



IMPLEMENTASI SISTEM PENERIMAAN KARYAWAN BERBASIS WEB

Eri Dariato^{1*}, Lionie², Antony Salim³

^{1,2,3}Program Studi Teknik Informatika, Universitas Dian Nusantara, Jakarta Barat 11470

* Email Korespondensi: eri.dariato@undira.ac.id

INFO ARTIKEL

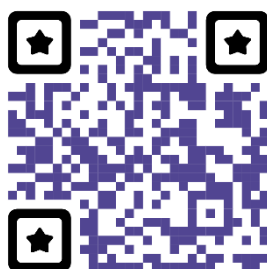
Sejarah Artikel:

Diterima Tgl. 24/07/2026

Diperbaiki Tgl. 30/07/2026

Disetujui Tgl. 30/07/2026

Tersedia daring Tgl. 30/07/2026



e-ISSN 2961-9009

p-ISSN 2963-1289

DOI:

<https://doi.org/10.64626/jukomtek.v5i2.767>

Abstract: Manual recruitment at PT ABC, an information technology company in South Jakarta, has caused inefficient human resource work, delays in candidate selection, poor storage of applicant data, and the risk of wasted time and cost due to inaccurate hiring decisions. This study aims to design and implement a web-based employee recruitment system that improves the efficiency, structure, and transparency of the recruitment process, from application submission, interview scheduling, competency assessment, and negotiation to the management of offering letters and employment contracts. The system was developed with the Agile Scrum method through iterative sprints consisting of requirements analysis, sprint planning, system design, implementation, testing, and evaluation, using the Laravel 10 framework, Blade templates, CSS, JavaScript, and a PostgreSQL database. The result is an applicant tracking system with fourteen functional pages and role-based access for HR and administrative staff, including hybrid online and onsite applications through QR codes. Black box testing of six main features produced a success rate of 83.33 percent, with the interview notification broadcast being the only failing feature. Stakeholder evaluation confirmed that applicant tracking works well, while the interface, remaining bugs, and feature completeness still require improvement. The system provides a solid foundation for digitalizing recruitment at PT ABC.

Keywords:

Recruitment, Web-Based Information System, Agile Scrum, Laravel 10, Human Resource Management.

Abstrak: Proses rekrutmen yang masih dilakukan secara manual di PT ABC, perusahaan teknologi informasi di Jakarta Selatan, menimbulkan ketidakefisienan kerja sumber daya manusia, keterlambatan seleksi kandidat, buruknya penyimpanan data pelamar, serta risiko kerugian waktu dan biaya akibat kesalahan pemilihan karyawan. Penelitian ini bertujuan merancang dan mengimplementasikan sistem penerimaan karyawan berbasis web yang meningkatkan efisiensi, struktur, dan transparansi proses rekrutmen, mulai dari pengajuan lamaran, penjadwalan wawancara, penilaian kompetensi, dan negosiasi hingga pengelolaan dokumen penawaran kerja dan kontrak. Sistem dikembangkan dengan metode Agile Scrum melalui sprint iteratif yang meliputi analisis kebutuhan, perencanaan sprint, perancangan sistem, implementasi, pengujian, dan evaluasi, menggunakan framework Laravel 10, templat Blade, CSS, JavaScript, serta

	basis data PostgreSQL. Hasilnya berupa applicant tracking system dengan empat belas halaman fungsional dan pembagian hak akses bagi HR dan staf administrasi, termasuk jalur pelamaran hibrida daring dan onsite melalui kode QR. Pengujian black box terhadap enam fitur utama menghasilkan tingkat keberhasilan 83,33 persen, dengan fitur notifikasi massal wawancara sebagai satu-satunya fitur yang gagal. Evaluasi pemangku kepentingan menunjukkan pelacakan lamaran telah berjalan baik, sedangkan antarmuka, bug yang tersisa, dan kelengkapan fitur masih perlu disempurnakan. Sistem ini menjadi fondasi yang kuat bagi digitalisasi rekrutmen di PT ABC. Kata Kunci: Rekrutmen, Sistem Informasi Berbasis Web, Agile Scrum, Laravel 10, Manajemen Sumber Daya Manusia.
	©2022. Diterbitkan oleh Jurnal Komputer dan Teknologi (JUKOMTEK). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

PT ABC merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dengan fokus pada digitalisasi proses bisnis dan konsultasi teknik informatika, berlokasi di Jakarta Selatan dan beroperasi sejak tahun 2018. Perusahaan ini memiliki 12 karyawan tetap yang bekerja secara *onsite* serta secara rutin menerima mahasiswa untuk program kerja praktik atau magang. Dalam kegiatan operasionalnya, PT ABC menghadapi kendala pada proses penerimaan sumber daya manusia (SDM) karena rekrutmen masih dilakukan secara manual tanpa dukungan sistem digital yang terintegrasi. Kondisi ini membuat bagian HR tidak dapat bekerja secara efisien dan berdampak pada keterlambatan seleksi, kesulitan penyimpanan data pelamar, serta hambatan dalam penyaringan dan perbandingan kompetensi antarkandidat (Haryanto dkk., 2020; Vincentia, 2023).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem rekrutmen berbasis web memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas manajemen SDM, terutama pada kecepatan proses, akurasi data, dan transparansi seleksi ("Impact of E-Recruitment", 2023). Sistem informasi manajemen berbasis web juga terbukti meningkatkan efektivitas penerimaan karyawan baru karena penyeleksian data pelamar menjadi lebih efektif dari segi waktu dan beban kerja dibandingkan metode konvensional (Vincentia, 2023). Di era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*), platform *e-recruitment* memungkinkan organisasi menjangkau kumpulan pelamar yang lebih luas dan mengotomatisasi penyaringan

awal (Employee Recruitment and Selection Strategies, 2024), sehingga digitalisasi SDM menjadi kebutuhan strategis yang mencakup otomatisasi alur kerja, akurasi data, dan percepatan pengambilan keputusan (Urgensi Digitalisasi, 2024).

Kualitas proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi, sementara sistem rekrutmen modern juga mampu memperkuat citra profesional perusahaan atau *employer branding* di pasar tenaga kerja ("Impact of Web-Based Recruitment", 2023). Sejumlah penelitian sebelumnya telah membangun sistem rekrutmen berbasis web menggunakan metode *Waterfall* ("Sistem E-Recruitment Karyawan", 2023; "Perancangan Aplikasi Sistem Informasi", 2023) maupun *Prototype* ("Penerapan Metode Prototype", 2023), namun metode sekuensial tersebut kurang adaptif terhadap perubahan kebutuhan mitra selama pengembangan berlangsung.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini merumuskan masalah bagaimana merancang dan membangun sistem penerimaan karyawan berbasis web yang mampu meningkatkan efisiensi, struktur, dan transparansi rekrutmen di PT ABC, serta bagaimana mengintegrasikan pengelolaan data pelamar, penjadwalan wawancara, penilaian, negosiasi, dan dokumen dalam satu platform. Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga aspek: penerapan Agile Scrum yang iteratif dan inkremental, pembagian hak akses berbasis peran (*role-based access control*) antara HR Admin dan Admin Staf yang memungkinkan kebutuhan dokumen lamaran diubah secara dinamis tanpa perubahan kode, serta jalur pelamaran hibrida daring dan *onsite* melalui pemindaian kode QR yang bermuara pada satu basis data PostgreSQL.

LANDASAN TEORI

A. Rekrutmen dan *E-Recruitment*

SDM merupakan aset paling krusial bagi keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi, sehingga kesalahan dalam memilih karyawan berpotensi menimbulkan kerugian waktu, biaya, dan tenaga (Haryanto dkk., 2020). *E-recruitment* merupakan proses rekrutmen berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang memperluas jangkauan pencarian kandidat, mengotomatisasi penyaringan awal, dan mempercepat pengambilan keputusan seleksi ("Impact of E-Recruitment", 2023; "Designing a Web-Based Recruitment", 2020).

B. *Applicant Tracking System* Berbasis Web

Applicant Tracking System (ATS) adalah sistem yang memusatkan data pelamar dan mengelola alur rekrutmen secara *end-to-end*, mulai dari pengisian biodata oleh pelamar, penjadwalan wawancara, uji kompetensi, hingga dokumen penawaran kerja. Sentralisasi data

dalam satu platform terbukti lebih efektif dari segi waktu, akurasi, dan beban kerja dibandingkan metode manual (Trisnawati & Syarizal, 2020; "Perancangan Sistem Informasi Perekrutan", 2023).

C. Framework Laravel dan PostgreSQL

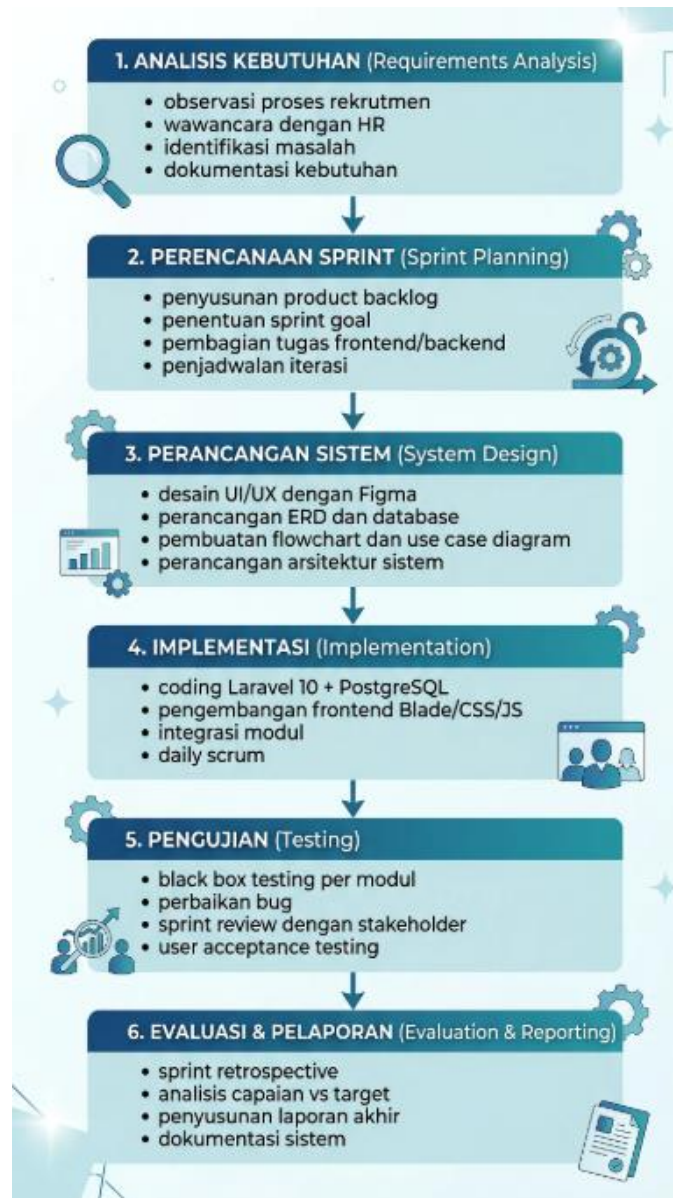
Laravel adalah *framework* PHP yang mengadopsi arsitektur *Model-View-Controller* (MVC) dan menyediakan fitur bawaan berupa autentikasi, validasi data, *routing*, perlindungan keamanan, serta manajemen peran pengguna ("Web-Based Employee Recruitment Information System", 2023). Laravel umumnya dikombinasikan dengan sistem manajemen basis data relasional seperti PostgreSQL untuk penyimpanan data yang aman dan terpusat ("Model Evaluasi Kinerja", 2023).

D. Agile Scrum

Agile Scrum adalah kerangka kerja pengembangan perangkat lunak yang iteratif dan inkremental, membagi pekerjaan ke dalam siklus pendek yang disebut *sprint* dan diakhiri dengan evaluasi bersama pemangku kepentingan (Pressman & Maxim, 2015). Metode ini memungkinkan tim merespons perubahan kebutuhan dengan cepat dan meminimalkan risiko kegagalan proyek, sebagaimana diterapkan pada sistem informasi berbasis Laravel ("Analysis of Agile Methods", 2024) dan sistem manajemen karyawan ("Automating a Web-based Employee", 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Agile Scrum dengan durasi setiap *sprint* 2–4 minggu yang diakhiri dengan produk berpotensi rilis. Tahapan penelitian ditunjukkan pada Gambar 1 dan dirinci pada Tabel 1. Data kebutuhan dikumpulkan melalui observasi langsung proses rekrutmen dan wawancara dengan bagian HR PT ABC. Antarmuka dirancang menggunakan Figma, sedangkan arsitektur sistem dimodelkan dengan *flowchart*, *use case diagram*, *activity diagram*, dan *Entity Relationship Diagram* (ERD). Implementasi menggunakan Laravel 10 (PHP) untuk *backend*, Blade, CSS, dan JavaScript untuk *frontend*, serta PostgreSQL yang dikelola dengan Navicat, XAMPP, dan phpMyAdmin di lingkungan Visual Studio Code. Pengujian dilakukan dengan metode *black box testing* yang berfokus pada kesesuaian keluaran terhadap masukan tanpa memeriksa struktur kode internal (Pressman & Maxim, 2015).



Gambar 1. Tahapan penelitian dengan metode Agile Scrum

Tabel 1. Tahapan, proses, luaran, dan indikator capaian penelitian

Tahapan	Proses	Luaran	Indikator Capaian
Analisis Kebutuhan	Observasi proses rekrutmen, wawancara HR, identifikasi kendala manual	Spesifikasi kebutuhan sistem, profil pengguna	≥ 10 kebutuhan fungsional dan ≥ 5 non-fungsional tervalidasi HR
Perencanaan Sprint	Penyusunan <i>product backlog</i> , <i>sprint goal</i> , estimasi dan pembagian tugas	<i>Product</i> dan <i>sprint backlog</i> , jadwal iterasi	≥ 15 item <i>backlog</i> ; <i>sprint</i> 2 mingguan
Perancangan Sistem	Desain UI/UX di Figma; ERD dan skema PostgreSQL; diagram UML	Prototipe Figma, ERD, diagram UML	≥ 10 halaman prototipe; ERD ≥ 8 entitas
Implementasi	<i>Coding</i> Laravel 10 dan PostgreSQL; <i>frontend</i> Blade/CSS/JS; <i>daily scrum</i> ; Git	Kode sumber dan modul fungsional	$\geq 75\%$ fitur <i>backlog</i> berjalan

Tahapan	Proses	Luaran	Indikator Capaian
Pengujian	<i>Black box testing</i> per modul, perbaikan <i>bug</i> , <i>sprint review</i>	Laporan pengujian, daftar <i>bug</i>	≥90% skenario lulus; tanpa <i>critical bug</i>
Evaluasi	<i>Sprint retrospective</i> , analisis capaian terhadap target, evaluasi pengguna	Laporan akhir, dokumentasi sistem	Sistem terdokumentasi lengkap

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Alur Bisnis dan Modul Sistem

Sistem dibangun untuk mendigitalisasi alur rekrutmen PT ABC yang terdiri atas aplikasi awal, penyaringan resume, wawancara, evaluasi keterampilan, negosiasi gaji dan manfaat, tawaran kerja resmi, hingga penandatanganan kontrak sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2. Seluruh tahapan tersebut direalisasikan ke dalam 14 halaman fungsional dengan tiga kelompok pengguna, yaitu pelamar, HR, dan staf administrasi (Tabel 2). Pembagian ini sejalan dengan prinsip *role-based access control* yang disediakan Laravel ("Web-Based Employee Recruitment Information System", 2023) dan praktik perancangan ATS pada penelitian sebelumnya (Haryanto dkk., 2020).



Gambar 2. Alur proses rekrutmen karyawan pada sistem

Tabel 2. Halaman dan modul sistem yang diimplementasikan

No	Halaman/Modul	Akses Pengguna	Status
1	Form Apply Lamaran	Pelamar (via tautan/QR)	Berfungsi

No	Halaman/Modul	Akses Pengguna	Status
2	Login	Admin, HR, Staf	Berfungsi
3	Beranda (<i>Dashboard</i>)	Admin, HR	Berfungsi
4-5	Lowongan dan Edit Lowongan	HR	Berfungsi
6	Daftar Pelamar	HR	Berfungsi
7-9	Interview, Penilaian, Negosiasi	HR	Berfungsi
10-11	Penawaran (<i>Offering Letter</i>) dan Kontrak	HR	Berfungsi
12-14	Kelola Posisi, Akun Pengguna, Dokumen	Staf	Berfungsi

B. Implementasi Antarmuka

Halaman form lamaran (Gambar 3) hanya dapat diakses melalui tautan yang dikirim HR atau pemindaian kode QR pada banner perusahaan, sehingga pelamar daring maupun *onsite* seperti pada acara *job fair* tercatat dalam basis data yang sama. Pengguna internal masuk melalui halaman login (Gambar 4) dengan akun dan peran yang telah ditetapkan, kemudian diarahkan ke beranda yang menampilkan statistik pelamar masuk dan yang sedang diproses (Gambar 5). Pengelolaan lowongan (Gambar 6) hanya dapat dilakukan oleh HR, sedangkan halaman lamaran (Gambar 7) menampilkan data pelamar beserta detail lengkap isian form. Otomatisasi pengisian biodata mandiri oleh pelamar ini sejalan dengan temuan bahwa sistem berbasis web mengurangi beban administrasi HR (Trisnawati & Syarizal, 2020; "Pengembangan Aplikasi E-Recruitment", 2023).

Gambar 3. Form Apply Lamaran

Gambar 4. Halaman Login

Gambar 5. Halaman Beranda

ID	Lowongan	Tanggal Buka	Tanggal Tutup	Kuasa Gaji	Persyaratan	Aksi
2	Frontend Developer	09/06/2023	15/06/2023	Rp 2.000.000 - Rp 4.000.000	Pengalaman Kerja 1-2 Thn	[Edit] [Hapus]
1	Backend Developer	02/06/2023	06/06/2023	Rp 2.000.000 - Rp 4.000.000	Pengalaman Kerja 3-5 Thn	[Edit] [Hapus]

Gambar 6. Halaman Lowongan

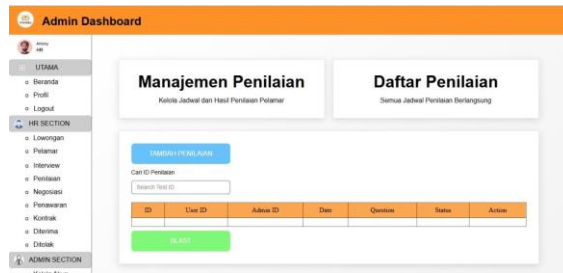
ID	Nama Pelamar	Pesan Yang Dikirim	Pendidikan Terakhir	Gajarnya	No HP	Email	Aksi
1	Bismillah Mubandari	Backend Developer	SDS	3.000.000	081201590311	bismillahmubandari@gmail.com	[Edit] [Hapus]

Gambar 7. Halaman Lamaran

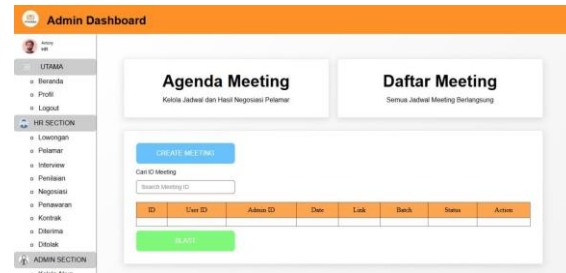
ID	Pelamar ID	Alamat ID	Jadwal Interview	Tipe Interview	Link	Status	Aksi
1	1	1	09/06/2023	15/06/2023	081201590311	bismillahmubandari@gmail.com	[Edit] [Hapus]

Gambar 8. Halaman Interview

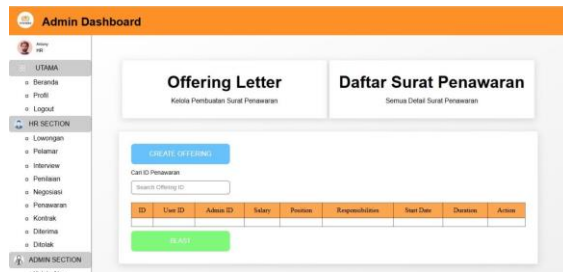
Pada halaman interview (Gambar 8), HR dapat menambah, mengubah, dan menghapus jadwal wawancara serta mengirim notifikasi massal melalui tombol *blast*. Halaman penilaian (Gambar 9) digunakan untuk menjadwalkan uji kompetensi dan mengunggah soal dalam bentuk berkas, sedangkan halaman negosiasi (Gambar 10) mengelola jadwal pertemuan negosiasi dengan pelamar. Hasil negosiasi menjadi masukan bagi halaman penawaran (Gambar 11) untuk membuat *offering letter*, lalu halaman kontrak (Gambar 12) menghasilkan dokumen kontrak cukup dengan memasukkan identitas dokumen penawaran beserta ketentuan dan persyaratan. Integrasi dokumen penawaran dan kontrak dalam satu alur ini memperluas cakupan sistem rekrutmen pada penelitian sebelumnya yang umumnya berhenti pada tahap seleksi ("Implementation of a Web-Based Daily Worker", 2023; "Designing a Web-Based Recruitment", 2020).



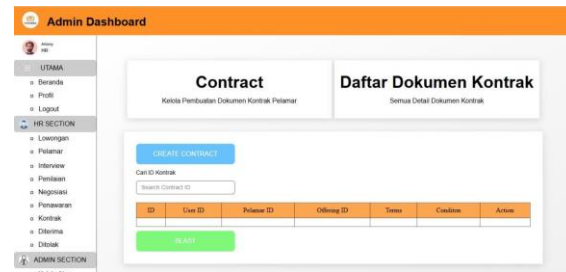
Gambar 9. Halaman Penilaian



Gambar 10. Halaman Negosiasi



Gambar 11. Halaman Penawaran



Gambar 12. Halaman Kontrak

C. Pengujian Black Box

Pengujian fungsional dilakukan terhadap enam fitur utama dengan hasil pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil pengujian *black box*

No	Fitur	Masukan	Keluaran yang Diharapkan	Status
1	Login Admin & HR	Email dan <i>password</i> valid	Berhasil masuk ke <i>dashboard</i>	Berhasil
2	Tambah Data Pelamar	Data lengkap pelamar	Data tersimpan dan tampil di tabel pelamar	Berhasil
3	Update Status Pelamar	Klik tombol Terima/Tolak	Status pelamar berubah sesuai pilihan	Berhasil
4	Unggah & Lihat Soal Tes	Berkas .pdf/.doc/.docx	Berkas tersimpan dan dapat diunduh	Berhasil
5	Tambah Jadwal Penilaian	Pelamar, HR, tanggal, soal	Data penilaian tersimpan dan tampil di tabel	Berhasil
6	<i>Blast</i> Notifikasi Interview	Klik tombol <i>Blast</i>	Notifikasi terkirim ke pelamar	Gagal

Tingkat keberhasilan pengujian dihitung sebagai perbandingan fitur yang lulus terhadap total fitur yang diuji:

$$\text{Tingkat Keberhasilan} = (5 / 6) \times 100\% = 83,33\%$$

Lima fitur inti, yaitu autentikasi, pengelolaan data pelamar, pembaruan status, pengelolaan dokumen, dan penjadwalan, berfungsi sesuai spesifikasi. Satu-satunya kegagalan

terjadi pada fitur *blast* notifikasi wawancara, padahal notifikasi merupakan jembatan komunikasi utama antara sistem dan pelamar. Hasil ini masih berada di bawah indikator capaian 90% yang ditetapkan, namun sebanding dengan pengujian sistem *e-recruitment* berbasis Laravel lain yang juga menempatkan modul notifikasi sebagai area perbaikan ("Model Evaluasi Kinerja", 2023; "Automating a Web-based Employee", 2024).

D. Evaluasi Pemangku Kepentingan

Sistem didemonstrasikan kepada pimpinan PT ABC pada akhir *sprint* dan hasil evaluasinya dirangkum pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil evaluasi pemangku kepentingan PT ABC

No	Jabatan	Evaluasi
1	Chief Executive Officer	Desain antarmuka kurang menarik dan belum <i>user-friendly</i>
2	Chief Technical Officer	Beberapa <i>bug</i> membuat sistem tidak berjalan efisien
3	Finance & Accounting	Pelacakan pelamaran sudah berjalan cukup baik, namun fitur belum lengkap dan belum sempurna

Evaluasi menunjukkan bahwa fondasi fungsional sistem, terutama pelacakan lamaran dan integrasi lowongan dengan master posisi, telah diterima mitra, sedangkan aspek kegunaan masih menjadi kelemahan utama. Kegunaan merupakan atribut kualitas yang menentukan kemudahan, efisiensi, dan kepuasan pengguna dalam berinteraksi dengan sistem (Nielsen, 2012), sehingga penyempurnaan antarmuka perlu menjadi prioritas *sprint* berikutnya sebagaimana dianjurkan dalam siklus *sprint review* Agile (Pressman & Maxim, 2015).

Secara keseluruhan, sistem baru mencapai sekitar 50% dari fungsionalitas penuh yang ditargetkan. Kesenjangan ini disebabkan oleh keterbatasan waktu pengembangan, kendala perangkat keras, serta ketidakcocokan *framework* dengan permintaan mitra. Kondisi tersebut menegaskan keunggulan pendekatan iteratif, karena setiap *sprint* tetap menghasilkan fitur yang dapat didemonstrasikan dan dievaluasi meskipun cakupan belum lengkap ("Analysis of Agile Methods", 2024; "Pengembangan Aplikasi E-Recruitment", 2023).

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengimplementasikan sistem penerimaan karyawan berbasis web di PT ABC menggunakan metode Agile Scrum, *framework* Laravel 10, dan basis data PostgreSQL, yang mengintegrasikan seluruh siklus rekrutmen mulai dari form lamaran daring dan *onsite* melalui kode QR, pengelolaan pelamar, wawancara, penilaian, negosiasi, hingga pembuatan *offering letter* dan kontrak kerja dalam 14 halaman fungsional dengan pembagian

hak akses berbasis peran, di mana pengujian *black box* terhadap enam fitur utama menghasilkan tingkat keberhasilan 83,33% dan evaluasi pemangku kepentingan mengonfirmasi bahwa pelacakan lamaran telah berjalan baik, sehingga sistem ini telah memberikan kontribusi nyata dalam menggantikan rekrutmen manual yang tidak efisien, meskipun perbaikan fitur notifikasi massal, penghapusan *bug*, penyempurnaan antarmuka, dan integrasi API platform pencari kerja pihak ketiga masih diperlukan agar sistem mencapai kesiapan implementasi penuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Analysis of agile methods in Laravel-based information systems in Indonesia. (2024). *Indonesian Journal of Information and Communication Management (IJICOM)*, 5(1), 1–10.
- Automating a web-based employee management information system using Agile Scrum. (2024). *Sistemasi*, 12(3), 1–15.
<https://sistemasi.ftik.unisi.ac.id/index.php/stmsi/article/view/5301>
- Designing a web-based recruitment management system. (2020). *Journal of Information Systems and Business Technology (JISBT)*.
<https://journal.jci.co.id/jisbt/article/view/320>
- Employee recruitment and selection strategies in the VUCA era. (2024). *Proceedings of Social Science Journal (PSSJ)*. <https://journal.privietlab.org/index.php/PSSJ/article/view/990>
- Haryanto, H., Putra, Y. S., & Natasyah, N. (2020). Web-based employee recruitment management system in PT. TropicAbadi. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 4(2), 1–8. <https://doi.org/10.33050/atm.v4i2.1250>
- Impact of e-recruitment on the effectiveness of HR management. (2023). *Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences*, 6(1), 37–48.
- Impact of web-based recruitment on organizational image and organizational performance. (2023). *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*.
<https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/58>
- Implementation of a web-based daily worker recruitment system using CodeIgniter 3. (2023). ITS. Sans Scientific.
- Model evaluasi kinerja dan usability sistem e-recruitment dengan Laravel. (2023). *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi (JSIT)*, 4(2), 1–12.
- Nielsen, J. (2012). *Usability 101: Introduction to usability*. Nielsen Norman Group.
<https://www.nngroup.com/articles/usability-101-introduction-to-usability/>

Pengembangan aplikasi e-recruitment berbasis website studi kasus menggunakan Agile Scrum.

(2023). *Kalbisiana*. Kalbis Institute.

Penerapan metode prototype dalam perancangan sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web. (2023). Dalam *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Bisnis (SENATIB)*. Universitas Duta Bangsa.

Perancangan aplikasi sistem informasi penerimaan karyawan baru berbasis web menggunakan metode Waterfall (studi kasus: PT XYZ). (2023). *Jurnal Infotech*. STTM Cileungsi.

Perancangan sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web. (2023). *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi (JMASIF)*. <https://journal.msti-indonesia.com/index.php/jmasif/article/download/28/27>

Pressman, R. S., & Maxim, B. R. (2015). *Software engineering: A practitioner's approach* (8th ed.). McGraw-Hill.

Sistem e-recruitment karyawan menggunakan metode Waterfall. (2023). Dalam *Prosiding Seminar Nasional Riset Teknologi*. Universitas Indraprasta PGRI.

Trisnawati, L., & Syarizal, E. (2020). Rancangan sistem rekrutmen karyawan berbasis web pada PT Fast Food Indonesia Region Pekanbaru. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*.

Urgensi digitalisasi manajemen sumber daya manusia. (2024). *Jurnal Innovative*. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11668>

Vincentia, I. (2023). Analysis of web-based management information system design to improve the effectiveness and efficiency of the new employee recruitment process at one of the fast moving consumer goods (FMCG) companies in DKI Jakarta. *Journal of Research in Social Science, Economics and Management*, 2(12), 2824–2844. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i12.506>

Web-based employee recruitment information system using Laravel and MySQL. (2023). *Jurnal Manajemen Informatika*. Universitas Suryakencana.