

# Pemanfaatan Sistem E-Recruitment untuk Perekrutan Dosen Berkualitas

Susanti M. Kuway  
Information System Department  
STMik Pontianak  
Pontianak, Kalimantan Barat  
shanty\_stmikptk@yahoo.com

Gusti Syarifudin  
Information System Department  
STMik Pontianak  
Pontianak, Kalimantan Barat  
gus\_wet@yahoo.com

**Abstrak**—Perekrutan dosen baru adalah adanya kebutuhan untuk memenuhi kekosongan suatu formasi berdasarkan matakuliah. Dosen sebagai tenaga pendidik memiliki tugas utama yaitu mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kebutuhan agar setiap perguruan tinggi bisa menjaga kuantitas dan kualitas dosennya masing-masing, maka mulai dari perekrutan sampai dengan memposisikan harus sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pengembangan sistem informasi-recruitment dapat membantu menjawab permasalahan kebutuhan perekrutan dosen secara online. Bentuk penelitian berbentuk studi kasus dengan variabel tunggal yaitu pemanfaatan sistem e-recruitment untuk perekrutan dosen berkualitas dengan metode perancangan menggunakan RAD (Rapid Application Development) yang merupakan sebuah strategi pengembangan sistem yang menekankan kecepatan melalui keterlibatan user dalam hal ini calon dosen. Penelitian ini menghasilkan sebuah sistem informasi-recruitment yang lebih menekankan pada pencarian calon dosen yang sesuai dengan kebutuhan dan memberikan fitur pendeskripsian profil calon dosen secara lebih rinci dengan harapan profil tersebut dapat dijadikan sebagai acuan bagi STMik Pontianak dalam memilih mereka untuk bergabung sebagai tenaga pengajar pada perguruan tinggi STMik Pontianak.

**Kata kunci**—*e-recruitment, research and development method, RAD*

## I. PENDAHULUAN

Hal yang paling mendasari dalam proses perekrutan dosen baru adalah adanya kebutuhan untuk memenuhi kekurangan atau kekosongan suatu formasi berdasarkan matakuliah. Dosen sebagai tenaga pendidik memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian seorang dosen memiliki peran sentral dan strategis untuk menentukan tinggi atau rendahnya kualitas suatu perguruan tinggi. Sejalan dengan kebutuhan agar setiap perguruan tinggi bisa menjaga kuantitas dan kualitas dosennya masing-masing, maka mulai dari perekrutan sampai dengan memposisikan harus sesuai dengan kuota dan bidangnya masing-masing. Penilaian kualifikasi dan latar belakang pendidikan seorang dosen harus dilakukan secara

cermat dengan memperhatikan aspek kebutuhan untuk menjamin perkembangan kualitas penyelenggaraan pendidikan bidang keilmuan pada suatu jurusan.

Kenyataan yang sekarang sedang dihadapi khususnya di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMik) Pontianak, perekrutan dosen yang saat ini masih dilakukan secara konvensional belum sesuai dengan yang diharapkan, baik dari segi jumlah, bidang, kualifikasi, dan mutu. Akibatnya seringkali seorang dosen harus mengajarkan suatu matakuliah yang tidak sesuai dengan bidang pendidikannya. Sistem perekrutan dosen STMik Pontianak bersifat sentralisasi dimana mulai dari syarat, proses seleksi, dan keputusan penerimaan dilakukan oleh pimpinan institusi. Proses seleksi dosen dilakukan oleh tim seleksi yang dibentuk berdasarkan keputusan pimpinan institusi. Meskipun pola perekrutan bersifat sentral, namun apabila terkait secara langsung dengan kebutuhan jurusan, pimpinan lembaga meminta rekomendasi atau pendapat dari pimpinan jurusan. Rekomendasi ini didasarkan pada kebutuhan masing-masing jurusan dan kompetensi calon dosen yang bersangkutan.

Dalam rangka mendapatkan tenaga pengajar yang berkualitas dan bisa memenuhi kebutuhan jumlah tenaga pengajar dengan tepat waktu, STMik Pontianak memerlukan sistem perekrutan dosen yang memungkinkan institusi dapat memilih calon dosen dengan berbagai bidang ilmu dan ketersediaan banyak pilihan calon dosen pada bidang tertentu. Hal ini maksudkan agar dari banyaknya pilihan yang tersedia, STMik Pontianak dapat mendapatkan calon yang benar-benar sesuai dengan bidang ilmu yang dibutuhkan. Untuk mewujudkan keinginan tersebut, proses perekrutan tidaklah cukup apabila hanya dilakukan dengan cara memasang iklan lowongan atau dengan cara menunggu calon datang langsung ke STMik Pontianak. Akan tetapi harus ada suatu sistem informasi yang dapat dipergunakan untuk memberikan informasi secara detil kepada masyarakat luas terhadap kebutuhan perekrutan dosen dan informasi tersebut bisa didapat dengan mudah.

E-recruitment merupakan suatu manifestasi dari kemajuan teknologi yang telah membawa manfaat besar untuk perekrutan dan telah menjadi bagian penting dari strategi perekrutan [10]. E-recruitment dapat memberikan beberapa manfaat yang luar biasa dalam hal efisiensi dan biaya [3]. Dari sisi calon pelamar, mereka dapat dengan leluasa menemukan

pekerjaan yang cocok buat mereka dan mencoba sebanyak-banyaknya kesempatan di berbagai perusahaan dengan biaya yang minim. Rekrutmen elektronik merubah cara kerja yang telah diterapkan dan juga telah menjadi sangat sederhana sehingga siapa pun bisa melakukannya [4]. Perusahaan di masa depan akan melihat e-recruitment sebagai alat bisnis utama, alat yang dapat mengontrol peluang kerja dan ini kemungkinan besar akan memberi mereka keunggulan kompetitif di pasar tenaga kerja [6]. Perusahaan perlu membangun e-recruitment sebagai bagian dari operasional dan merupakan strategi pengembangan sumber daya [8]. Proses rekrutmen dan seleksi yang tidak tepat sasaran dapat mempengaruhi pengembangan individu dan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan [9].

Penelitian sejenis hanya membahas tentang praktek e-recruitment yang bertujuan untuk mengeksplorasi efisiensi dan kekurangan yang dihadapi oleh perusahaan yang menggunakan e-recruitment [7]. Dengan bantuan e-recruitment perusahaan dapat mencapai sejumlah besar tenaga kerja dan dapat mengidentifikasi tenaga terampil dengan mudah dan membuat proses lebih efisien dan efektif. E-recruitment efektif dalam hal penghematan biaya, mengurangi waktu untuk merekrut dan membantu perusahaan dalam mengembangkan daya saing [2,5].

STMIK Pontianak dapat memanfaatkan sistem e-recruitment dalam mendapatkan calon dosen sebanyak mungkin. Penggunaan e-recruitment memungkinkan setiap calon dosen mendaftarkan diri tanpa harus datang STMIK Pontianak. Kepemilikan account oleh masing-masing calon dosen memungkinkan mereka bisa masuk ke sistem dan ketersediaan fitur profil bisa dipergunakan oleh calon untuk mendeskripsikan latar belakang pendidikan, pengalaman dan ketrampilan. Keuntungan yang didapat oleh institusi dengan adanya sistem e-recruitment adalah memberikan kemudahan dalam memilih calon yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui informasi profil dari masing-masing calon.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berbentuk studi kasus dan metode penelitiannya menggunakan *Research & Development*. Metode perancangan sistem e-recruitment menggunakan *Rapid Application Development* (RAD) yang merupakan sebuah strategi pengembangan sistem yang menekankan kecepatan melalui keterlibatan user. Melibatkan user pada proses desain menyebabkan kebutuhan user dapat terpenuhi dengan baik dan secara otomatis kepuasan user sebagai pengguna sistem semakin meningkat [15]. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan wawancara dan observasi. Data yang diperoleh digambarkan dengan menggunakan metode pemodelan berorientasi objek yaitu UML (*Unified Modelling Language*). Tahapan pengembangan e-recruitment melibatkan perusahaan, calon lulusan dan pihak pengelola STMIK Pontianak dimana pada tahap ini akan dirumuskan kebutuhan dari masing-masing pihak. Pada tahap perancangan e-recruitment, penulis menggunakan beberapa komponen seperti *DataTables* yang merupakan *plug-in* untuk *jQuery Javascript library*. Penggunaan komponen tidak memerlukan pengembangan sistem dari awal sehingga proses pengembangan menjadi lebih cepat. Sepengetahuan penulis,

konsep e-recruitment belum banyak yang meneliti sehingga untuk kebutuhan teori penulis mengacu kepada konsep e-recruitment.

Pemilihan model perangkat lunak yang cocok untuk digunakan dalam sebuah organisasi sangat penting untuk keberhasilan proyek. Pemilihan salah satu model terhadap yang lain adalah didorong oleh ukuran proyek, anggaran, ukuran team dan banyak faktor lainnya [6]. Penggunaan kembali komponen yang ada dalam pengembangan sistem informasi e-recruitment menjadikan RAD adalah pilihan yang ideal. Rapid Application Development (RAD) terdiri dari tiga fase yaitu [2]:

### A. Requirement Planning.

Pengguna dan analis bertemu untuk mengidentifikasi tujuan dari aplikasi atau sistem untuk mengidentifikasi kebutuhan informasi. Pada tahap ini membutuhkan keterlibatan intens dari kedua kelompok.

### B. Design

Menghasilkan suatu dokumentasi sistem dan desain database, serta desain alur dalam kegiatan operasionalnya. Selama fase ini, pengguna merespon prototipe dan analisis memperbaiki modul berdasarkan respon dari pengguna.

### C. Implementation.

Tahap implementasi meningkatkan kecepatan pembangunan melalui prototyping cepat, utilitas pengguna akhir yang lebih baik, kesederhanaan dan kegunaan dari desain *Graphical User Interface* (GUI).

## III. HASIL PENELITIAN

### A. Recruitment

Recruitment memiliki makna sebagai sebuah proses mengumpulkan kandidat-kandidat pekerja baru yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Dengan demikian hanya kandidat yang memenuhi persyaratan yang dapat melamar ke perusahaan tersebut. Pada proses ini belum memastikan apakah kandidat sudah diterima sebagai bagian dari perusahaan, setelah proses recruitment perusahaan melakukan seleksi terhadap calon yang menyerahkan surat lamaran. Apabila kandidat memenuhi kualifikasi maka akan berlanjut ke tahap selanjutnya yaitu sosialisasi. Proses sosialisasi adalah proses orientasi karyawan baru kepada lingkungan perusahaan agar karyawan dapat mengenal budaya dan struktur organisasi dengan lebih baik [12]. rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan di pilih [15].

E-recruitment merupakan istilah bagi aktivitas rekrutmen yang dilakukan dengan menggunakan sarana internet dan elektronik. Faktor yang vital dalam keberhasilan penerapan teknologi tergantung pada implementasi sistem dan perencanaan yang dilakukan secara menyeluruh [11]. E-

recruitment merupakan salah satu solusi terselenggaranya sistem perekrutan karyawan menjadi lebih efektif, dan efisien sehingga mendatangkan manfaat seperti mampu menjangkau berbagai tempat diseluruh dunia, meminimalisir proses administrasi secara manual karena data kandidat telah tersimpan secara elektronik, mendapatkan kandidat yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi dan memberikan perlakuan secara pribadi kepada para kandidat karena akan langsung diinformasikan melalui alamat email maupun melalui website[14]. Keuntungan *e-recruitment* dalam penempatan pegawai menghemat biaya perekrutan pegawai, memungkinkan organisasi untuk memperoleh informasi yang lebih banyak mengenai pelamar pekerjaan tersebut, dan seleksi secara *online* dapat dengan mudah dibuat standarisasi dan dinilai [1].

Sistem informasi *e-recruitment* adalah sebuah sistem yang dapat memberikan lowongan pekerjaan bagi calon dosen STMIK Pontianak dan sekaligus dapat dipergunakan untuk menentukan pilihan dari informasi yang diberikan oleh sistem melalui profil pendidikan setiap calon dosen yang ada didalam database. Aktor dari sistem ini adalah Ketua, Pembantu Ketua 2 STMIK Pontianak, Calon Dosen dan Ketua Program Studi. Keempat aktor ini sebagai bagian dari sistem *e-recruitment* yang tidak dapat dipisahkan dalam proses perekrutan sampai penerimaan dosen. Pendefinisian kebutuhan dari masing-masing aktor ini dijelaskan pada tahap perencanaan kebutuhan dari model pengembangan RAD.

### B. Perencanaan Kebutuhan

Pengembangan sistem *e-recruitment* oleh institusi STMIK Pontianak dilakukan berdasarkan kepentingan untuk memenuhi kebutuhan tenaga dosen yang selama ini masih di dianggap belum memadai baik dari sisi kuantitas maupun kualitas dosen. Berikut ini adalah fitur yang untuk mengelola sistem informasi *e-recruitment*:

- Form daftar pencari kerja
- Form detail profil pencari kerja.
- Form pemberian lowongan kepada pencari kerja
- Fasilitas untuk menghapus data pencari kerja.

Adanya hak STMIK Pontianak untuk mengontrol secara penuh terhadap data lowongan, dan pencari kerja dimaksudkan apabila ada data yang tidak valid dan melanggar dari ketentuan seperti pemalsuan data maka pihak STMIK Pontianak dapat menghilangkan keanggotaan dari pencari kerja.

Tersedianya informasi secara detail dari profil pencari kerja dimaksudkan agar STMIK Pontianak dapat melihat dengan jelas biodata dari setiap pelamar karena dengan kelengkapan biodata inilah STMIK Pontianak dapat mengambil kebijakan untuk melakukan pemanggilan secara langsung terhadap calon dosen. Pencari kerja memiliki kewenangan untuk melakukan perubahan terhadap profil dirinya sendiri, bisa mengakses seluruh lowongan yang diberikan oleh perusahaan, bisa mendaftar pada lowongan, bisa melihat lowongan secara detail dan lain-lain.

Berikut ini adalah fitur yang diperlukan oleh pencari kerja pada sistem informasi *e-recruitment*:

- Form update profil pencari kerja
- Form pengisian data pendidikan
- Form informasi lowongan
- Form submit lowongan

### C. Perancangan

Kegiatan perancangan sistem *e-recruitment* akan berfokus pada unsur-unsur kebutuhan seperti yang telah dijabarkan pada tahap perencanaan kebutuhan. Untuk mempermudah dalam pemahaman model arsitektur dari sistem informasi *e-recruitment*, perlu disajikan model dari arsitektur *e-recruitment* tersebut yang berfokus pada pengguna dan kebutuhan pengguna. Perancangan arsitektur sistem *e-recruitment* mempresentasikan framework dari sistem perangkat lunak yang dibangun. Deskripsi arsitektur mengadopsi spesifikasi sistem, model analisis, dan interaksi subsistem yang telah didefinisikan pada tahap analisis perencanaan kebutuhan. Berikut ini adalah arsitektur pengembangan sistem informasi *e-recruitment* (fig. 1):



Fig. 1. Arsitektur e-recruitment

Perancangan model sistem informasi *e-recruitment* mengacu kepada perancangan berbasis obyek yang disebut sebagai OOD (*Object Oriented Design*) dan dianggap menjadi strategi perancangan paling modern. Dalam penelitian ini penulis menggunakan model UML (*Unified Modeling Language*). *Use case diagram* menjelaskan manfaat sistem jika dilihat menurut pandangan orang yang berada di luar sistem atau *actor*. Diagram ini menunjukkan fungsionalitas suatu sistem atau kelas dan bagaimana sistem berinteraksi dengan dunia luar. Perancangan proses yang terjadi dalam sistem informasi *e-recruitment* dengan *use case diagram* sebagai berikut (lihat fig. 2).

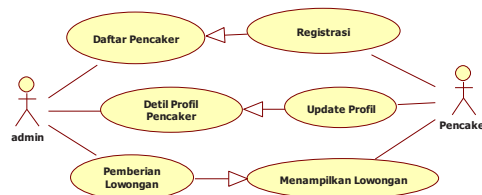


Fig. 2. Use Case Diagram e-recruitment

Activity diagram memiliki pengertian yaitu lebih fokus kepada menggambarkan proses bisnis dan urutan aktivitas dalam sebuah proses yang dipergunakan untuk memperlihatkan urutan aktifitas proses bisnis yang sedang dirancang, bagaimana masing-masing alir berawal, decision yang mungkin terjadi, dan bagaimana mereka berakhir.

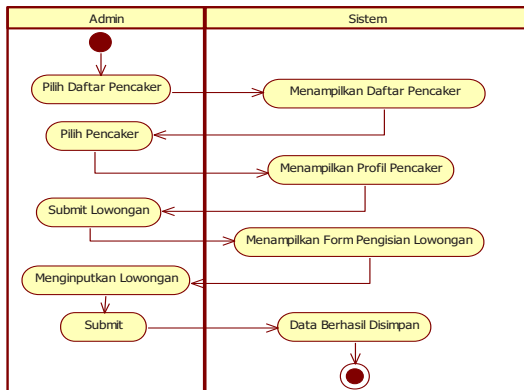


Fig. 3. Activity Diagram Pengisian Lowongan

Activity diagram pengisian lowongan dilakukan oleh STMIK Pontianak sebagai tahap awal untuk mendapatkan respon dari pencari kerja. Pengisian data disesuaikan dengan item yang tersedia pada aplikasi dan setelah mengisikan data maka perlu disubmit untuk memasukkan data tersebut kedalam database (lihat fig. 3).

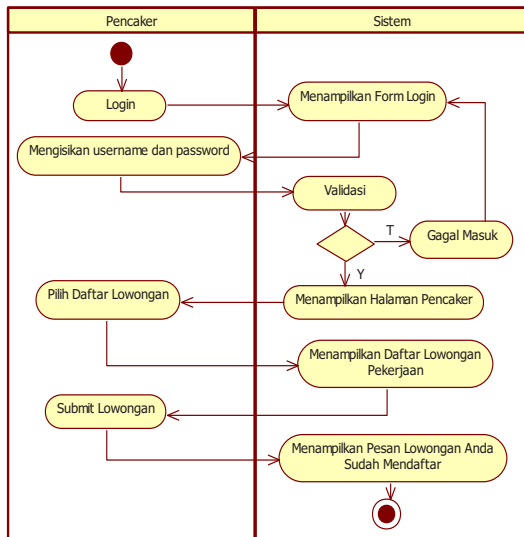


Fig. 4. Activity Diagram Submit Lowongan

Activity diagram submit lowongan memberikan penjelasan bagaimana aktivitas seorang pencaker yang ingin melihat dan mendaftarkan diri pada setiap lowongan yang ada dengan cara menampilkan daftar lowongan lalu memilikinya (lihat gambar 4). Sequence diagram menggambarkan interaksi antar objek di dalam dan di sekitar sistem (termasuk pengguna, display, dan sebagainya) berupa message yang digambarkan terhadap waktu. Sequence diagram terdiri atas dimensi vertikal (waktu)

dan dimensi horizontal (objek-objek yang terkait). Masing-masing objek, termasuk aktor, memiliki lifeline vertikal. Message digambarkan sebagai garis berpanah dari satu objek ke objek lainnya. Pada fase desain berikutnya, message akan dipetakan menjadi operasi/metoda dari class.

- Sequence diagram pengisian lowongan

Sequence diagram pengisian lowongan memperlihatkan bagaimana perusahaan berinteraksi langsung dengan sistem. Ketika perusahaan melakukan proses submit dari data yang telah diisikan, maka sistem akan melakukan control terhadap data yang telah diinputkan. Pesan error akan ditampilkan apabila ada kesalahan pada data isian dan pesan sukses akan ditampilkan apabila data yang diinputkan benar (lihat fig. 5).

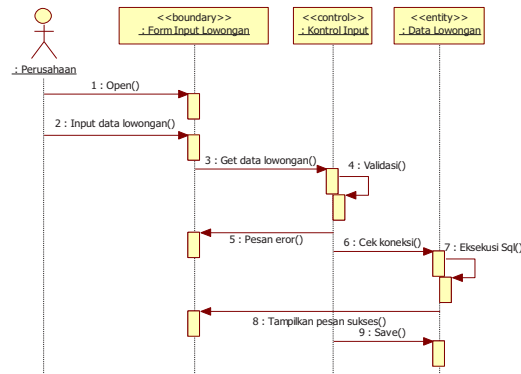


Fig. 5. Sequence Diagram Pengisian Lowongan

- Sequence Diagram Submit Lowongan

Sequence diagram submit lowongan memperlihatkan bagaimana pencaker berinteraksi langsung dengan sistem. Ketika pencaker melakukan proses submit dari data lowongan yang telah dipilih, maka sistem akan melakukan control terhadap data yang telah dipilih. Pesan error akan ditampilkan apabila ada kesalahan pada data isian dan pesan sukses akan ditampilkan apabila data yang diinputkan benar (lihat fig. 6).

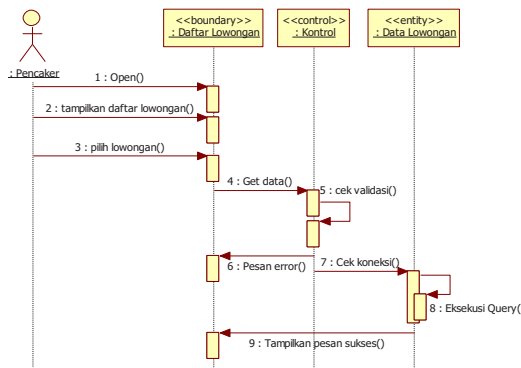


Fig. 6. Sequence Diagram Submit Lowongan

Component diagram menggambarkan struktur dan hubungan antar komponen piranti lunak, termasuk juga ketergantungan di antara komponen. Komponen dapat juga berupa interface, yaitu kumpulan layanan yang disediakan sebuah komponen untuk komponen lain. Berikut adalah component diagram yang dibutuhkan dalam perancangan sistem e-recruitment (lihat fig. 7).

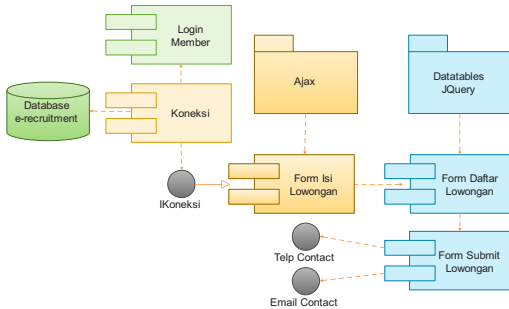


Fig. 7. Komponen Diagram E-recruitment

Diagram hubungan entitas adalah suatu dokumentasi data dengan mengidentifikasi entiti data dan memperhatikan hubungan yang ada diantara entiti. Website e-recruitment lebih fokus kepada informasi berupa lowongan pekerjaan, profil perusahaan dan profil pencari kerja. Dengan demikian tidak semua tabel database yang ada pada web ini memiliki keterkaitan dengan tabel yang lainnya, untuk itu dalam pembuatan diagram hubungan entitas penulis hanya menampilkan tabel yang memiliki keterkaitan dengan tabel yang lainnya (lihat gambar 8):



Fig. 8. Diagram Hubungan Entitas

#### D. Implementasi

Kegiatan implementasi merupakan kegiatan implementasi dari prototype sistem yang sudah buat dalam bentuk *Graphical User Interface* (GUI). Merancang antarmuka merupakan bagian yang paling penting dari merancang sistem. Biasanya hal tersebut juga merupakan bagian yang paling sulit karena dalam merancang antarmuka harus memenuhi tiga persyaratan sebuah antarmuka yaitu sederhana, lengkap, dan harus memiliki kinerja yang cepat. Alasan utama mengapa antarmuka sulit untuk dirancang adalah karena setiap antarmuka adalah sebuah bahasa pemrograman yang kecil.

Antarmuka menjelaskan sekumpulan objek-objek dan operasi-operasi yang bisa digunakan.

- Antarmuka Daftar Pencari Kerja

Antarmuka daftar pencari kerja dipergunakan oleh pihak STMIK Pontianak untuk menampilkan semua data pencari kerja yang telah melakukan pendaftaran pada sistem e-recruitment (lihat fig. 9).



Fig. 9. Antarmuka Daftar Pencari Kerja

- Antarmuka Detil Profil Pencari Kerja

Antarmuka detil profil pencari kerja dipergunakan oleh pihak STMIK Pontianak untuk melihat secara rinci bidang ilmu yang dimiliki oleh pencari kerja tersebut (lihat fig. 10).



Fig. 10. Antarmuka Detil Profil Pencari Kerja

- Antarmuka Pengisian Data Lowongan

Antarmuka pengisian data lowongan dipergunakan oleh pihak STMIK Pontianak untuk memberikan lowongan. Dengan form ini maka informasi lowongan pekerjaan dapat dilihat oleh pencari kerja (lihat fig. 11).

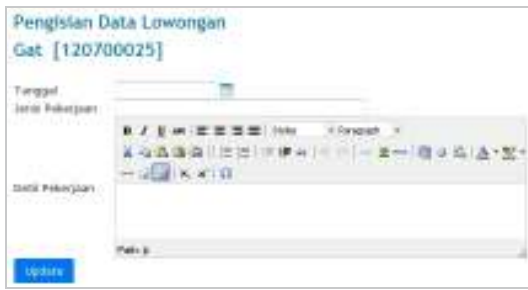


Fig. 11. Antarmuka Pengisian Data Lowongan

- Antarmuka Registrasi Pencari Kerja

Antarmuka registrasi pencari kerja dipergunakan oleh pencari kerja untuk mendaftarkan diri pada sistem e-recruitment sebagai tahap awal mendapatkan lowongan pekerjaan sebagai dosen STMIK Pontianak (lihat fig. 12).

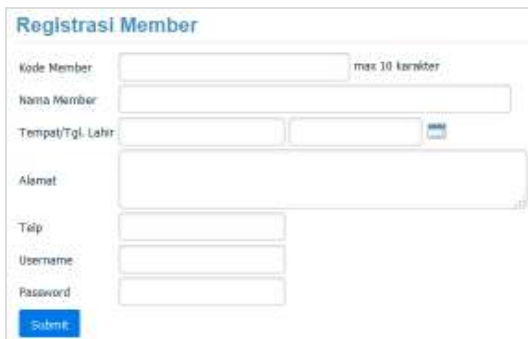


Fig. 12. Antarmuka Registrasi Pencari Kerja

- Antarmuka Pengisian Profil Pencari Kerja

Antarmuka pengisian profil pencari kerja dipergunakan oleh para pencari kerja untuk mendeskripsikan keahlian bidang ilmu yang dimiliki secara detil. Dengan antarmuka ini, STMIK Pontianak dapat mengetahui keahlian dari setiap pencari kerja (lihat fig. 13).

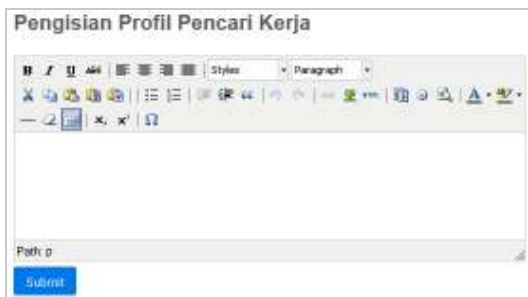


Fig. 13. Antarmuka Pengisian Profil Pencari Kerja

- Antarmuka Informasi Lowongan

Antarmuka informasi lowongan dipergunakan oleh pencari kerja untuk mengetahui jenis pekerjaan yang dipromosikan kepada mereka (lihat fig. 14).

Informasi Lowongan		
Tanggal	Jenis Pekerjaan	Pesan
2014-05-16	Analisis dan Desain Algoritma	
2014-05-16	Computer Security	
2014-05-16	Operating System	
2014-05-16	Principles of Information Systems	

Fig. 14. Form Informasi Lowongan

#### IV. KESIMPULAN

Perekrutan dosen secara online oleh STMIK Pontianak melalui sistem informasi e-recruitment dapat membantu, mempermudah dan memberikan keunggulan bagi STMIK Pontianak untuk mendapatkan dosen yang sesuai dengan kebutuhan dalam memangku matakuliah tertentu sesuai dengan bidang ilmu yang mereka miliki. Kebutuhan pengembangan e-recruitment dengan cepat dan pemakaian komponen dijadikan sebagai acuan dalam menggunakan metode RAD dan juga adanya respon pengguna saat dalam perancangan menjadikan sistem ini sesuai dengan kebutuhan. Berdasarkan hasil pengujian, sistem dapat dipergunakan oleh STMIK Pontianak dalam merekrut dosen yang berkualitas dan sesuai dengan yang diharapkan. Bergitu juga dengan para pencari kerja, mereka dapat mendeskripsikan profil mereka dengan lebih rinci dengan harapan profil tersebut dapat dijadikan sebagai acuan bagi STMIK Pontianak untuk memilih mereka bergabung sebagai tenaga pengajar pada perguruan tinggi STMIK Pontianak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armstrong, Michael, "Performance Management: Key Strategies & Practical Guidelines", Kogan Page, 2006
- [2] Dacuy-Pacio, Rochelle, "Online Student Information System of Benguet State University (OSIS-BSU)", Philippines.
- [3] Dhamija, Pavitra, "E-recruitment: a roadmap towards e-human resource management", Journal of Arts, Science & Commerce 3.2, 2006, pp. 33-39.
- [4] Du Plessis, AJ, and Howard Frederick, "Effectiveness of e-recruiting: empirical evidence from the Rosebank business cluster in Auckland, New Zealand". Science Journal of Business Management 2012, 2012.
- [5] Khan, Asif Irshad, Rizwan Jameel Qurashi, and Usman Ali Khan, "A comprehensive study of commonly practiced heavy and light weight software methodologies", arXiv preprint arXiv:1111.3001, 2011.
- [6] Lakshmi, SL, "E-RECRUITMENT: A BOOM TO THE ORGANIZATIONS IN ...", 2014.
- [7] Malik, Zulqarnain, "The Role of E-recruitment Towards Attraction of Workforce: A Case of Telecom Sector Organization", Abasyn University Journal of Social Sciences 6.1, 2013.
- [8] Mustapha, Adeniyi Mudashiru, OA Ilesanmi, and M Aremu, "The Impacts of well Planned Recruitment and Selection Process on Corporate Performance in Nigerian Banking Industry (A Case Study of First Bank Plc 2004-2011)".
- [9] Purnomo, Tommy Septian, "Rekrutment online (e-recruitment) sebagai suatu inovasi dalam perekrutan perusahaan", Jurnal JIBEKA 7, 2013.

- [10] Parry, E., & H, W, "Factors Influencing the Adoption of Online Recruitment", *Personnel Review*, 2009.
- [11] R. Gómez-Mejía, B. Balkin, & L. Cardy, "Managing Human Resources. Seventh Edition". United Kingdom: Prentice Hall, 2011.
- [12] Ranerup, Agneta, "eRecruitment Guidance in Quasi Markets for Education: Roles and Controversies", *ECIS 2003 Proceedings*, 2002, pp. 25.
- [13] Sharma, Vinky, "Impact Of e-recruitment On Human Resource Supply Chain Management: An Empirical Investigation Of Service Industry In Indian Context", India, Jaypee Institute of Information, 2010.
- [14] Veithzal, Rivai.,& E, Sagala, Jauvani, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (2 ed)". Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011.
- [15] Whitten, J. L., Bentley, L. D., and Dittman, K. C., "Systems Analysis and Design Methods: Sixth Edition". McGraw-Hill Irwin, 2004.