data ini memberikan keuntungan berupa kemudahan pencarian informasi, peningkatan akurasi data, dan pengurangan risiko duplikasi dokumen. Kondisi tersebut mendukung pendapat [O'Brien \(2007\)](#) yang menyatakan bahwa sistem informasi yang terintegrasi dapat meningkatkan kualitas informasi yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan organisasi.

Selain meningkatkan efisiensi internal perusahaan, sistem yang dirancang juga memberikan manfaat bagi pelamar. Melalui platform berbasis web, pelamar dapat

mengakses informasi lowongan pekerjaan, mengunggah dokumen persyaratan, mengikuti proses seleksi, dan memantau status lamaran secara daring. Kemudahan akses tersebut dapat meningkatkan pengalaman pengguna (*user experience*) dan memperluas jangkauan pencarian kandidat potensial. Dengan kata lain, sistem tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan tetapi juga meningkatkan kualitas layanan kepada calon tenaga kerja.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, keberadaan basis data pelamar yang terintegrasi memungkinkan perusahaan membangun talent pool yang dapat digunakan untuk kebutuhan rekrutmen di masa mendatang. Data kandidat yang pernah mengikuti proses seleksi dapat disimpan dan dimanfaatkan kembali apabila terdapat kebutuhan tenaga kerja yang sesuai. Pendekatan ini dapat mengurangi waktu dan biaya yang diperlukan untuk melakukan proses pencarian kandidat dari awal setiap kali perusahaan membuka lowongan baru.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan sistem *e-recruitment* berpotensi memberikan manfaat ekonomi bagi perusahaan. Pengurangan penggunaan kertas, biaya pencetakan formulir, biaya distribusi dokumen, serta biaya penyelenggaraan tes secara konvensional dapat menurunkan biaya operasional rekrutmen. Selain itu, proses seleksi yang lebih cepat memungkinkan perusahaan memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan dalam waktu yang lebih singkat sehingga dapat meminimalkan dampak kekosongan posisi terhadap produktivitas organisasi.

Meskipun demikian, implementasi sistem *e-recruitment* juga memiliki beberapa tantangan yang perlu diperhatikan. Keberhasilan sistem tidak hanya ditentukan oleh kualitas rancangan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan pelatihan bagi pengguna sistem, menyusun prosedur operasional yang jelas, serta memastikan keamanan data pelamar melalui penerapan kontrol akses dan mekanisme perlindungan data yang memadai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa rancangan sistem informasi *e-recruitment* berbasis web memiliki potensi yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas proses rekrutmen di PT Pacific Express Cargo. Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa digitalisasi proses rekrutmen merupakan salah satu strategi penting dalam mendukung transformasi digital pada fungsi manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, implementasi sistem *e-recruitment* tidak hanya berperan sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang.

Kesimpulan

Rancangan sistem informasi *e-recruitment* berbasis web pada PT Pacific Express Cargo disusun untuk menjawab permasalahan proses rekrutmen yang masih bersifat semi-manual pada PT Pacific Express Cargo. Pembuktian bahwa rancangan ini sesuai dengan kebutuhan diperoleh melalui pemodelan use case diagram, activity diagram, dan ERD yang telah disesuaikan dengan alur kerja aktual perusahaan serta divalidasi melalui diskusi

dengan pihak HRD. Adapun pembuktian efektivitas sistem secara nyata baru dapat dilakukan setelah rancangan ini diimplementasikan dan diuji pada lingkungan operasional perusahaan. Sistem yang dirancang mendukung digitalisasi proses pengajuan kebutuhan tenaga kerja, publikasi lowongan, pengelolaan data pelamar, seleksi, dan pelaporan. Implementasi sistem diharapkan meningkatkan efisiensi operasional, kualitas pengelolaan data, serta efektivitas proses rekrutmen.

PT Pacific Express Cargo disarankan untuk menyiapkan infrastruktur teknis seperti server dan jaringan internet yang memadai, menetapkan kebijakan pengelolaan data pelamar yang sesuai dengan ketentuan perlindungan data pribadi, serta menunjuk penanggung jawab pengelolaan sistem (admin) sebelum rancangan ini diimplementasikan. Perusahaan juga disarankan menyiapkan pelatihan singkat bagi staf HRD dan jajaran manajemen terkait agar proses transisi dari mekanisme rekrutmen semi-manual menuju sistem e-recruitment dapat berjalan lancar.

Daftar Pustaka

- Amusan, D. G., & Oyediran, M. O. (2016). Development Of Efficient E-Recruitment System For University Staff In Nigeria. *Circulation In Computer Science*, 1(1), 10- 14.
- Anisah, N., Anton, A., & Radiyah, U. (2016). Rancangan Sistem Informasi E-Recruitment Berbasis Webpada Pt.
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Bfi Finance Indonesia Tbk). *Ensiklopedia Of Journal*, 1(2).
- Buwono, R. C. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di Pt. Diginet Media, Yogyakarta). *Jurnal Teknologi Informasi Respati*, 7(19).
- Cahya Dewi, Kadek: 2017. Buku Ajar Manajemen Sistem Informasi Program
- Dharmawan, R., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Analisis Efisiensi Rekrutmen Karyawan Melalui Media Online Dan Media
- Febrianto, N. J., Rosidi, A., & Al-Fatta, H. (2015). Pengembangan Sistem Informas Sumber Daya Manusia Di Pt. Marintara Heron Jaya Cilegon. *Jurnal Teknologi Informasi Respati*, 10(29).
- Geoservices. *Prosisko: Jurnal Pengembangan Riset Dan Observasi Sistem Komputer*, 3(2).
- Gunawan, W., Masum, M., & Rizkiana, A. (2019). Perancangan Aplikasi E-Recruitment Berbasis Web Dengan Notifikasi Sms Gateway Di Pt. Agung Karunia Utama. *Jurnal Sistem Informasi Dan Informatika*, 2(1), 101-110.
- Handoko, Y., & Muchlas, Z. (2014). Dampak Penerapan E-Recruitment Bagi Tenaga Kerja Dan Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Manajemen*, 21(2), 110-122.
- Handriani, I., Sidik, S., Noor, A., Multazam, A., & Wijaya, I. (2019). Aplikasi
- Hanggraeni, Dewi: 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Al Fatta, Hanif: 2007. Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan Dan Organisasi Modern. Yogyakarta:
- Jakarta. *Jurnal Teknologi Informatika & Komputer*, 4(2), 13-18.
- Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42-63.

- Konvensional (Studi Tentang Efisiensi Waktu Dan Tenaga Dari Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1). Hamali, Arif Yusuf: 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Buku Seru.
- Kuway, S. M., & Kosasi, S. (2015). Perancangan Sistem Informasi E Recruitment Karyawan Perusahaan.
- Latifah, F., & Pangestu, H. R. (2018). Perancangan Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Dengan Metode Waterfall Berbasis Web Pada Pt. Mero Sekawan Jaya Management Of A Nigerian Bank. *Nigerian Journal Of Applied Behavioural Sciences*, 344, 350.
- Nurhuda, E. (2014). Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Dan Pelatihan Karyawan (Studi Pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Oba-Adenuga, O. A. (2015). Electronic Recruitment And Human Resources Perekrutan Dan Penempatan Karyawan Baru Berbasis Web (Studi Kasus Pt Qodri Z., Muhammad Lailatul: 2017. Panduan Lengkap Human Resources Division Hrd & Ga General Affair. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Rahayu, S., Azizah, N., & Ferlyawan, R. (2018). Implementasi Sistem Informasi Pada E-Recruitment Calon Karyawan. *Sensi Journal*, 4(2), 141-152.
- Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Rabbani Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(1), 21-29.
- Santoso, S., Soleh, O., & Haeriah, S. (2019). Rancang Bangun Sistem Careerjobs. Id Sebagai Penyalur Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Kasus Pt Karya Anugerah Setia Studi Div Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali.
- Terttiaavini, S. A. (2015). Sistem Informasi E-Recruitment Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Informatika Global*, 6(1), 1-6.
- Yanto, A. B. H., Fauzi, A., & Jariyah, F. A. (2018). Sistem Informasi E- Recruitment Karyawan Berbasis Web Pada Pt. Jasa Swadaya Utama (Jayatama). *Jurnal Teknologi Informatika & Komputer*, 4(2), 1-6.
- Yulawati, E. (2015). Analisis Pengaruh Rekrutmen Sdm, Kesesuaian Penempatan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Weaving (Bachelor's Thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi Bisnis Uin Syarif Hidayatullah Jakarta).