

**PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM
PROSES REKRUITMEN KARYAWAN PADA
PT. TELKOM AKSES MAKASSAR**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PROSES
REKRUITMEN KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES
MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ZAHRON ARIEF PUDJIANTO

NIM 105721106319

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Ya tuhanku anugerahkanlah aku ilham untuk tetap bersyukur nikmat-mu yang telah engkau anugerahkan kepadaku dan kepada kedua orang tuaku, dan agar aku mengerjakan kebajikan yang engkau ridai; dan masukkanlah aku dengan Rahmat-Mu ke dalam golongan hamba-hamba-Mu yang saleh”

(Q.S AN-NAML,{19})

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'amin

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

Jadilah Pribadi Yang Dapat Di Andalkan Bukan Pribadi Yang mengandalkan, Karena Jika Kita Hidup Dengan Mengandalkan, Tidak Akan Ada Hasil Yang Bisa Kita Capai.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan Pada PT. Telkom Akses Makassar

Nama Mahasiswa : Zahron Arief Pudjianto

No.Stambuk/ NIM : 105721106319

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan di depan panitia Penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 17 juni 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

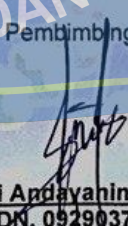
Makassar, 22 juni 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Muh. Nur. R., S.E., M.M
NIDN. 0927078201



Sri Andayaningsih, S.E., M.M
NIDN. 0929037901

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507


Nasrullah, SE., M.M.
NBM:1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedunggira Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Zahron Arief Pudjianto, Nim: 105721106319 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0006/SK-Y/61201/091004/2023 M, Tanggal 11 DzulHijah 1444 H /22 Juni 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 DzulHijah 1444 H
22 Juni 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.Si
2. Muh Nur R, S.E., M.M
3. Sri Andayaningsih, S.E., M.M
4. Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM: 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung Igrs Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zahron Arief Pudjianto

Stambuk : 105721106319

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses
Rekrutmen Karyawan Pada PT. Telkom Akses Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 22 Juni 2023

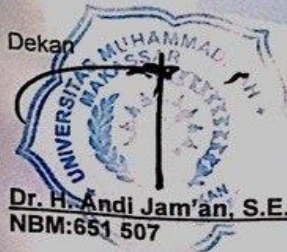


buat Pernyataan,

Zahron Arief Pudjianto

NIM: 105721106319

Diketahui Oleh:



Dekan
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., M.M.
NBM:1151 132

HALAMAN PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zahron Arief Pudjianto
NIM : 105721106319
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan Pada PT. Telkom Akses Makassar.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 22 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Zahron Arief Pudjianto
NIM: 105721106319

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan karunia, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan Pada PT. Telkom Akses Makassar**”, sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan akan tetapi penulis berharap skripsi ini mampu memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya, atau mungkin dapat dijadikan sebuah inspirasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Aamiin.

Selanjutnya dalam proses penulisan skripsi ini penulis menyadari tidak terlepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak maka segala macam hambatan dapat teratasi dengan baik. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Muh. Nur. R, S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sri Andayaningsih, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak / Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal Lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terimakasih Kepada Kedua Orang tua yang selalu memberikan support kepada penulis sehingga bisa sampai pada tahap ini untuk dapat menyelesaikan skripsi.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat, terutama kepada Tika, Ara, Lisna, Husen, Ayu, Lela, fauziah, Esty dan seluruh penghuni grup Keluarga cemara yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan saya semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilii haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alikum Wr.Wb

Makassar, 22 Juni, 2023


Penulis

ABSTRAK

Zahron Arief Pujiyanto, 2023. Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan PT. Telkom Akses Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Muh. Nur. R dan Pembimbing II Sri Andayaningsih.

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan Pada PT. Telkom Akses Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kualitatif. Data yang diolah merupakan hasil wawancara dengan Team leader 2 (dua) orang, dan Staf HCM 2(Dua) Orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Hasil penelitian yang didapat penulis adalah dengan adanya pemanfaatan Teknologi Informasi Berdampak positif dalam proses Rekrutmen Karyawan dalam perusahaan karena dengan adanya pemanfaatan Teknologi Informasi akan lebih Efektif dan Efisien dalam Proses Penerimaan Karyawan Penelitian ini Menemukan: 1). Kualitas Sistem dalam pemanfaatan teknologi menghasilkan Dampak yang positif serta Efektif dan Efisien dalam rekrutmen karyawan. 2). Pemanfaatan Teknologi informasi dalam proses Rekrutmen karyawan menggunakan promosi penerimaan secara Online, dalam pelaksanaan Tes tidak lagi menggunakan kertas sebagai media uji untuk calon Karyawan, akan tetapi sudah menggunakan Website google, dan semua data atau hasil tes akan langsung masuk ke sistem perusahaan sehingga mempermudah merekap data dan jawaban dari para Calon Karyawan. Maka dari itu kedua variable ini saling berkesinambungan antara Teknologi Informasi dan Rekrutmen Karyawan agar terciptanya kinerja yang lebih optimal.

Kata Kunci : Teknologi informasi, rekrutmen, e-rekrutmen

ABSTRACT

Zahron Arief Pujianto, 2023. Utilization of Information Technology in the Employee Recruitment Process of PT. Telkom Access Makassar, Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by I Muh. Nur. R and Supervisor II Sri Andayaningsih.

This study aims to analyze the use of information technology in the employee recruitment process at PT. Telkom Access Makassar. The type of research used is Qualitative Research Methods. The data processed is the result of interviews with Team leaders 2 (two) people, and HCM Staff 2 (Two) people. The data collection methods used in this study were Observation, Interview, and Documentation. The results of the research obtained by the author are the use of Information Technology has a positive impact on the Employee Recruitment process in the company because with the use of Information Technology will be more Effective and Efficient in the Employee Recruitment Process. This study found: 1). System Quality in the use of technology produces a positive impact as well as Effective and Efficient in employee recruitment. 2). Utilization of information technology in the employee recruitment process using online acceptance promotion, in the implementation of the test no longer uses paper as a test medium for prospective employees, but already uses the Google Website, and all data or test results will go directly to the company's system making it easier to recap data and answers from prospective employees. Therefore, these two variables are mutually sustainable between Information Technology and Employee Recruitment in order to create more optimal performance.

Keywords : *information technology, recruitment, e-recruitment*

DAFTAR ISI

SAMPUL	
KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA	ii
MOTTO	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori.....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	7
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
3. Teknologi Informasi	11
4. Peranan Teknologi Informasi	12
5. Rrekrutment Karyawan	12
6. Pengertian E-Recruitment.....	13

B.	Penelitian Terdahulu.....	17
C.	Kerangka Konsep.....	23
BAB III	METODE PENELITIAN.....	25
A.	Jenis Penelitian	25
B.	Fokus Penelitian.....	25
C.	Situs Dan Waktu Penelitian.....	25
D.	Jenis dan Sumber Data.....	26
E.	Informan.....	26
F.	Teknik Pengumpulan Data	27
G.	Devinisi Oprasional Variabel.....	28
H.	Metode Analisis Data.....	29
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
A.	Gambaran objek penelitian.....	32
B.	Hasil Penelitian.....	38
1.	Karakteristik Informan.....	39
2.	Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan PT. Telkom Akases Makassar.....	39
3.	Dampak Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan	45
C.	Pembahasan.....	50
BAB V	PENUTUP	56
A.	Kesimpulan	56
B.	Saran.....	57
	DAFTAR PUSTAKA.....	58
	LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	24
Gambar 3. 1 Penarikan Kesimpulan	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi GM, MGR, SM, & HCM FA TELKOM AKSES	34
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Staf dan Karyawan Telkom Akses	35
Gambar 4. 3 PT. TELKOM AKSES MAKASSAR	38
Gambar 4. 4 Wawancara Dengan Informan N Selaku Team Leader HCM	40
Gambar 4. 5 Wawancara Dengan Informan E Selaku Team Leader Maintenance	46
Gambar 4. 6 Wawancara Dengan Informan RA Selaku Staf HCM.....	47
Gambar 4. 7 Wawancara Dengan Informan MH Selaku Staf HCM	48



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdalu	17
Tabel 3. 1 Informan Wawancara	27
Tabel 4. 1 Karakteristik Informan.....	39



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan rekrutmen karyawan di PT. TELKOM AKSES mulai menggunakan sistem rekrutmen online untuk melanjutkan pengembangan sistem informasi yang mendorong kemajuan perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia berkualitas tinggi dengan mempertimbangkan *knowledge, skill, dan ability*. Dengan berkembangnya teknologi informasi, informasi yang tersedia dapat diakses dengan cepat, efisien dan akurat. Perkembangan bidang teknologi informasi akhir-akhir ini membuka peluang yang luas bagi para pengambil keputusan di bidang bisnis, pemerintahan, ilmu pengetahuan, dll untuk menyelesaikan tugas dengan bantuan teknologi Informasi. Sistem teknologi informasi berkembang cukup pesat, banyak teknologi yang selalu berkembang dan berkembang di kalangan masyarakat umum, sehingga melalui penggunaan teknologi informasi dapat mendukung suatu aktivitas tertentu dan memungkinkan orang menggunakan perangkat teknologi yang berbeda untuk melakukan aktivitas yang berbeda. membantu dalam aktivitas sehari-hari. Kebutuhan akan teknologi semakin hari semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Di era 5.0 hampir semua aspek kehidupan terkena dampaknya, seperti pembangunan ekonomi, kebutuhan energi, kebutuhan pangan, pendidikan, kesehatan, perumahan, industri dan lain-lain. Tentu saja, lahirnya teknologi memiliki banyak manfaat bagi manusia. Keunggulan teknologi secara umum adalah pekerjaan manusia menjadi lebih mudah dan berbagai hal dapat dilakukan dengan cepat/efisien dan mudah, sehingga hasil yang diperoleh lebih baik. (Bimantoro et al., 2021).

Perkembangan teknologi informasi telah menyebabkan peningkatan kinerja dalam organisasi dan kemungkinan berbagai jenis pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat, akurat dan tepat. Teknologi informasi memiliki banyak keunggulan, salah satunya adalah perekrutan karyawan baru di perusahaan yang saat ini mulai menggunakan teknologi informasi. Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, dan memastikan pengembangan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu keunggulan teknologi informasi yang dapat diterapkan dalam bisnis adalah aplikasi e-recruitment, yaitu sebuah website untuk mencari sumber tenaga kerja baru yang potensial untuk bisnis secara online melalui media internet. Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik (membujuk untuk melamar) kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi/lowongan yang diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. (Ruki dalam Nanda : 2017).

Rekrutmen adalah proses dimana perusahaan menarik karyawan dari luar perusahaan untuk mendapatkan karyawan tambahan melalui langkah-langkah yang meliputi mengidentifikasi dan mengevaluasi sumber pengurangan karyawan, menentukan kebutuhan karyawan, melakukan proses seleksi, serta penempatan dan orientasi karyawan. Saat ini, organisasi menggunakan metode rekrutmen online karena selain menghemat biaya, brand organisasi dapat lebih dikenal dan peluang menemukan karyawan yang memenuhi kriteria yang ditetapkan organisasi dapat ditingkatkan. Dengan rekrutmen online, para pencari informasi juga dapat mengakses informasi mengenai lowongan kerja dengan lebih mudah dibandingkan jika harus membeli koran atau datang langsung ke perusahaan, dengan resiko lowongan yang sesuai dengan keahliannya tidak akan

ditemukan. (Juwita dalam Nanda : 2017). Saat ini beberapa perusahaan besar Indonesia mulai melakukan rekrutmen secara online karena dapat menghemat biaya, relatif murah, menghemat waktu, dan rekrutmen lebih efisien dan efektif. (Antonita, 2019).

Rekrutmen online adalah cara pengiriman informasi dari perusahaan kepada calon karyawan melalui email. Terkadang terkesan tidak efisien, karena banyak calon pegawai yang terkadang tidak mengetahui informasi mengenai jadwal tes, status kelulusan atau tidak mengetahui calon pegawai yang ingin mendaftar ke instansi tersebut. Hal ini dikarenakan email dari Calon Karyawan tidak selalu aktif dan terkadang tersamar dengan email lainnya. Kendala lain adalah sulitnya mencari karyawan yang memenuhi kriteria perusahaan. Karena sulitnya HRD mendapatkan calon karyawan yang memenuhi kriteria perusahaan. Beban kerja HRD juga dapat meningkat jika sumber daya manusia departemen kurang dimanfaatkan. Kendala selanjutnya adalah sulitnya mendaftarkan calon karyawan yang akan direkrut, sudah tentu perusahaan membutuhkan data-data karyawan yang bersifat umum maupun personal. Dari data-data karyawan, perusahaan dapat menentukan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan namun data tersebut memiliki informasi-informasi yang cukup banyak diterima suatu perusahaan. HRD harus meluangkan cukup banyak waktu untuk meluangkan hal ini, karena calon karyawan yang masuk secara online tidak dapat dibatasi jumlahnya, begitupun dengan koneksi jaringan internet jika semakin banyak email yang masuk koneksi internetpun akan sedikit terganggu. Adapun kendala lainnya adalah kendala kondisi lingkungan eksternal yang dimana sangat mempengaruhi lingkungan organisasi dimana tempat perusahaan berada sangat mempengaruhi perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan memiliki sistem yang mengumpulkan informasi tentang sumber daya manusia. Data menjadi informasi dan melaporkan informasi kepada pengguna. Sistem informasi sumber daya manusia mempengaruhi operasi sumber daya manusia, khususnya kemampuan organisasi untuk menangkap, menyimpan, memelihara dan memanfaatkan faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia. kekuatan dan kelemahan yang dihasilkan dari perusahaan yang dibutuhkan untuk menuju kesuksesan suatu organisasi untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi perusahaan dalam pengambilan keputusan. Penggunaan *system* informasi sumber daya manusia dalam perekrutan karyawan juga tidak lepas dari peran teknologi. Mulai dari memasukkan data, mengelolah data, dan menghasilkan berkas data pelamar menjadi hal yang penting dalam sebuah rekrutmen karyawan (Putri, 2019).

PT. TELKOM AKSES mempraktikkan teknologi komunikasi dan informasi, menurut pengamatan peneliti perusahaan sebelumnya Perkembangan teknologi informasi berperan penting dalam aktivitas perusahaan, absensi dan perekrutan karyawan baru. Di zaman yang serba global dan maju dengan berbagai sistem teknologi informasi ini sangat berpengaruh terhadap cara pandang dan cara berpikir. Alasan peneliti memilih lembaga dan Judul ini karena penggunaan teknologi informasi dalam proses rekrutmen masih kurang dari segi *Siystem Quality*. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana PT.Telkom Akses dapat menggunakan dan menerapkan teknologi informasi dalam melakukan rekrutmen karyawan.

B. Rumusan Masalah

Kegiatan dalam perusahaan akan lebih berkualitas apabila memanfaatkan teknologi informasi dengan baik. Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut, Bagaimana PT. TELKOM AKSES MAKASSAR memanfaatkan teknologi informasi Serta dampaknya dalam proses Rekrutmen Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari hasil latar belakang tersebut Adapun tujuan yang dihasilkan untuk melakukan penelitian yaitu Untuk menganalisis Bagaimana PT. TELKOM AKSES MAKASSAR Memanfaatkan teknologi informasi Serta dampaknya dalam proses rekrutmen Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membawakan beberapa manfaat, baik secara teoritis maupun praktis :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mendukung teori tentang permasalahan dalam *E-Rekrutmen* (rekrutmen online) apa saja hambatan yang dimunculkan oleh rekrutmen secara online dan penyelesaian masalahnya, serta apa saja keuntungan yang bisa didapatkan perusahaan dalam menggunakan metode perekrutan karyawan secara online dan semoga dapat menjadi sumber referensi bagi penulis maupun pembaca yang berhubungan dengan permasalahan perekrutan karyawan dengan kemajuan teknologi saat ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. TELKOM AKSES untuk dapat menerapkan solusi atas permasalahan yang di sebabkan oleh kemajuan teknologi saat ini dalam perekrutan karyawan yang sering kali tidak sesuai dengan yang ditargetkan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang berperan sebagai penggerak organisasi baik institusi maupun perusahaan, yang berperan sebagai aset yang bakatnya harus dilatih dan dikembangkan. Definisi staf makro biasanya terdiri dari dua bagian, yaitu staf makro, yaitu. jumlah orang usia kerja di suatu wilayah, dan staf mikro dalam arti yang lebih sempit, yaitu. orang yang bekerja di suatu instansi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dan harus fokus untuk menemukan tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dari suatu organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, karena manusia sendirilah yang mengendalikan faktor-faktor lain.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Eri Susan, 2019) .

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Sumber Daya Manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi guna mendukung tercapainya tujuan perencanaan melalui program sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan di mana seluruh pegawai diorganisasikan dengan menciptakan pembagian kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi, karena organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang memandu seluruh karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengawasan adalah kegiatan yang memverifikasi bahwa semua karyawan mengikuti kebijakan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif diambil dan rencana disempurnakan.

e. Pengadaan

Rekrutmen adalah proses merekrut, memilih, menempatkan, mengarahkan dan melatih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- 1) Analisis pekerjaan, yaitu kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang pekerjaan itu. Informasi ini digunakan untuk mengetahui deskripsi dan persyaratan yang harus dipenuhi untuk melakukan pekerjaan tertentu.
- 2) perencanaan sumber daya manusia yaitu tindakan yang dilakukan untuk mempertahankan jenis dan jumlah pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses sistematis dimana kebutuhan disesuaikan dengan ketersediaan sumber daya manusia di dalam dan di luar organisasi selama periode waktu tertentu.
- 3) Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 4) Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 5) Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan profesional, teoretis, konseptual dan moral dari keterampilan karyawan melalui pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan, uang atau barang langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Kebijakan hadiah adil dan masuk akal.

h. Pengintegrasian

Integrasi merupakan kegiatan yang memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan menjadi suatu kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan didefinisikan sebagai kegiatan yang ditujukan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar dapat bekerja sama hingga pensiun. Perawatan yang baik dilaksanakan dengan program kesehatan berdasarkan kebutuhan sebagian besar staf dan pelatih, dengan pedoman konsistensi internal dan eksternal.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemutusan Hubungan Kerja adalah berakhirnya hubungan kerja seseorang dengan Perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena adanya keinginan karyawan, keinginan lembaga pendidikan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya.

3. Teknologi Informasi

Meningkatnya penggunaan teknologi informasi sebagai salah satu perkembangan teknologi informasi telah mengubah pengolahan data secara manual menjadi otomatis. Teknologi informasi perusahaan membantu untuk menyampaikan informasi secara cepat sesuai dengan kebutuhan atasan dalam pengambilan keputusan, selain itu teknologi informasi tidak hanya digunakan dalam manajemen informasi, tetapi juga dapat digunakan untuk mengetahui lebih cepat jika ada masalah dalam organisasi. Teknologi informasi digunakan untuk meningkatkan kinerja para individu sebagai anggota organisasi bisnis yang secara agregat diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu hal penting yang harus diperhatikan oleh pelaku bisnis dalam menerapkan teknologi informasi adalah sejauh mana keberhasilan *system* tersebut membawa dampak positif dalam peningkatan kinerja baik individu maupun organisasi secara keseluruhan (Puspita Sari & Rahman, 2019).

4. Peranan Teknologi Informasi

Faktor utama globalisasi di berbagai bidang adalah pesatnya perkembangan teknologi informasi. Infrastruktur yang mengawali dan memungkinkan terjadinya globalisasi di segala bidang seperti keuangan, informasi, dan lain-lain, hanya dapat dibangun melalui kemajuan teknologi ini. Saat ini, teknologi informasi berperan dalam sebagian besar aspek operasi perusahaan, mulai dari pengembangan produk baru, dukungan penjualan, dan layanan hingga menghasilkan intelijen pasar untuk analisis keputusan. Kemajuan teknologi informasi tidak hanya mendorong arus komunikasi global, tetapi juga memacu laju pertumbuhan informasi secara luar biasa, dengan kata lain kemajuan teknologi informasi mendorong pengembangan ilmu pengetahuan serta pengembangan informasi (Indrayani, 2012).

5. Rrekruitment Karyawan

Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses penarikan calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan, bangun (2012:140) penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah maupun Panjang. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah (2009:168) perekrutan (*recruitmen*) sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan. Yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Perencanaan dalam perekrutan karyawan dan kebutuhan pengembangannya harus dengan jelas menggambarkan kekuatan dan kelemahan yang dihasilkan dari perusahaan yang diperlukan untuk menuju kesuksesan suatu organisasi untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan

dapat memenuhi perusahaan dalam pengambilan keputusan yang akan dilakukan nanti (Dody MeiasstokoKertahardiHeru Susilo, 2013).

Sedangkan Menurut Mathis & Jackson (2012) rekrutmen merupakan suatu kegiatan pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk selanjutnya dapat bekerja di dalam perusahaan. Fungsi dari rekrutmen adalah sebagai “*The Right Man on The Right Place*”, yang mana hal ini menjadi acuan bagi para manajer dalam menempatkan karyawan yang ada di perusahaan mereka. Sedangkan seleksi adalah proses pemilihan dan penentuan dari sekelompok pelamar atau beberapa orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia di perusahaan sesuai kondisi perusahaan (Halisa, 2020).

6. Pengertian E-Recruitment

Menurut (Silvia Dina Sari & Silvia Ratna, 2017) dalam jurnalnya, *Online recruitment* adalah penarikan pegawai menggunakan internet atau dunia mata dalam proses prekrutannya untuk mencari orang yang mampu bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Kelebihan dan kekurangan menggunakan sistem *Online Recruitment*, yaitu :

a. Kelebihan Media *Online Recruitmen* :

1) Mudah dan Praktis

Pertama Yang harus Anda lakukan adalah bergabung dengan salah satu situs lowongan kerja / rekrutmen online. Kemudian cari tahu tentang lowongan dan melamar di situs web.

2) Proses yang Cepat

Dibandingkan dengan mengirim surat lamaran melalui pos, dibutuhkan setidaknya 3-7 hari untuk sampai ke perusahaan yang diinginkan. Sebaliknya, dengan media online, Anda hanya duduk di depan komputer dan butuh 5-10 menit agar resume Anda disetujui oleh manajer SDM perusahaan.

3) Hemat Biaya

Anda tidak perlu mengeluarkan uang untuk mencetak/copy ijazah, membeli amplop dan membayar jasa pengiriman seperti jika Anda mengirimkan lamaran.

b. Kekurangan Media *Online Recruitment* :

- 1) Banyak iklan lowongan kerja yang tidak mencantumkan nama perusahaan yang jelas, atau yang tidak memiliki ijin usaha resmi dengan tujuan untuk mencari keuntungan dari para pencari kerja dengan berbagai cara.
- 2) Kerahasiaan adanya penyalagunaan data CV yang digunakan oleh pihak tertentu untuk menawarkan barang atau jasa.

c. Tahapan-Tahapan Dalam E-Rekrutmen

1) *Entry Data Pekerjaan*

Disediakannya *Form entry* data pekerjaan untuk mempermudah calon pelamar dan team dalam *men-Update* data lowongan terbaru

2) *Entry Data Soal Psikotest*

Dengan disediakan sebuah sistem basis data yang dapat menampung dan mengetahui soal psikotest yang ada dalam bentuk berkas dokumen digital agar soal psikotest yang dihasilkan lebih cepat dan akurat.

3) *Entry Data Klien*

Disediakan Sebuah sistem basis data yang dapat menampung dan mengetahui data klien yang ada dalam bentuk berkas dokumen digital agar data yang dihasilkan lebih cepat dan akurat.

4) *Entry Nama Pelamar*

Disediakan sebuah sistem basis data yang dapat menampung dan mengetahui data pelamar yang ada dalam bentuk berkas dokumen digital agar data yang dihasilkan lebih cepat dan akurat.

5) *Entry Lowongan*

Disediakan sebuah sistem data yang dapat menampung dan mengetahui data yang ada dalam bentuk berkas dokumen digital.

6) *Entry Hasil Interview*

Hasil interview yang masi dilakukan dengan cara pengumpulan berkas yang mungkin dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam pendataan, untuk itu disediakan sistem yang dapat menampung dan mengetahui data pelamar yang ada dalam bentuk berkas dokumen digital.

7) *Entry* Kontrak Kerja

Disediakan sebuah sistem basis data yang dapat menampung dan mengetahui data kontrak yang ada dalam bentuk berkas dokumen digital agar data yang di hasilkan lebih cepat dan akurat.

8) Laporan Data Pelamar Masuk

Laporan data pelamar pada sistem yang berjalan dalam setiap priode.

9) Laporan Data Pelamar Lolos

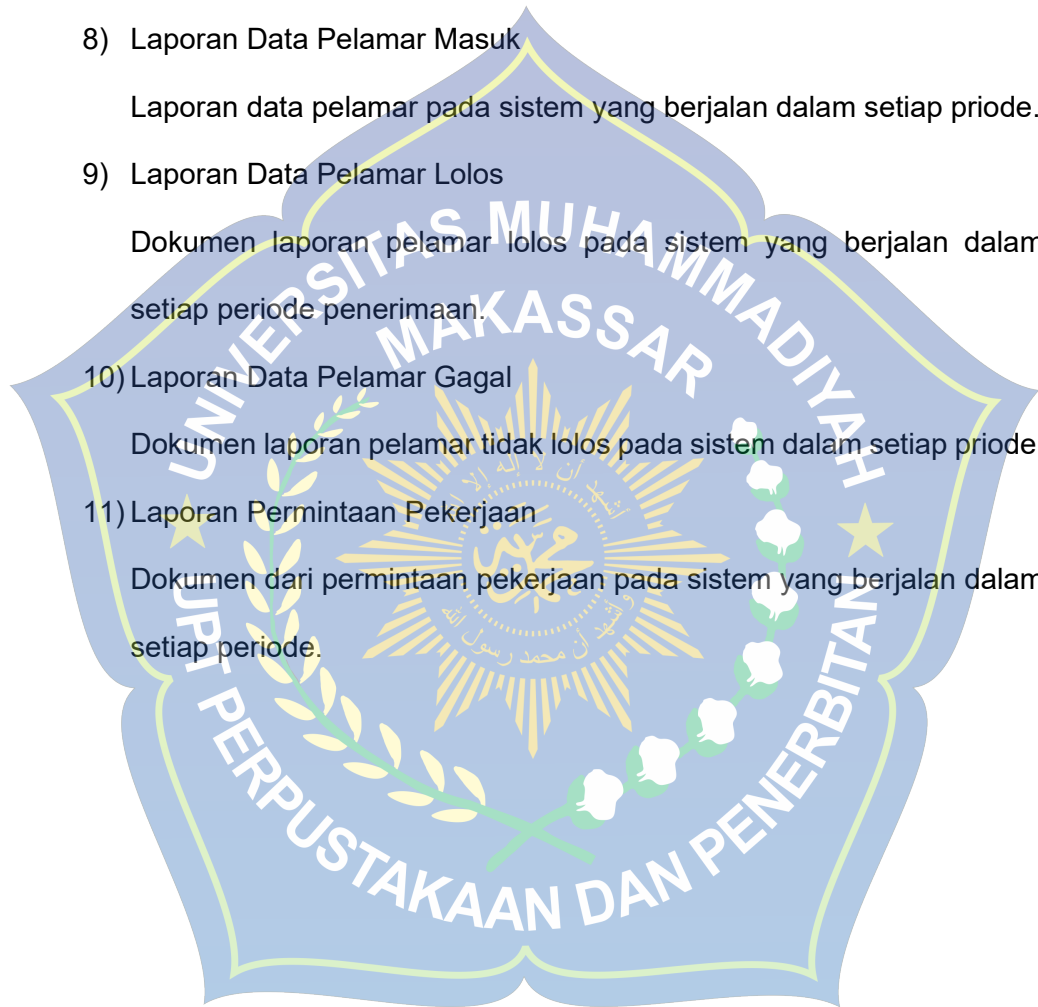
Dokumen laporan pelamar lolos pada sistem yang berjalan dalam setiap periode penerimaan.

10) Laporan Data Pelamar Gagal

Dokumen laporan pelamar tidak lolos pada sistem dalam setiap priode.

11) Laporan Permintaan Pekerjaan

Dokumen dari permintaan pekerjaan pada sistem yang berjalan dalam setiap periode.



B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti dan Tahun penelitian	Judul penelitian	Variabel	Alat analisis	Hasil Penelitian
1.	Putri Primawanti & Ali, 2022)	Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan <i>Knowledge Manajement</i> terhadap kinerja karyawan (<i>Literature Review Executive support Sistem ESS For Business</i>)	Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web, Kinerja Karyawan	Proses penelitian ini menggunakan metode kualitatif serta kajian Pustaka <i>Libray research.</i>	Hasil yang dapat diperoleh dari kegiatan <i>Literatur Review</i> antara lain: Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan, Sistem Informasi Berbasis Web Pada Kinerja Karyawan, <i>Knowledge Management</i> Pada Kinerja Karyawan..
2.	(Supriati et al., 2021)	Pemanfaatan Teknologi Pada Perancangan Sistem Kepegawaian , Dalam Mendukung Perhitungan Penggajian Di PT. Herda Sentosa Tangerang	Teknologi Website, Perancangan Sistem Kepegawaian , Perhitungan Penggajian.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis Studi Pustaka Dengan menggunakan Bahasa Pemrograman PHP Sebagai pengembangan web dan MySQL sebagai data base dengan rancangan model menggunakan	Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut untuk merancang sistem kepegawaian perhitungan gaji pada PT. Herda Sentosa Tangerang

				<i>Unified Modeling Language (UML)</i>	Dibutuhkan sistem berbasis website guna memudahkan pegawai untuk mengetahui informasi serta untuk mempermudah mendapatkan dokumen slip gaji pegawai yang berjalan pada bulan saat ini.
3.	(Komang Ayu Desvira Permata Sari et al., 2021)	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Kemampuan Teknik Pemakai, Pengalaman Kerja, dan Jabatan Terhadap Efektifitas sistem Informasi Akuntansi.	Pemanfaatan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Kemampuan Teknik Pemakai, Pengalaman kerja dan jabatan, Terhadap Efektifitas Sistem Informasi..	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang menggunakan sistem informasi akuntansi yang berjumlah 54 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh dan pengumpulan data dilakukan dengan teknik Observasi dan kuesioner. Analisis linier berganda menggunakan Spss, Uji Kelayakan Model, Uji F, Uji Determinasi, Uji statistic.	Pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi, Partisipasi pemakai tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi, Kemampuan teknik Pemakai tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem

					informasi akuntansi.
4.	(Aditia, 2020)	Aplikasi <i>E-Rekrutment</i> Menggunakan Sistem Penunjang Keputusan <i>Simple Additive Weight</i> (Studi Kasus PT. Telkom Akses).	<i>E-Rekrutment Menggunakan sistem Penunjang Keputusan.</i>	Aplikasi ini dikembangkan dengan pendekatan metode prototype dengan menggunakan Bahasa pemrograman PHP dengan <i>framework code igniter dan database MySQL</i>	Penggunaan metode SAW memudahkan dalam menyaring pelamar-pelamar terbaik karena menghasilkan perangkian nilai akhir perhitungan pembobotan kriteria dari masing-masing pelamar, adanya aplikasi <i>E-Rekrutment</i> , Proses pengajuan dan penyebaran lowongan pekerjaan menjadi terpusat dan mudah di control.
5.	(Purwanti h et al., 2020)	Rancangan Bangun Sistem Seleksi Rekrutment Karyawan Dan Guru Berbasis Website Pada Sekolah Citra Bangsa Tanggerang.	Sistem Seleksi Rekrutment Karyawan Dan Guru Berbasis Website.	Aplikasi ini menggunakan metode Pengumpulan data dengan Observasi, Wawancara, dan studi Pustaka. Kemudian metode perancangan menggunakan <i>unified Modeling Language (UML)</i> diantaranya: <i>Use Case diagram</i> ,	Dengan Aaplikasi berbasis website ini dapat membantu memudahkan pekerjaan admin dan menghasilkan data yang akurat sehingga dapat menunjang aktifitas sekolah selain itu

				<p><i>Activity diagram, Squire Diagram, Class Diagram.</i></p> <p>Sedangkan bahasa pemrogramannya adalah PHP (<i>Hypertext Preprocessor</i>) dan <i>javascrrip</i></p>	<p>memudahkan masyarakat yang berminat melamar pekerjaan di Sekolah Citra Bangsa Tangerang.</p>
6.	(Rama Chandra Jaya, 2020)	<p>Analisis Kesuksesan <i>E-Recruitment Technology</i> pada <i>job Seekers</i> Generasi Z Menggunakan Metode Delone dan Mclean.</p>	<p>Kesuksesan <i>E-Recruitment Technology</i>, <i>Job Seekers</i> Generasi Z</p>	<p>Penelitian ini menggunakan teknik <i>Structural equation modeling</i> (SEM) dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan <i>software smart PLS (Partial Least Square)</i>.</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa <i>System Quality</i> (Kualitas Sistem) <i>E-Recruitment Technology</i> mempunyai pengaruh terhadap penggunaannya. Variabel yang berpengaruh adalah <i>System Quality Terhadap Use (Penggunaan) Job Seekers Generasi Z</i> sebesar 33,8% selanjutnya <i>Quality of Service</i> (Kualitas Layanan) <i>E-Reckruitment</i> memiliki pengaruh sebesar 33,7% terhadap <i>Use (Penggunaan)</i></p>

					<i>Job Seekers</i> Generasi Z.
7.	(Rivaldy Maulana et al., 2020)	Sistem Informasi <i>E-Rekrutment</i> Berbasis Web Pada Imperial Klub Golf Tanggerang	Sistem informasi <i>E-Rekrutment</i>	Metode yang digunakan untuk merancang sistem <i>E-Rekrutment</i> berbasis web ini adalah: Mulai dari Analisa sistem yang berjalan, desain untuk Sistem yang baru, membuat / Program, dan yang terakhir menguji sistem yang telah dibuat dengan metodologi pengembangan sistem RAD (<i>Rapid Application Development</i>) untuk sistem <i>E-Rekrutment</i> .	Berbentuk sistem aplikasi, sistem informasi <i>E-Rekrutment</i> Berbasis website yang memberikan kemudahan dalam proses perekrutan karyawan dan mendapatkan tenaga kerja sesuai kriteria perusahaan, Juga sudah terintegrasi dengan database.
8.	(Maisaroh et al., 2019)	Sistem Informasi Lowongan Kerja Kota Tangerang Berbasis Android dan Web Service.	Sistem Informasi Lowongan Kerja Berbasis Android Dan Web Service.	Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek pada dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dan dikerjakan menggunakan diagram rancangan sistem.	Penyampaian informasi lowongan kerja dari DISNAKER Tangerang sudah terbilang cukup maju dan penggunaan website sebagai media informasi sudah sangat membantu sekali, aplikasi lowongan kerja yang dibangun mampu

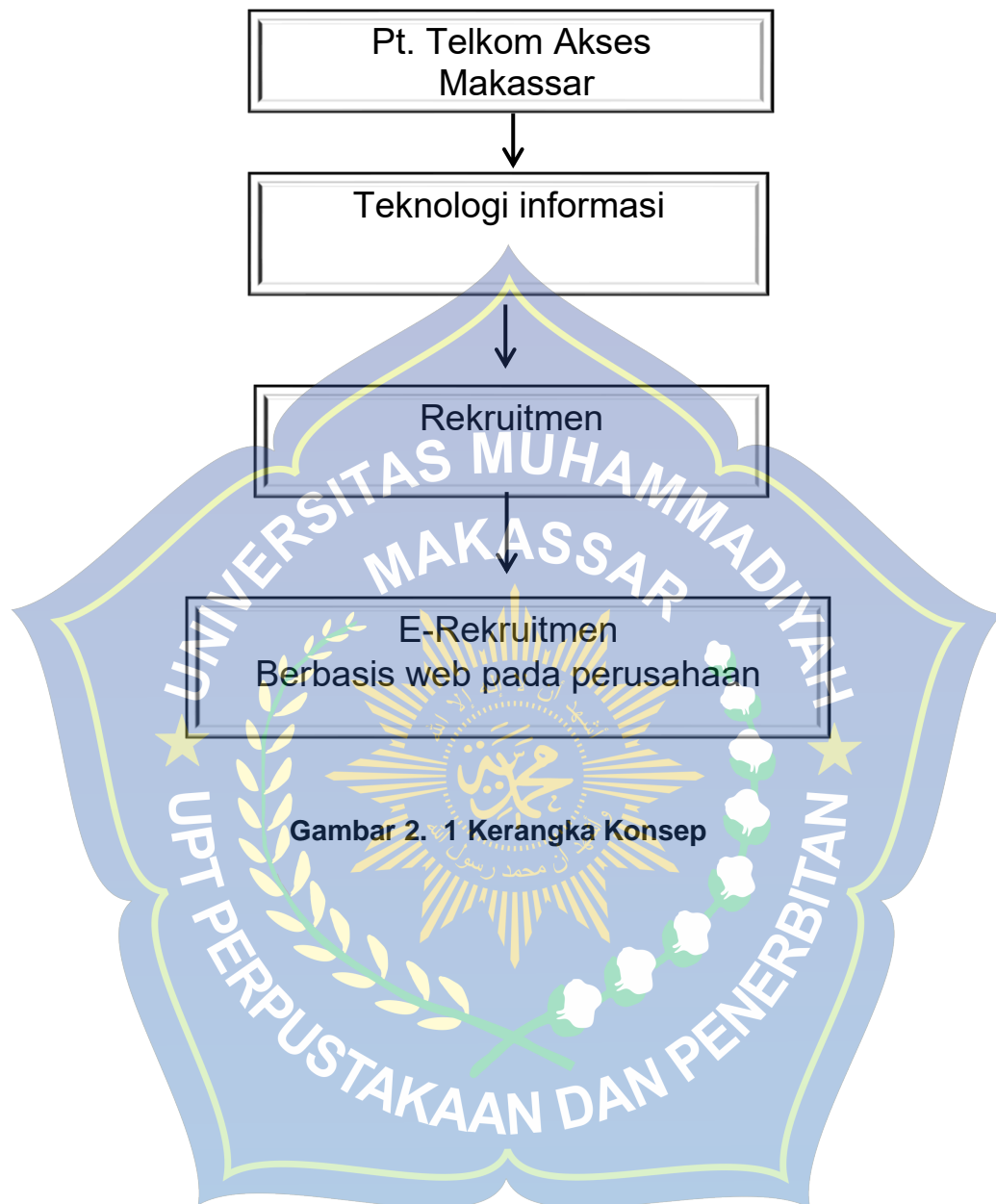
					menjembatani hubungan antara pemberi kerja dan penerima kerja secara lebih efisien.
9.	(Fitriani, 2018)	Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak.	Penggunaan Teknologi Informasi, Kinerja Karyawan.	Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS Versi 20.00 Didukung dengan Analisis <i>Ordinary Least Square</i> Sebagai alat ukur kelayakan pengujian penelitian.	Dapat diperoleh data baik secara langsung maupun tidak langsung adalah sebesar 46% yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.
10.	(Winarso & Edo Arribe, 2017)	Seleksi Pegawai dan Dosen UMRI Berbasis <i>E-Recruitment</i> Menggunakan Metode <i>K-Nearest Neighbor</i> .	Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web, Kinerja Karyawan.	-Tahap pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini ada tiga cara yaitu, Studi literatur, Wawancara, Observasi. -Metode pengembangan sistemnya pada penelitian ini digunakan salah satu model pengembangan sistem yaitu <i>System</i>	Penelitian ini menghasilkan sebuah <i>System informasi E-Recruitment</i> yang di kembangkan menggunakan metode pengembangan perangkat lunak <i>waterfall</i> .

				<i>Development Live Cycle (SDLC)</i> Yaitu model <i>waterfall</i> dengan tahapannya sebagai berikut, Analisis, Perancangan Sistem, Implementasi, Pengujian, Hasil dan pembahasan.
--	--	--	--	---

C. Kerangka Konsep

Pemanfaatan Teknologi informasi sudah banyak digunakan dan diterapkan di kehidupan nyata sehingga memudahkan orang-orang dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Pemanfaatan Teknologi Informasi yang mulai diterapkan dalam kinerja perusahaan salah satunya pada proses rekrutmen karyawan dapat mempermudah HRD dalam proses Seleksi Rekrutmen Karyawan baru dalam perusahaan, dengan menggunakan Rekrutmen berbasis website dalam perusahaan atau E-Rekrutmen.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan juga berdasarkan kajian pustaka, penulis memaparkan kerangka konseptual dalam penelitian ini, yang diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif adalah proses penelitian dan pemahaman berdasarkan metodologi yang mempelajari fenomena sosial dan masalah manusia. Metode kualitatif adalah teknik penelitian yang memberikan informasi deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan tentang orang-orang dan perilaku yang diamati.

Alasan menggunakan penelitian ini adalah agar lebih memahami secara mendalam melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya mengenai teknologi informasi dalam rekrutmen karyawan yang dilakukan PT. TELKOM AKSES.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang digunakan untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti oleh penulis sehingga menjadi lebih efektif, dimana fokus penelitian ini adalah mengenai pengaruh teknologi informasi ditinjau dari *system Quality* pada rekrutment secara online sehingga peneliti ingin mengetahui bagaimana PT.Telkom Akses Makassar dapat memanfaatkan serta menerapkan Teknologi Informasi pada rekrutmen karyawan *Outsourcing*.

C. Situs Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. TELKOM AKSES yang beralamat di Jl. A. P. Pettarani No.13, Sinrijala, Kec. Panakukang, Kota Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian yang dibutuhkan kurang lebih dua bulan Maret Sampai Dengan April dimulai dengan Observasi awal kemudian selanjutnya interview kepada informan pada tahun penelitian 2023

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung terhadap perusahaan atau melalui observasi, kuesioner dan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan, tergantung kebutuhan penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.

E. Informan

Menurut Djam'an Satori dan Aan Komairah (2017:94) informan adalah orang dalam pada latar penelitian. Fungsinya untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.

Menurut Afrizal (2016:139) informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi tentang dirinya ataupun orang lain atau suatu kejadian atau suatu hal kepada peneliti atau pewawancara mendalam.

Dapat disimpulkan bahwa informan adalah orang yang mempunyai informasi data penelitian pada objek yang ingin dijadikan tempat penelitian, dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa yang dapat dijadikan narasumber atau informan diantaranya adalah:

1. Team Leader HCM
2. Team Leader Assurance Maintenance
3. Staf HCM .

Tabel 3. 1 Informan Wawancara

NO	Informan	Jumlah
1.	Team Leader HCM	1
2.	Team Leader Assurance	1
3.	Karyawan	2
	Jumlah	4

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi Lapangan

Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang digunakan dengan jalan mengadakan pengamatan yang disertai dengan pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran yang dilakukan secara langsung pada lokasi yang menjadi objek penelitian.

Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti harus pada jalur tujuan penelitian yang dilakukan, serta dilakukan secara sistematis melalui perencanaan yang matang. Pengamatan dimungkinkan berfokus pada fenomena sosial ataupun perilaku-perilaku sosial, dengan ketentuan pengamatan harus tetap selaras dengan judul, tipe judul, dan tujuan judul.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengandalkan tanya jawab secara langsung. Teknik pengumpulan data dengan wawancara digunakan untuk mencari data tentang gambaran umum serta informasi yang rinci mengenai strategi sistem rekrutmen dan seleksi karyawan PT. TELKOM AKSES.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data-data yang berada di PT. TELKOM AKSES dokumen merupakan sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Dokumen-dokumen yang dibutuhkan adalah struktur organisasi, visi dan misi, foto dan sebagainya.

G. Devinisi Oprasional Variabel

a. Teknologi Informasi (X)

Meningkatnya penggunaan teknologi informasi sebagai salah satu perkembangan teknologi informasi telah mengubah pengolahan data secara manual menjadi otomatis. Teknologi informasi perusahaan membantu untuk menyampaikan informasi secara cepat sesuai dengan kebutuhan atasan dalam pengambilan keputusan, selain itu teknologi informasi tidak hanya digunakan dalam manajemen informasi, tetapi juga dapat digunakan untuk mengetahui lebih cepat jika ada masalah dalam organisasi, Pemanfaatan Teknologi informasi sudah banyak digunakan dan diterapkan di kehidupan nyata sehingga memudahkan orang-orang dalam menjalankan aktivitas sehari-hari (Bimantoro et al., 2021).

b. Rekrutmen Karyawan (Y)

Rekrutmen dan seleksi teknik yang dapat digunakan untuk meningkatkan keterlibatan dengan menyelaraskan harapan calon dengan harapan organisasi, rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja sesuai lowongan yang tersedia sumber-sumber yang dimana terdapatnya calon pekerja tersebut diperoleh dari departemen tenaga kerja dan Lembaga Pendidikan (Aziz et al., 2017).

H. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data. Jadi data kualitatif yang diperoleh dari observasi dan wawancara berupa catatan lapangan dan catatan wawancara kemudian dianalisis dengan analisis kategori model miles dan Huberman model interaktif.

Menurut Miles dan Huberman (1992) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu : reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

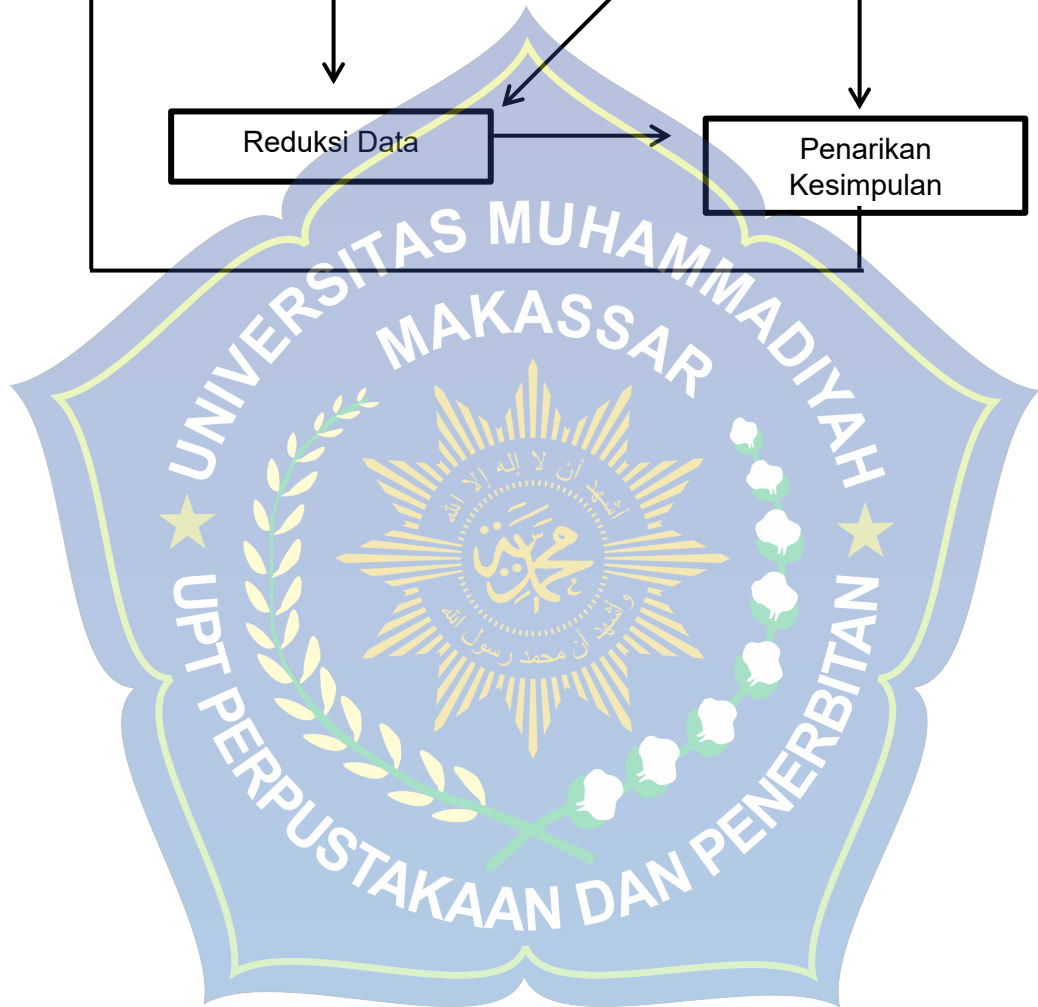
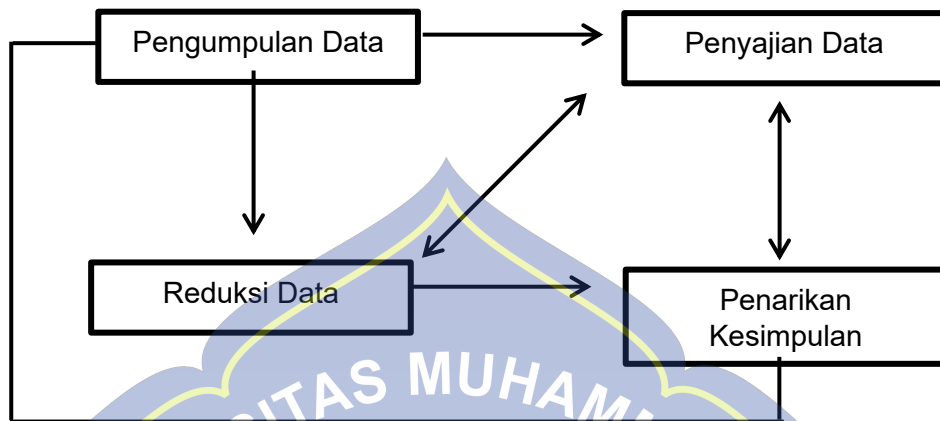
Data yang diperoleh peneliti dilapangan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi direduksi dengan cara merangkum memilih dan memfokuskan data pada hal-hal yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini, peneliti melakukan reduksi data dengan cara memilah-milah, mengkategorikan, dan membuat abstrak dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi.

2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan setelah data selesai direduksi atau dirangkum. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk CW (Catatan Wawancara), CL (Catatan Lapangan), dan CD (Catatan Dokumentasi). Data yang sudah disajikan dalam bentuk catatan wawancara, catatan lapangan, dan catatan dokumentasi diberi kode data untuk mengorganisasi data, sehingga peneliti dapat menganalisis dengan cepat dan mudah. Peneliti membuat daftar awal kode yang sesuai dengan pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi, masing-masing data yang sudah diberi kode di analisis dalam bentuk refleksi dan disajikan dalam bentuk teks.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif model interaktif adalah penarikan kesimpulan dari verifikasi, berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti membuat kesimpulan yang didukung oleh kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah dan pertanyaan yang telah diungkapkan oleh peneliti sejak awal. Secara skematis proses analisis data menggunakan model analisis data interaktif Miles dan Huberman dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3. 1 Penarikan Kesimpulan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran objek penelitian

1. Sejarah Singkat

PT. Telkom Akses (PTTA) merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PTTA bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. PT Telkom Akses Berupaya menghadirkan Koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia.

Saat ini PT Telkom Akses tengah membangun jaringan backbone berbasis serat *optic* maupun *internet protocol* (IP) dengan menggelar 30 node terra router dan sekitar 75.000 km kabel serat *optic*. Pembangunan kabel serat *optic* merupakan bagian dari program Indonesia *Digital Network Terminal Equipment* (NTE), Serta jasa pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan jaringan Akses Broadband.

PT. Telkom Akses adalah anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang bergerak dibidang konstruksi pembangunan dan *manage service* infrastruktur jaringan. PT. Telkom Akses didirikan pada tanggal 12 Desember 2012 dan sejak saat itu aktif dalam pekerjaan jasa konstruksi penggelaran jaringan akses broadband termasuk sebagai lessor

penyediaan *Network Terminal Equipment* (NTE) serta menyediakan pekerjaan jasa *Manage Service Operasi* dan Pemeliharaan (OM, *Operation & Maintenance*) jaringan akses broadband.

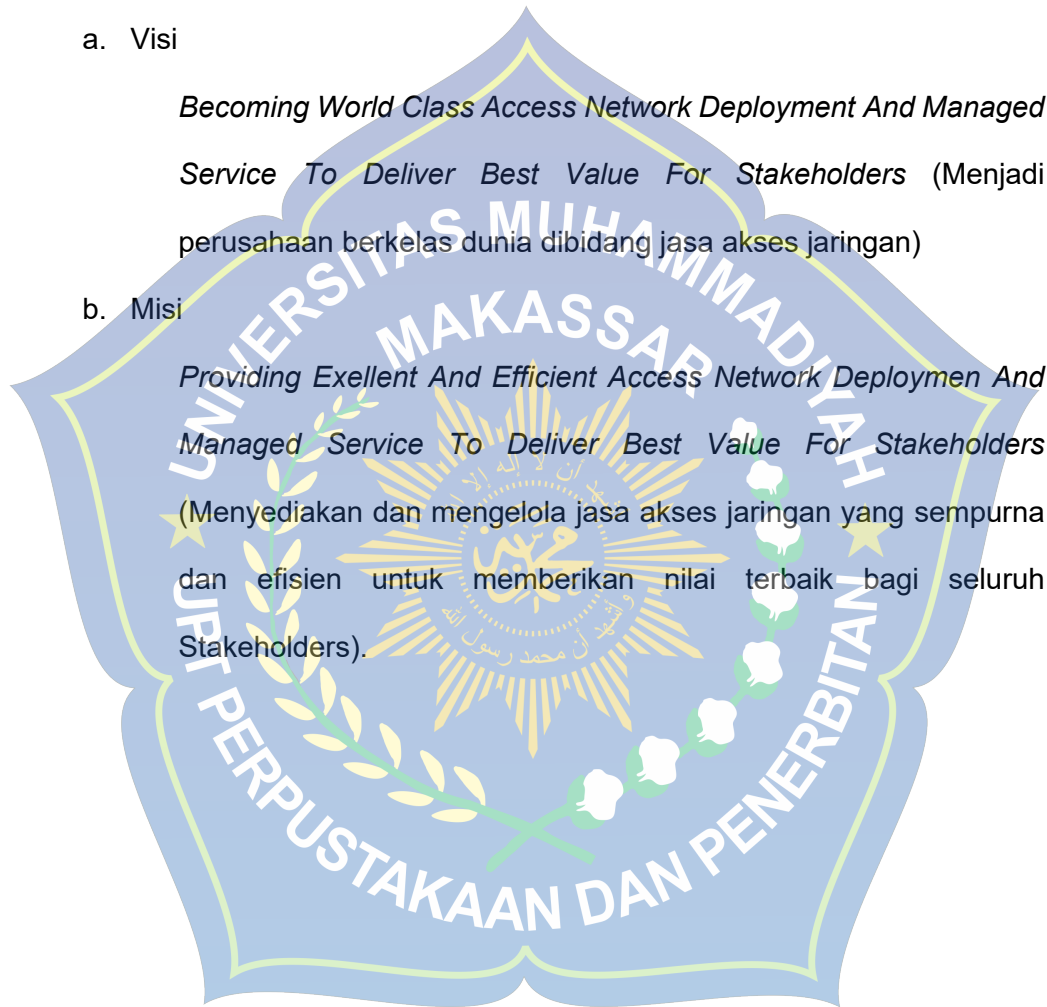
2. Visi dan Misi

a. Visi

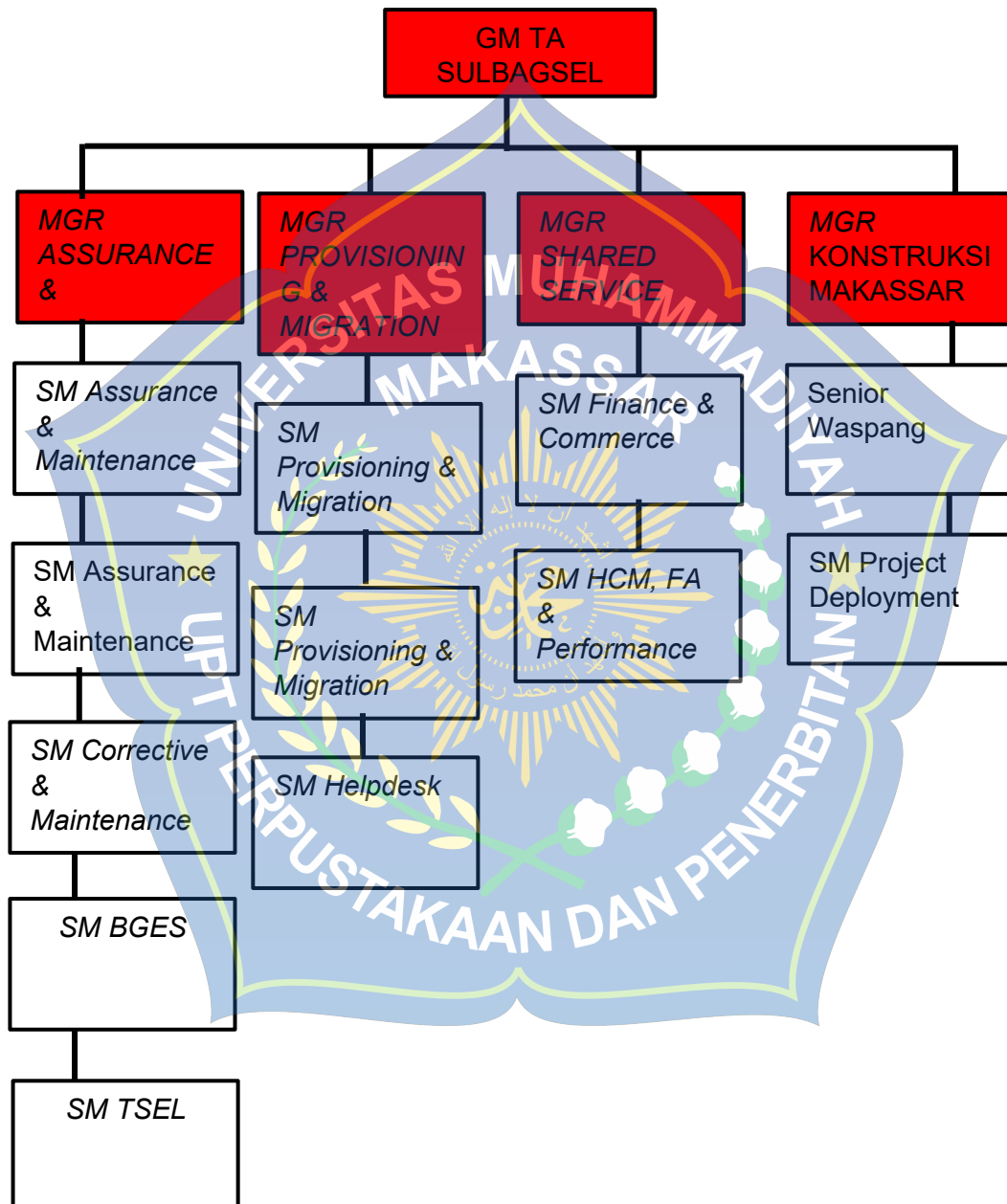
Becoming World Class Access Network Deployment And Managed Service To Deliver Best Value For Stakeholders (Menjadi perusahaan berkelas dunia dibidang jasa akses jaringan)

b. Misi

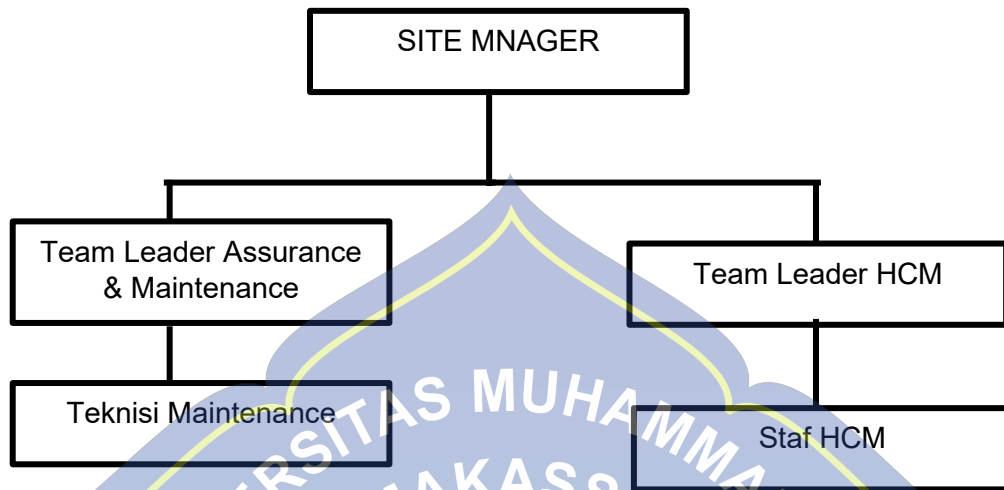
Providing Exellent And Efficient Access Network Deploymen And Managed Service To Deliver Best Value For Stakeholders (Menyediakan dan mengelola jasa akses jaringan yang sempurna dan efisien untuk memberikan nilai terbaik bagi seluruh Stakeholders).



3. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi GM, MGR, SM, & HCM FA TELKOM AKSES



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Staf dan Karyawan Telkom Akses

4. Deskripsi Jabatan (Job Description)

Deskripsi jabatan merupakan uraian dan tanggung jawab dari masing-masing unit organisasi yang ada dalam perusahaan, Adapun tugas dan tanggung jawab yang terdapat pada PT. Telkom Akses Makassar adalah sebagai berikut:

a) *General manager* (GM)

Dalam menjalankan tugas-tugasnya *General Manager* (GM) menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Mengawasi Operasi bisnis sehari-hari. General manager bertugas untuk mengawasi operasi harian, unit, atau organisasi.
2. Mengembangkan strategi bisnis
3. Membantu dalam program perekrutan dan pelatihan karyawan
4. Mengevaluasi kinerja operasional dan keuangan.

b) Manager (MGR)

Dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk organisasi Manager (MGR)

Menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Mengarahkan usaha yang bertujuan membantu organisasi dalam mencapai sasarnya.
2. Merencanakan, mengorganisasikan, dan mengendalikan unit yang di pimpin.

c) Site Manager

Dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk organisasi Site Manager (SM) menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Mengatur Segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seluruh karyawan dalam perusahaan.

d) Team Leader

Dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk organisasi Team Leader menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Mengatur kerja setiap teknisi
2. Membuat rencana kerja kepada seluruh teknisi atau staf di tim masing-masing
3. Meninjau laporan hasil kerja seluruh staf atau teknisi

e) Maintenance

Dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk organisasi Maintenance menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Melakukan perawatan pada seluruh alat produksi.
2. Mengatasi keluhan yang berkaitan dengan alat produksi yang bersifat masal.

3. Mengamankan saluran jaringan akses
4. Melakukan pendataan yang valid dalam satu satuan
5. Melakukan pendataan pelanggan dalam satu satuan dengan bar code.

f) Human Capital Manajemen (HCM)

Dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk organisasi Human Capital Manajemen (HCM) menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Melakukan Rekrutmen Karyawan Sesuai dengan Kriteria Yang diinginkan Perusahaan.
2. Training dan Development Untuk membantu karyawan memiliki kinerja terbaik untuk perusahaan.
3. Menilai Kinerja Karyawan
4. Mengelola data untuk mereview kinerja, mengukur keterampilan, hingga Menyusun strategi mendatang.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang di lakukan oleh peneliti pada bulan Maret 2023 pada PT. Telkom Akses Makassar mengenai Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan dimana dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan sumber data yang digunakan adalah data primer, Data primer merupakan data yang relevan yang didapatkan oleh peneliti dari hasil wawancara kepada infoman pada PT.Telkom Akses Makassar.



Gambar 4. 3 PT. TELKOM AKSES MAKASSAR

1. Karakteristik Informan

Tabel 4. 1 Karakteristik Informan

No	Nama	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Keterangan
1	Nurjannah	N	Perempuan	30 Tahun	S1	Informan Utama
2	Enda	E	Laki-laki	34 Tahun	S1	Informan Kunci
3	Rezky Amalia	RA	Perempuan	24 Tahun	S1	Informan Pendukung
4	Muhammad Ismail Hasbih	MH	Laki-laki	30 Tahun	S1	Informan Pendukung

2. Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan PT. Telkom Akases Makassar

Perkembangan teknologi semakin pesat perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil sehingga dapat membawa perusahaan berkembang dan bersaing dengan perkembangan teknologi, aspek perekrutan karyawan menjadi sangat berpengaruh terhadap kemajuan dari perusahaan, proses perekrutan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat menghambat perkembangan dari perusahaan demikian juga dengan PT. Telkom Akses banyaknya data pelamar yang mengirimkan surat baik melalui kantor pos atau datang langsung ke perusahaan sangat menyulitkan bagian HRD dalam menyeleksi karyawan dan mengecek data pelamar tersebut.

E-recruitment adalah metode perekrutan tenaga kerja yang dilakukan dengan prosedur secara online yang melalui banyak tahapan dimulai dari pendaftaran, mengirim dokumen, hingga psikotes dan interview yang dilakukan secara online, membantu HRD untuk menyeleksi

karyawan, menghemat waktu serta mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan diketahui bahwa sistem pelaksanaan teknologi informasi dalam Rekrutmen karyawan di PT. Telkom Akses Sudah terlaksana dengan baik juga sudah sesuai dengan prosedur dan dapat lebih membantu pihak HRD dalam perusahaan untuk melaksanakan tugasnya. Sebagaimana pernyataan dari hasil wawancara penulis dengan Informan N di PT. Telkom Akses Makassar, sebagai berikut:

Kalau menurut saya sendiri, dibandingkan dengan yang sebelumnya secara manual, ini secara online lebih mudah, memudahkan lebih membantu (Hasil wawancara N selaku Team Leader HCM PT. TELKOM AKSES MAKASSAR Jum'at 31 Maret 2023)



Gambar 4. 4 Wawancara Dengan Informan N Selaku Team Leader HCM

Berdasarkan hasil wawancara N selaku Team Leader HCM Bahwa dengan adanya teknologi informasi dalam perusahaan lebih memudahkan proses dari Rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh pihak HRD yang ada didalam perusahaan dibandingkan dengan Rekrutmen yang masih menggunakan sistem manual.

Dengan pemanfaatan teknologi informasi dalam proses Rekrutmen Karyawan mengubah sistem proses atau alur dari rekrutmen karyawan baru pada perusahaan yang dari awalnya manual menjadi serba online. Berdasarkan keterangan dari wawancara dengan Team Leader HCM PT. Telkom Akses N bahwasannya:

Ehh disinikan kita menginfokan secara online melalui Instagram, setelah itu semua data terkumpul, dari kami tim disini merekap mulai dari usia, skillnya pengalaman –pengalamannya sama Pendidikan terakhirnya jurusannya, setelah itu baru kita panggil via telfon setelah di telfon kami ajukan user, user itu yang digunakan untuk tes online jadi tidak semua, kan ada biasanya ada yang tidak dipanggil tiba-tiba datang tidak semua yang datang bisa ikut jadi yang bisa ikut orang yang sebelumnya sudah kita konfirmasi. setelah itu tes online, tes online itu ada 5 jenis soal tiap soal ada 50, setelah itu setelah tes online selesai kita lanjut ke tes fisik, tes fisik wawancara. (Hasil wawancara N selaku Team Leader HCM PT TELKOM AKSES MAKASSAR Jum'at 31 Maret 2023)

Berdasarkan wawancara dari N bahwasannya pelaksanaan Rekrutmen online di awali dengan promosi atau menginfokan lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan pada media internet kemudian dari hasil pendaftaran yang didapatkan kemudian pihak HR merekap data hasil pelamar dilihat dari : Skill, pengalaman, jurusan, dan Pendidikan terakhir dari pelamar.

Kemudian pihak perusahaan akan menghubungi via telfon apabila lolos dan memberikan user untuk digunakan pada saat tes online, tes online terdiri dari 5 jenis soal yang pada setiap soal terdapat 50 pertanyaan kemudian lanjut kepada tes fisik dan terakhir wawancara kerja.

Dalam hal ini teknologi berperan penting dalam penentuan Rekrutmen karyawan baru berdasarkan dari wawancara dengan Team Leader HCM PT. Telkom Akses yaitu N bahwasannya:

Kalau yang dari sistem recruitment, kan kita ketahuinya kalau ada yang resain otomatis kosong satu, ini kita akan rekrut secara online lagi (Hasil wawancara N selaku Team Leader HCM PT TELKOM AKSES MAKASSAR Jum'at 31 Maret 2023)

Berdasarkan hasil wawancara N bahwasannya kriteria dari calon Karyawan yang ingin di Rekrut oleh perusahaan akan langsung diketahui karna sistem memberitahu bahwa ada posisi yang kosong dan perusahaan akan melakukan Rekrutmen online Kembali.

Pelaksanaan Rekrutmen karyawan baru pada perusahaan jelas dalam hal ini teknologi mempunyai kelebihan dan kekurangannya berdasarkan wawancara peneliti dengan N selaku Team Leader HCM PT. Telkom Akses Bahwasannya:

Kalau tadi kelebihanannya lebih memudahkan rekap ikulasi, lebih memudahkan melihat skill para pelamar, kalau kekurangannya sendiri saat ini karena mungkin di area tidak bisa mengakses poin-poin ininya hasil dari tes online. (Hasil wawancara N selaku Team Leader HCM Jum'at 31 Maret 2023)

Berdasarkan dari hasil wawancara N bahwasannya kelebihan dari pengaplikasian teknologi informasi pada Rekrutmen karyawan yang dilaksanakan pada perusahaan dapat lebih memudahkan Rekap Ikulasi, Lebih mudah dalam melihat skill para calon karyawan, sedangkan dari kekurangannya terdapat pada para pelamar yang terdapat di luar jangkauan perusahaan dimana tempat atau wilayah yang kurang dalam perihal jaringan internet.

Dalam hal ini untuk memperbaiki kesalahan kesalahan yang masi ada dalam hal pemanfaatan teknologi informasi dalam proses Rekrutmen Karyawan maka perlunya dilakukan Evaluasi untuk lebih menyempurnahkan Proses dari Sistem Rekrutmen Online Menurut Ibu N selaku Team Leader HCM Bahwa:

“Kalau evaluasinya itu yang mengevaluasi kebetulan pihak regional bukan kita, dari hasil itukan terrekap dari mereka kita cuman menjalankan. . (Hasil wawancara N selaku Team Leader HCM PT TELKOM AKSES MAKASSAR Jum’at 31 Maret 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dari N Bahwasannya Evaluasi yang dilakukan pada PT. Telkom Akses Makassar dilakukan langsung oleh pihak Regional atau pusat kemudian hasil dari Evaluasi yang dilakukan direkap untuk dijalankan Kembali oleh PT.Telkom Akses Makassar.

Teknologi informasi sejauh ini telah banyak mengubah atau merevolusi sistem dari Rekrutmen dalam perusahaan menurut ibu N selaku Team Leader HCM Bahwa:

Iya, lebih ini yang pertama sih lebih tidak, kan disini kita rekrutmennya per ini ya 2 kali 1 tahun dan itu sangat membantu karna jika kita merekrutmen secara manual membutuhkan banyak kertas kan ada 5 sistem, dan lebih mudah karena langsung terekap secara online dari pada manual dihitung satu satu direkap satu satu. (Hasil wawancara N selaku Team Leader HCM PT TELKOM AKSES MAKASSAR Jum’at 31 Maret 2023)

Berdasarkan penyampaian N Sebelumnya di perkuat oleh pernyataan dari RA di PT Telkom Akses Makassar bahwa:

Eh iyaa, Karna kebetulan disinikan kita merekrutnya juga tesnya itu melalui online ya, eh pakai melalui biasanya kita melalui kuisis untuk tes jadi tidak lagi kaya menulis menulis tidak seperti dulu lagi kita pakai kuisis yang ada di google. (Hasil wawancara RA selaku Staf HCM PT TELKOM AKSES MAKASSAR Jum’at 31 Maret 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh RA bahwa perekrutan yang ada dalam perusahaan sudah sepenuhnya menggunakan teknologi informasi yang dimana sudah merevolusi proses Rekrutmen Karyawan yang ada dalam perusahaan, dalam perekrutan menggunakan tes online melalui website Kuisis yang terdapat dalam sistem oprasi wbsite google, jadi dalam hal ini calon karyawan tidak lagi menulis untuk melaksanakan tes

dan tidak membuang-buang kertas karna semuanya dijalankan by sistem yang hasil tesnya akan langsung masuk ke sistem perusahaan secara online dan tidak perlu menghitung serta merekap data jawaban calon karyawan satu Bersatu.

Dengan adanya pemanfaatan teknologi informasi pada proses Rekrutmen karyawan dalam perusahaan memang menghasilkan suatu hasil yang baik dari pihak perusahaan dengan memanfaatkan teknologi akan lebih dapat meng efisien dan mengefektifkan kegiatan rekrutmen karyawan baru dimana hal tersebut membawakan hal positif bagi Tim HRD yang ada didalam perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara N yang mengemukakan bahwa:

lyaa, karena dengan teknologi lebih memudahkan memudahkan proses rekrutmen, selama inikan prosesnya agak ribet yah sebelum ada teknologi, dengan beginikan orang tidak membawa lagi kaya kalkulator karnakan tidak bisa menyontek juga betul betul hasil rill dari skill yang dimiliki. (Hasil wawancara N selaku Team Leader HCM PT TELKOM AKSES MAKASSAR Jum'at 31 Maret 2023)

Berdasarkan penyampaian N sebelumnya yang diperkuat oleh pernyataan dari MH Di PT. Telkom Akses Makassar bahwa:

Teknologi, jengangnya ke rekrutmen di, kalau itu ya bagus sih lebih memudahkan pada saat anda calon naker yah, efisien lebih mudah jadi tidak harus kirim kirim itu tidak harus langsung datang mengerim cv sudah ada link yang disediakan. . (Hasil wawancara MH selaku staf HCM PT TELKOM AKSES MAKASSAR Jum'at 31 Maret 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh MH bahwa dengan adanya Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen Dapat lebih memudahkan dari pihak calon karyawan dan juga pihak perusahaan, lebih efisien dalam hal memasukkan data pelamar dalam perusahaan dan lebih efektif dalam pelaksanaan tes online untuk betul-betul dapat melihat skill dari masing-masing calon karyawan.

3. Dampak Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses

Rekrutmen Karyawan

Pemanfaatan teknologi dalam proses Rekrutmen Karyawan dapat memberikan berbagai dampak yang positif bagi perusahaan untuk menentukan sasaran dalam perekrutan dan lebih efisien dalam pelaksanaan perekrutan karyawan, dimana hal ini lebih memudahkan pihak HRD dalam menjalankan tes dan menyeleksi calon karyawan baru yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Pada era saat ini hampir semua kegiatan dapat dilakukan dengan media online, para pelaku usaha mulai memanfaatkan perkembangan teknologi dalam melakukan Rekrutmen Calon karyawan baru perusahaan mengemukakan lowongan pekerjaan melalui media sosial dan website.

Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan E di PT. Telkom Akses mengenai dampak Pemanfaatan Teknologi dalam proses Rekrutmen Karyawan secara online sebagai berikut:

Kalau saya pribadi, Dengan adanya teknologi informasi yang ada itu membantu merangkul atau mencapai ke titik titik yang sebelumnya kalau kita tidak ada teknologi kan kita masi ingat beberapa tahun yang lalu untuk menggapai informasi bahwa ada lowongan kerja itu kan tidak ada, padahal ada ahli loh didesa ini di kampung ini ada seseorang yang mempunyai skill yang ahli dibidang ini yang kita butuhkan untuk saat ini misalnya dengan adanya teknologi informasi ini secara tidak langsung informasi yang kita butuhkan itu yang kita lempar seperti kita butuh teknisi yang punya skill yang ini akan sampai ke pelosok itu dengan adanya bantuan teknologi, artinya belum tentu kualitas apa yang kita ambil itu bagus tapi setidaknya yang sesuai dengan bidangnya yang kita selama ini tidak mendapatkan informasi itu akan sampai informasinya. (Hasil wawancara E selaku Team Leader Assurance Maintenance PT TELKOM AKSES MAKASSAR Senin,03 April 2023).



Gambar 4. 5 Wawancara Dengan Informan E Selaku Team Leader Maintenance

Berdasarkan wawancara dengan E di PT. Telkom Akses tersebut disimpulkan bahwa Teknologi Informasi berdampak pada Proses Rekrutmen karyawan yang ada pada perusahaan sebagaimana pernyataan E di PT. Telkom Akses yang mengemukakan bahwa Teknologi informasi dapat merangkul atau mencapai titik yang sebelumnya tidak bisa di capai oleh perusahaan saat mengadakan promosi penerimaan karyawan baru pada saat masi menggunakan sistem manual, namun dengan adanya teknologi informasi saat ini membawakan dampak yang positif bagi perusahaan jika ingin mengadakan penerimaan karyawan baru karna informasi yang diberikan bisa mencakup area yang luas dan dengan informasi yang jelas, sehingga para calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang di inginkan perusahaan akan mudah di dapatkan.

Pendapat yang sama mengenai dampak pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen Karyawan juga dikemukakan oleh salah satu karyawan bagian HCM yaitu RA di PT. Telkom Akses, sebagai berikut:

Iyaa pastinya, karena lebih efektif kita tidak perlu lagi rekap rekap satu persatu dari hasil tesnya kita tinggal nanti hasilnya muncul disistem ya, itukan konek nanti ke institusi kita lihat nanti disitu hasilnya tiadk perlu lagi kita lihat di catatan catatan melalui seperti biasakan biasa kita tes di tempat tempat, ada beberapa tempat yang masi menggunakan kertas yah jadi itu masi manual ceknya, kalau itu kan kita sudah by sistem jadi hasilnya sudah gampang langsung kita dapat tidak perlu lagi rekap rekap. (Hasil wawancara RA selaku Staf HCM PT TELKOM AKSES MAKASSAR Senin,03 April 2023).



Gambar 4. 6 Wawancara Dengan Informan RA Selaku Staf HCM

Berdasarkan hasil wawancara yang dikemukakan oleh RA bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan Berdampak positif pada proses penerimaan karyawan pada perusahaan, karena dengan adanya Teknologi Informasi akan lebih efektif tidak perlu merekap satu Bersatu data dari hasil tes penerimaan karyawan karna hasilnya akan muncul otomatis dalam sistem perusahaan.

Pendapat selanjutnya mengenai dampak Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan dikemukakan oleh salah satu karyawan HM di PT. Telkom Akses, Bahwa:

Iyaa dan dapat lebih menguntungkan dari sisi ini nya juga kan dari sisi calon ini yang mau masuk ya ato calon naker baru tenaga kerja baru itu dia ada sisi pemanfaatan seperti tidak harus pergi foto copy, ngeprint jadi bisa langsung masukkan didalam web sudah disediakan disitu nanti tinggal bisa upload saja, intinya sangat ini ya sangat menentukan sangat efisien dan menentukan oh kalau misalnya naker ini cocoknya nanti di job desk ini tapi selama kita tahu fokus job desknya itu kebanyakan teknisi nanti dari teknisi kita lihat lagi dari perkembangannya apakah teknisi yang baru ini memang cocok dibidangnya kalau tidak cocok dibidangnya kita coba mutasikan lagi cocok tidak di bidang admin kalau cocok dibidang admin ya sudah kita tempatkan di bidang admin tapi dengan persetujuan atasan lagi. (Hasil wawancara MH selaku Staf HCM PT TELKOM AKSES MAKASSAR Senin, 03 April 2023).



Gambar 4. 7 Wawancara Dengan Informan MH Selaku Staf HCM

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden MH tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Pemanfaatan teknologi informasi dalam Proses Rekrutmen Karyawan tidak hanya dapat mempermudah perusahaan namun juga dengan memanfaatkan Teknologi Informasi dapat lebih memudahkan calon karyawan yang mendaftar juga.

Dampak yang di timbulkan oleh masuknya Teknologi informasi dalam proses Rekrutmen karyawan dalam perusahaan, sangatlah berdampak baik bagi perusahaan dan calon karyawan serta membuat perbedaan yang sangat besar dari metode perekrutan yang lama atau manual, seperti yang di kemukakan oleh E bahwa:

Kalau masalah prosedur pasti berbedah lah, sebelum ada bantuan dari ilmu informasi teknologi itukan kita offline kita berburu mencari informasi datang ke tempat kantor untuk mendapat syarat syarat apakah sesuai dengan skill yang kita miliki sementara dengan adanya bantuan teknologi informasi dirumahpun kalau kita dapat misalnya di websitenya kita sudah tau persyaratannya masa saya skill saya disipil trus daftar di jaringan auto tidak cocok artinya yang kita rekrut hasil perekrutan dari hasil teknologi informasi ini pasti bobotnya agak berkualitas karena sesuai dengan bidang atau skill masing masing calon pendaftar ini. (Hasil wawancara E selaku Team Leader Assurance Maintenance PT TELKOM AKSES MAKASSAR Senin,03 April 2023).

Berdasarkan hasil wawancara E dengan masuknya Teknologi mengubah prosedur Rekrutmen yang awalnya sebelum ada bantuan teknologi informasi calon karyawan datang mencari informasi tentang pekerjaan di perusahaan langsung untuk mendapatkan persyaratan, dan apakah sesuai dengan skill yang dimilikinya, namun dengan adanya teknologi dapat lebih memudahkan calon karyawan dalam mencari informasi tentang penerimaan dan syarat-syarat yang di butuhkan untuk mendaftar, dan juga lebih membantu perusahaan dalam mengumpulkan tenaga kerja sesuai dengan kriteria yang di inginkan.

Pendapat selanjunya Teknologi memberikan perbedaan dalam prosedur Rekrutmen yang dikemuka kan oleh salah satu staf HCM RA di PT. Telkom Akses Bahwa:

Perbedaannya, perbedaannya dari seperi yang tadi saya bilang perbedaannya cuman lebih mepercepat proses perekapan nilainya tidak perlu lagi kita periksa satu satu biasakan kalau manual kita cek satu satu kebenarannya oh ini benar ini jawabannya oh ini salah nanti kita hitung di akhir satu Bersatu itu tidak perlu seberti itu lagi. (Hasil wawancara RA selaku Staf HCM PT TELKOM AKSES MAKASSAR Senin,03 April 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden RA dapat di simpulkan bahwa Rekrutmen online lebih efisien atau mempercepat proses dari perekapan nilai dan data pelamar serta lebih memudahkan dalam mengolah data sehingga dapat menentukan Kandidat calon karyawan yang cocok pada bidangnya yang di inginkan perusahaan.

C. Pembahasan

Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam proses Rekrutmen Karyawan Pada PT. Telkom Akses Yang menggunakan E-Rekrutmen dimana pada E-Rekrutmen Tersebut teknologi yang dapat di akses menggunakan *smarpfone* atau perangkat mobile lainnya. Para pencari kerja atau *job seekers* dapat mencari dan mengunjungi teknologi rekrutmen melalui *smartphone* dengan mengakses Sistem yang disediakan oleh penyedia jasa lowongan kerja, Rekrutmen sendiri mengacu kepada proses penarikan individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup dan dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan dalam organisasi.

(Andika Bayu Hasta Yanto et al., 2018) langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses Rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya, proses seleksi merupakan serangkaian langka yang digunakan untuk memutuskan kandidat calon karyawan yang dapat di tempatkan secara benar. Saat ini beberapa perusahaan besar Indonesia mulai melakukan rekrutmen secara online karena dapat menghemat biaya, relatif

murah, menghemat waktu, dan rekrutmen lebih efisien dan efektif. (Antonita, 2019).

1. Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan PT. Telkom Akses

Hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan peneliti pada PT. Telkom Akses yaitu dengan adanya teknologi informasi dalam perusahaan lebih memudahkan proses dari Rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh pihak HRD yang ada didalam perusahaan dibandingkan dengan Rekrutmen yang masi menggunakan sistem manual. Dengan pemanfaatan teknologi informasi dalam proses Rekrutmen Karyawan mengubah sistem proses atau alur dari rekrutmen karyawan baru pada perusahaan yang dari awalnya manual menjadi serba online.

Pelaksanaan Rekrutmen online diawali dengan promosi atau menginfokan lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan pada media internet kemudian dari hasil pendaftaran yang didapatkan pihak HR merekap data hasil pelamar dilihat dari : Skill, pengalaman, jurusan, dan Pendidikan terakhir dari pelamar, kemudian pihak perusahaan akan menghubungi via telfon apabila lolos dan memberikan user untuk digunakan pada saat tes online, tes online terdiri dari 5 jenis soal yang pada setiap soal terdapat 50 pertanyaan kemudian lanjut kepada tes fisik dan terakhir wawancara kerja.

kriteria dari calon Karyawan yang ingin di Rekrut oleh perusahaan akan langsung diketahui karna sistem memberitahu bahwa ada posisi yang kosong dan perusahaan akan melakukan Rekrutmen online Kembali.

Pelaksanaan Rekrutmen karyawan baru pada perusahaan jelas dalam hal ini teknologi mempunyai kelebihan dan kekurangannya, kelebihan dari

pengaplikasian teknologi informasi pada Rekrutmen karyawan yang dilaksanakan pada perusahaan dapat lebih memudahkan Rekap Ikulasi, Lebih mudah dalam melihat skill para calon karyawan, sedangkan dari kekurangannya terdapat pada para pelamar yang terdapat di luar jangkauan perusahaan dimana tempat atau wilayah yang kurang dalam perihal jaringan internet.

Teknologi informasi sejauh ini telah banyak mengubah atau merevolusi sistem dari Rekrutmen dalam perusahaan perekrutan yang ada dalam perusahaan sudah sepenuhnya menggunakan teknologi informasi yang dimana sudah merevolusi proses Rekrutmen Karyawan yang ada dalam perusahaan, dalam perekrutan menggunakan tes online melalui website Kuisis yang terdapat dalam sistem oprasi wbsite google, jadi dalam hal ini calon karyawan tidak lagi menulis untuk melaksanakan tes dan tidak membuang-buang kertas karna semuanya dijalankan by sistem yang hasil tesnya akan langsung masuk ke sistem perusahaan secara online dan tidak perlu menghitung serta merekap data jawaban calon karyawan satu Bersatu.

Dengan adanya pemanfaatan teknologi informasi pada proses Rekrutmen karyawan dalam perusahaan memang menghasilkan suatu hasil yang baik dari pihak perusahaan dengan memanfaatkan teknologi akan lebih dapat meng efisien dan mengefektifkan kegiatan rekrutmen karyawan baru dimana hal tersebut membawakan hal positif bagi Tim HRD yang ada didalam perusahaan, dengan adanya Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen Dapat lebih memudahkan dari pihak calon karyawan dan juga pihak perusahaan, lebih efisien dalam hal memasukkan data pelamar dalam

perusahaan dan lebih efektif dalam pelaksanaan tes online untuk betul-betul dapat melihat skill dari masing-masing calon karyawan.

2. Dampak Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan

Teknologi Informasi berdampak pada Proses Rekrutmen karyawan yang ada pada perusahaan, Teknologi informasi dapat merangkul atau mencapai titik yang sebelumnya tidak bisa di capai oleh perusahaan saat mengadakan promosi penerimaan karyawan baru pada saat ini menggunakan sistem manual, namun dengan adanya teknologi informasi saat ini membawakan dampak yang positif bagi perusahaan jika ingin mengadakan penerimaan karyawan baru karena informasi yang diberikan bisa mencakup area yang luas dan dengan informasi yang jelas, sehingga para calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang di inginkan perusahaan akan mudah di dapatkan.

Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan Berdampak positif pada proses penerimaan karyawan pada perusahaan, karena dengan adanya Teknologi Informasi akan lebih efektif tidak perlu merekap satu data dari hasil tes penerimaan karyawan.

dengan adanya Pemanfaatan teknologi informasi dalam Proses Rekrutmen Karyawan tidak hanya dapat mempermudah perusahaan namun juga dengan memanfaatkan Teknologi Informasi dapat lebih memudahkan calon karyawan yang ingin mendaftar juga.

Kemudian Dengan masuknya Teknologi mengubah prosedur Rekrutmen yang awalnya sebelum adanya bantuan teknologi informasi calon karyawan datang mencari informasi tentang pekerjaan di perusahaan langsung untuk

mendapatkan persyaratan, dan apakah sesuai dengan skill yang dimilikinya, namun dengan adanya teknologi dapat lebih memudahkan calon karyawan dalam mencari informasi tentang penerimaan dan syarat-syarat yang di butuhkan untuk mendaftar, dan juga lebih membantu perusahaan dalam mengumpulkan tenaga kerja sesuai dengan kriteria yang di inginkan dan mampu memperoleh karyawan-karyawan yang mampu memajukan perusahaan dengan kinerja yang tinggi.

Perbedaan Penelitian ini dengan Penelitian terdahulu Purwantih et al., 2020 dengan judul “Rancangan Bangun Sistem Seleksi Rekrutment Karyawan Dan Guru Berbasis Website Pada Sekolah Citra Bangsa Tangerang” dalam penelitian ini Rekrutmen karyawan masi bersifat semi manual dan baru di lakukan perencanaan untuk membuat sistem aplikasi berbasis website untuk Rekrutmen, sementara penelitian yang Peneliti lakukan di ambil dari lokasi penelitian yang berbeda dimana Rekrutmen karyawan pada PT. Telkom Akses sudah berjalan Dengan menggunakan Teknologi Informasi dan Menghasilkan dampak dan efektifitas penggunaan yang belum dapat dicapai penelitian sebelumnya.

Begitu juga penelitian ini sejalan dengan Penelitian Rivaldy Maulana et al., 2020 dengan judul “Sistem Informasi E-Recruitment Berbasis Web Pada Imperial Klub Golf Tangerang”, dimana dalam penelitian ini Imperial Klub Golf Tangerang masi menggunakan Analisa dan proses secara manual, serta sitem informasi *E-Recruitment* baru dikembangkan dengan membuka website untuk informasi lowongan, mengisi data pelamar, seleksi pelamar, hingga menginformasikan penerimaan karyawan, Sedangkan penelitian yang Peneliti lakukan di PT. Telkom Akses sudah menjalankan pemberian informasi

lowongan pekerjaan melalui media sosial, mengisi data pelamar, seleksi pelamar online, hingga menginformasikan penerimaan karyawan sudah berjalan, sehingga Membawakan Efektifitas, efisiensi serta berdampak positif bagi perusahaan serta menghasilkan Calon Karyawan yang sesuai dengan Kriteria Perusahaan .



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dapat disimpulkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen Karyawan PT. Telkom Akses dinilai baik dalam hal ini, memudahkan dalam proses Rekrutmen Karyawan Yang dilakukan oleh pihak HRD karena semua sudah dijalankan menggunakan sistem.

Pemanfaatan Teknologi informasi dalam proses Rekrutmen karyawan menggunakan promosi penerimaan Calon Karyawan Dengan memanfaatkan Teknologi informasi dengan cara promosi penerimaan karyawan baru dibagikan pada akun media sosial perusahaan atau lewat website, dalam pelaksanaan Tes tidak lagi menggunakan kertas sebagai media uji untuk calon Karyawan, akan tetapi sudah menggunakan website google dalam pengisian data diri, cv, sampai dengan tes psikologi dan akademik, sehingga semua data atau hasil tes akan langsung masuk ke sistem perusahaan sehingga mempermudah merekap data dan jawaban dari para Calon Karyawan.

Dengan adanya pemanfaatan Teknologi berdampak positif dalam proses Rekrutmen Karyawan dalam Perusahaan karena dengan adanya pemanfaatan Teknologi Informasi Akan lebih Efektif dan Efisien Dalam proses Penerimaan Karyawan.

B. Saran

1. Disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk mencapai hasil penelitian yang lebih maksimal maka dengan mengkaji setiap variable gunakan alat ukur yang lebih mutakhir, baik menggunakan teori terbaru yang relevan ataupun menggunakan metode penelitian yang berbeda agar dapat melihat melalui pandangan yang berbeda dari peneliti sebelumnya.
2. Untuk PT. Telkom Akses Untuk dapat meningkatkan lagi Proses dari sistem Rekrutmen Online agar dapat mencakup daerah-daerah yang lebih jauh lagi agar dapat menemukan calon karyawan yang sebelumnya tidak terjangkau yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan, serta untuk lebih memperjelas informasi tentang pemberitahuan Lulus atau tidaknya calon karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditia, R. (2020). Aplikasi E-Recruitment Menggunakan Sistem Penunjang Keputusan Simple Additive Weighting (Studi Kasus Pt. Telkom Akses). *Jurnal Ilmu Teknik Dan Komputer*, 4(1), 31. <https://doi.org/10.22441/jitkom.2020.v4.i1.003>
- Andika Bayu Hasta Yanto, Ahmad Fauzi, & Febri Ainun Jariyah. (2018). Sistem Informasi E-Recruitment Karyawan Berbasis Web Pada Pt. Jasa Swadaya Utama (Jayatama). *Jurnal Teknologi Informatika & Komputer*, 4(2), 1–6.
- Antonita, Y. (2019). Analisis Rekrutmen Online Pt. Gapura Akua Aktiva. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 926–931. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.123>
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Bimantoro, A., Pramesti, W. A., Bakti, S. W., Samudra, M. A., & Amrozi, Y. (2021). Paradoks Etika Pemanfaatan Teknologi Informasi Di Era 5.0. *Jurnal Teknologi Informasi*, 7(1), 58–68. <https://doi.org/10.52643/jti.v7i1.1425>
- Dody Melestokertahardiheru Susilo. (2013). Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Rekrutmen Karyawan (Studi Pada Pt Aneka Jasa Grhadika). *Page 1 Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–8.
- Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Management Of Human Resource*, 9(2), 952–962.
- Gata, G., Prabowo, Y., & Kusuma, R. A. (2017). Sistem Informasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia E-Recruitment Dalam Bidang Jasa Penyalur Kerja. *Jurnal Ilmiah Fifo*, 9(2), 138. <https://doi.org/10.22441/fifo.2017.v9i2.007>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Indrayani, H. (2012). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi Dan Produktivitas Perusahaan. *Jurnal El-Riyasah*, 3(1), 48. <https://doi.org/10.24014/jel.v3i1.664>
- Komang Ayu Desvira Permata Sari, Ni Nyoman Ayu Suryandari, & Gde Bagus Brahma Putra. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Kemampuan Teknik Pemakai, Pengalaman Kerja Dan Jabatan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Kharisma*, 3(1), 11–21.

- Purwanti, H., Fuji, Z., Amelia, W., Dwi, R., & Bilqis, H. M. (2020). Rancang Bangun Sistem Seleksi Rekrutmen Karyawan Dan Guru Berbasis Website Pada Sekolah Citra Bangsa Tangerang. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 60–70. <https://doi.org/10.34306/Abdi.V1i2.219>
- Puspita Sari, D. P., & Rahman, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Teknologi Informasi Bagi Auditor. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 2(2), 202–211. <https://doi.org/10.31539/Costing.V2i2.562>
- Putri, N. D. (2019). Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Rekrutmen Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(1), 70–78. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V1i1.48>
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support System (Ess) For Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V3i3.818>
- Rama Chandra Jaya. (2020). Analisis Kesuksesan E-Recruitment Technology Pada Job Seekers Generasi Z Menggunakan Metode Delone Dan Mclean. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(2), 27–41.
- Rivaldy Maulana, Ir.Giyanto, Ramlan, & Vina Septiana Windyasari. (2020). Sistem Informasi E-Recruitment Berbasis Web Pada Imperial Klub Golftangerang. *Jimtek : Jurnal Ilmiah Fakultas Teknik*, 1(1), 45–53.
- Silvia Dina Sari, & Silvia Ratna. (2017). Sistem E-Recruitment Karyawan Berbasis Web. *Technologia*, 8(2), 124–131.
- Winarso, D., & Edo Arribe, E. (2017). Seleksi Pegawai Dan Dosen Umri Berbasis E-Recruitment Menggunakan Metode K-Nearest Neighbor. *Digital Zone: Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 8(2), 71–80. <https://doi.org/10.31849/Digitalzone.V8i2.631>

L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA

PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PROSES REKRUITMEN KARYAWAN PT. TELKOM AKSES MAKASSAR

Dimensi Penelitian	Pertanyaan	Coding
Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan	Bagaimana Menurut Anda tentang Rekrutmen Karyawan secara online?	N
	Bagaimana Alur Rekrutmen Karyawan secara online dalam perusahaan?	N
	Bagaimanakah Sistem Quality dari Rekrutmen karyawan Online dan Evaluasinya dalam Rekrutmen Tersebut?	N
	Bagaimana peran teknologi dalam menentukan target dari Perencanaan rekrutmen karyawan yang diinginkan perusahaan?	N
	Apa sajakah Kelebihan dan Kekurangan dari Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan Dalam Perusahaan?	N
	Apakah teknologi merevolusi sistem perekrutan dalam perusahaan sehingga proses perekrutan karyawan menjadi lebih efektif?	N, RA
	Apakah dengan teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas standar proses rekrutmen yang digunakan dari pelaksanaan rekrutmen karyawan dalam perusahaan?	N, MH
Dampak Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam	Apakah dengan Pemanfaatan teknologi informasi dalam proses Rekrutmen	E, RA, MH

Proses Rekrutmen Karyawan	Karyawan memberikan dampak serta kualitas penerimaan yang lebih baik dan dapat lebih menguntungkan perusahaan?	
	Apa dampak dari teknologi yang paling berpengaruh bagi perusahaan dan calon karyawan?	E
	Apakah ada perbedaan dalam prosedur perekrutan karyawan secara online dan penerimaan karyawan dengan metode yang lama, bagaimana peran teknologi dalam menunjang proses rekrutmen dalam perusahaan?	E, RA, MH



LAMPIRAN WAWANCARA

PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PROSES REKRUITMEN KARYAWAN PT. TELKOM AKSES MAKASSAR

Nama Informan : Nurjannah, Rezky Amalia, Muhammad

Ismail Hasbih

Tanggal :31-03-2023

Jam :11.30-14.30

Tempat Wawancara :PT. TELKOM AKSES

Topik Wawancara : Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam
Proses Rekrutmen Karyawan

No		Materi Wawancara
1.	Peneliti	Bagaimana Menurut Anda tentang Rekrutmen Karyawan secara online?
	N	Kalau menurut sayasendiri, dibandingkan dengan yang sebelumnya secara manual ini secara online lebih mudah memudahkandan lebih membantu
2.	Peneliti	Bagaimana Alur Rekrutmen Karyawan secara online dalam perusahaan?
	N	Ehh disinikan kita menginfokan secara online melalui Instagram, setelah itu semua data terkumpul, dari kami tim disini merekap mulai dari usia, skilnya, pengalaman pengalamannya sama Pendidikan terakhirnya jurusannya setelah itu baru kita panggil via telfon setelah ditelfon kami ajukan user, user itu yang digunakan untuk tes online jadi

		<p>tidak semua kan ada biasanya ada yang tidak di panggil tiba tiba datang tidak semua yang datang bisa ikut jadi yang bisa ikut orang yang sebelumnya sudah kita konfirmasi, setelah itu tes online tes online itu ada 5 jenis soal tiap soal ada 50 setelah itu setelah tes online selesai kita lanjut ke tes fisik, tes fisik, wawancara</p>
3.	Peneliti	<p>Bagaimanakah Sistem Quality dari Rekrutmen karyawan Online dan Evaluasinya dalam Rekrutmen Tersebut?</p>
	N	<p>Kalau evaluasinya itu yang mengevaluasi kebetulan pihak regional bukan kita, dari hasil itukan terkecap dari mereka kita cuman menjalankan.</p>
4.	Peneliti	<p>Bagaimana peran teknologi dalam menentukan target dari Perencanaan rekrutmen karyawan yang diinginkan perusahaan?</p>
	N	<p>Kalau yang dari sistem rekrutmen, kan kita ketahuinya kalau ada yang risain otomatis kosong satu ini kita akan rekrut secara online lagi.</p>
5.	Peneliti	<p>Apa sajakah Kelebihan dan Kekurangan dari Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan Dalam Perusahaan?</p>

	N	Kalau tadi lebihnya lebih memudahkan rekap ikulasi, lebih memudahkan melihat skill para pelamar, kalau kekurangannya sendiri saat ini karena mungkin di area yang tidak bisa mengakses poin poin ininya hasil dari tes onlinenya
6.	Peneliti	Apakah teknologi merevolusi sistem perekrutan dalam perusahaan sehingga proses perekrutan karyawan menjadi lebih efektif?
	N	Iya, lebih ini yang pertamasih lebih tidak, kan disini kita rekrutmennya per ini ya 2 kali 1 tahun dan itu sangat membantu karna jika kita merekrutmen secara manual membutuhkan banyak kertas kan ada 5 sistem, dan lebih mudah karena langsung terekap secara online dari pada manual dihitung satu satu direkap satu satu.
	RA	Eh iyaa, Karna kebetulan disinikan kita merekrutnya juga tesnya itu melalui online ya, eh pakai melalui biasanya kita melalui kuisis untuk tes jadi tidak lagi kaya menulis menulis tidak seperti dulu lagi kita pakai kuisis yang ada di google.
7.	Peneliti	Apakah dengan teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas standar proses rekrutmen yang digunakan dari pelaksanaan rekrutmen karyawan dalam perusahaan?
	N	Iyaa, karena dengan teknologi lebih memudahkan memudahkan proses rekrutmen, selama inikan prosesnya agak ribet yah sebelum ada teknologi, dengan beginikan

		<p>orang tidak membawalagi kaya kalkulator karnakan tidak bisa menyontek juga betul betul hasil rill dari skill yang dimiliki.</p>
	MH	<p>Teknologi, jenjangnya ke rekrutmen di, kalau itu ya bagus sih lebih memudahkan pada saat anda calon naker yah, efisien lebih mudah jadi tidak harus kirim kirim itu tidak harus langsung datang mengerim cv sudah ada link yang disediakan.</p>



LAMPIRAN WAWANCARA

PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PROSES REKRUITMEN KARYAWAN PT. TELKOM AKSES MAKASSAR

Nama Informan : Enda, Rizky Amalia, Muhammad Ismail

Hasbi

Tanggal : Senin, 03 april 2023

Jam : 11.00-13.50

Tempat Wawancara : PT. Telkom Akses

Topik Wawancara : Dampak Pemanfaatan Teknologi Informasi
Dalam Proses Rekrutmen Karyawan

No	Materi Wawancara
1.	Apakah dengan Pemanfaatan teknologi informasi dalam proses Rekrutmen Karyawan memberikan dampak serta kualitas penerimaan yang lebih baik dan dapat lebih menguntungkan perusahaan? Peneliti
E	Kalau saya pribadi, Dengan adanya teknologi informasi yang ada itu membantu merangkul atau mencapai ke titik titik yang sebelumnya kalau kita tidak ada teknologi kan kita masi ingat beberapa tahun yang lalu untuk menggapai informasi bahwa ada lowongan kerja itukan tidak ada, padahal ada ahli loh didesa ini di kampung ini ada seseorang yang mempunyai skill yang ahli dibidang ini yang kita butuhkan untuk saat ini misalnya dengan adanya teknologi informasi ini secara tidak langsung informasi yang kita butuhkan itu yang kita lempar seperti kita butuh teknisi yang punya skill yang ini akan sampai ke pelosok itu dengan adanya bantuan teknologi, artinya

		<p>belum tentu kualitas apa yang kita ambil itu bagus tapi setidaknya yang sesuai dengan bidangnya yang kita selama ini tidak mendapatkan informasi itu akan sampai informasinya.</p>
RA		<p>lyaa pastinya, karena lebih efektif kita tidak perlu lagi rekap rekap satu Bersatu dari hasil tesnya kita tinggal nanti hasilnya muncul disistem ya, itukan konek nanti ke intitusi kitalihat nanti disitu hasilnya tiadk perlu lagi kita lihat di catatan catatan melalui seperti biasakan biasa kita tes di tempat tempat, ada beberapa tempat yang masi menggunakan kertas yah jadi itu masi manual ceknya, kalua itukan kita sudah by sistem jadi hasilnya sudah gampang langsung kita dapat tidak perlu lagi rekap rekap</p>
MH		<p>lyaa dan dapat lebih menguntungkan dari sisi ini nya juga kan dari sisi calon ini yang mau masuk ya ato calon naker baru tenaga kerja baru itu dia ada sisi pemanfaatan seperti tidak harus pergi foto copy, ngeprint jadi sisa langsung masukkan didalam web sudah disediakan disitu nanti tinggal sisa upload saja, intinya sangat ini ya sangat menentukan sangat efisien dan menentukan oh kalau misalnya naker ini cocoknya nanti di job desk ini tapi selama kita tahu fokus job desknya itu kebanyakan teknisi nanti dari teknisi kita lihat lagi dari perkembangannya apakah teknisi yang baru ini memang cocok dibidangnya kalau tidak cocok dibidangnya kita coba mutasikanlagi cocok tidak di bidang admin kalau cocok</p>

		dibidang admin ya sudah kita tempatkan di bidang admin tapi dengan persetujuan atasan lagi.
2.	Peneliti	Apa dampak dari teknologi yang paling berpengaruh bagi perusahaan dan calon karyawan?
	E	Prosedurnya yah dampaknya, kan tadi saya maksud seperti yang saya bahas tadi masalah dampak dari teknologi informasi yang ada ini bagi karyawansih itu informasinya tepat sasaran lah, bisa dibilang tepat sasaran, terus untuk menyebarluaskan lebih cepat karena dengan informasi teknologi yang ada tanpa saya harus home to home untuk menyampaikan informasi sudah dapat, contoh halnya seperti sekarang saya sebagai karyawan tidak perlu briving Bersama harus kesatu titik tidak mesti adakalahnya kami briving itu lewat aplikasi zoom itu membantu sekali dengan pekerjaan kami di oprasional yang jauh disbanding kami dipanggil ke satu titik akan mengganggu pekerjaan kami.
3.	Peneliti	Apakah ada perbedaan dalam prosedur perekrutan karyawan secara online dan penerimaan karyawan dengan metode yang lama, bagaimana peran teknologi dalam menunjang proses rekrutmen dalam perusahaan?
	E	Kalau masalah prosedur pasti berbedah lah, sebelum ada bantuan dari ilmu informasi teknologi itukan kita offline kita berburu mencari informasi datang ke tempat kantor untuk

	<p>mendapat syarat syarat apakah sesuai dengan skill yang kita miliki sementara dengan adanya bantuan teknologi informasi dirumahpun kalau kita dapat misalnya di websitenya kita sudah tau persyaratannya masa saya skill saya disipil trus daftar di jaringan auto tidak cocok artinya yang kita rekrut hasil perekrutan dari hasil teknologi informasi ini pasti bobotnya agak berkualitas karena sesuai dengan bidang atau skill masing masing calon pendaftar ini.</p>
RA	<p>Perbedaannya, perbedaannya dari seperi yang tadi saya bilang perbedaannya cuman lebih mepercepat proses perekapan nilainya tidak perlu lagi kita periksa satu satu biasakan kalau manual kita cek satu satu kebenarannya oh ini benar ini jawabannya oh ini salah nanti kita hitung di akhir satu Bersatu itu tidak perlu seberti itu lagi</p>
MH	<p>Kalau perbedaannya jelas beda dan apayah kalau ddengan datang langsung istilahnya teknisi teknisi yang lama yang notabennya belum faham, faham dengan teknologi tapi cuman disekitar situ saja dia tidak berkembang yah oh tidak tau ternyata pada saat mau rekrut sudah ada web yang disediakan contoh seperti itu nah yang dulu dulu masih seperti itu yah teknisi yang lama lama itu masi apa membawa berkas lamarannya padahal di sudah di infokan silahkan isi melalui web ataupun melalui Gform itu sudah ada, tapi balik lagi yah seperti itu masi banyak teknisi walaupun mempunya mungkin sarkasyah walaupun mempunyai smartfone tapi peoplenya itu belum tentu smart belum paham seperti itu.</p>

LAMPIRAN 2

Surat Izin Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **13479/S.01/PTSP/2023** Kepada Yth.
Lampiran : - Pimpinan PT. Telkom Akses
Perihal : **Izin penelitian** Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 985/05/C.4-VIII/III/1444/2023 tanggal 15 Maret 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ZAHRON ARIEF PUDJIANTO**
Nomor Pokok : 105721106319
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PROSES REKRUITMEN KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **16 Maret s/d 19 Mei 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 16 Maret 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

LAMPIRAN 3

Surat Balasan Instansi



LAMPIRAN 4



Gambar 1. PT. Telkom Akses Makassar

LAMPIRAN 5



Gambar 2 Dokumentasi Kegiatan Wawancara (N) Team Leader HCM PT. Telkom Akses Makassar



Gambar 3 Dokumentasi Kegiatan Wawancara (RA) Staf HCM PT. Telkom Akses Makassar



Gambar 4 Dokumentasi Kegiatan Wawancara (MH) Staf HCM PT. Telkom Akses Makassar



Gambar 5. Dokumentasi Kegiatan Wawancara (E) Team Leader Assurance Maintenance PT. Telkom Akses



We're Hiring

Customer Service Representative
PT Telekomunikasi Indonesia Tbk



Requirements:

1. Maximum 26 years old
2. Kandidat must be possess at least Diploma in any field, fresh graduated are welcome.
3. Good looking and propotional weight with minimum height
Female : 160 cm
Male : 165 cm
4. Able to work independently as well as a team.
5. Good analytical thinking and Detailed oriented with the ability to multi task
6. Excellent interpersonal and communication abilities



Placement :
HCC PLASA MAKASSAR
HCC PLASA SINJAI
HCC PLASA SELAYAR
HCC PLASA JENEPONTO
HCC PLASA GOWA
HCC PLASA PANGKEP



Send Your CV & Portofolio to :

<http://bit.ly/CSTelkomReg7>

Subject : CSR_Lokasi Plasa pilihan_Domisili

Contoh : CSR_Makasar_Makasar

End of time 13 Februari 2021



90 suka

Gambar 6 Contoh Promosi Rekrutmen Online PT Telkom Makassar

LAMPIRAN 6

 MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:


Nama : Zahron ARief Pudjianto
NIM : 105721106319
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	2 %	10 %
2	Bab 2	21 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 12 Juni 2023
Mengetahui
Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,

M. Nur R. SE., M.W.
NPM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail: perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I ZAHRON ARIEF PUDJIANTO 105721106319

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilib.uin-suka.ac.id
Internet Source

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On



ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.ipmzkpe.or.id Internet Source	3%
2	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	3%
3	repository.untar.ac.id Internet Source	2%
4	fatcat.wiki Internet Source	2%
5	jurnal.inaba.ac.id Internet Source	2%
6	doaj.org Internet Source	2%
7	adi-journal.org Internet Source	2%
8	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	2%
9	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	2%

BAB III ZAHRON ARIEF PUDJIANTO 105721106319

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	2%
2	123dok.com Internet Source	2%
3	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	2%
4	repository.unsu.ac.id Internet Source	2%
5	repository.unair.ac.id Internet Source	2%
6	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches Off



BAB IV ZAHRON ARIEF PUDJIANTO 105721106319

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



1	repository.itelkom-pwt.ac.id Internet Source	4%
2	docplayer.info Internet Source	3%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
4	jurnal.inaba.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

turnitin

1

repository.uinjkt.ac.id
Internet Source

4%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches 2%



BIOGRAFI PENULIS



Zahron Arief Pudjianto, lahir di Kotamobagu Pada tanggal 18 Juni 2001, Anak kesatu dari 3 bersaudara, buah kasih pasangan dari Ayahanda "**Tutut Wismo Anggoro**" dan Ibunda "**Irma Triyani Pudjianto**" Penulis bertempat tinggal di desa Kotamobagu, Kecamatan Kotamobagu Utara, Kabupaten Bolaang Mongondow, Sulawesi Utara. Penulis pertama kali menempuh pendidikan tepat pada umur 6 tahun di sekolah dasar (SD) Pada MI Baitul Makmur Kotamobagu dan selesai Pada Tahun 2013, dan Pada Tahun yang sama peneliti melanjutkan di Madrasah Tsanawiyah di MTSN 01 Kotamobagu dan selesai Pada Tahun 2016, dan Pada Tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di SMK Muhammadiyah Kotamobagu Penulis mengambil jurusan Keperawatan dan selesai Pada Tahun 2019. Pada Tahun 2019 Penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, dan Alhamdulillah selesai tahun 2023.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar, Alhamdulillah Penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul "Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Karyawan Pada PT. Telkom Akses Makassar".