

## Sistem Informasi *E-Recruitment* Berbasis Web Pada Imperial Klub Golf Tangerang

Rivaldy Maulana<sup>1)</sup>, Ir.Giyanto<sup>2)</sup>, Ramlan<sup>3)</sup>, Vina Septiana Windyasari<sup>4)</sup>

<sup>1)2)4)</sup>Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Islam Syekh Yusuf, Jl. Mulana Yusuf No.10  
Tangerang Banten 15118

<sup>3)</sup>Jurusan Teknik Informatika, STIMIK PGRI Tangerang, Jalan Perintis Kemerdekaan Tangerang Banten 15118  
Email : [allsider.rm@gmail.com](mailto:allsider.rm@gmail.com)<sup>1)</sup> [gianto\\_wonri@ymail.com](mailto:gianto_wonri@ymail.com)<sup>2)</sup> [ramlan@pgri.id](mailto:ramlan@pgri.id)<sup>3)</sup> [vswindyasari@unis.ac.id](mailto:vswindyasari@unis.ac.id)<sup>4)</sup>

### Abstrak

**Latar Belakang :** Cepatnya perkembangan teknologi saat ini dapat mengubah metode maupun pola kebiasaan masyarakat pada umumnya yang pasti perusahaan secara tidak langsung juga dapat mengikuti perubahan dari perkembangan teknologi saat ini dari manual ke terkomputerisasi, yang dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik, tidak tertinggal juga di aspek untuk rekrut dan seleksi pegawai, yang juga memiliki kerumitan tersendiri juga proses yang panjang, jika tidak dapat mengikuti kemajuan teknologi akan dapat menghambat perusahaan tersebut, sehingga sekarang ini banyak perusahaan yang membangun website untuk dapat lebih memudahkan masyarakat, juga membangun *image* perusahaan agar dapat bersaing dengan perkembangan zaman sekarang ini yang dapat memperoleh secara cepat dan digital. Tidak tertinggal pada Imperial Klub Golf Tangerang, karena permintaan karyawan dari tiap divisi dapat setiap bulan untuk karyawan baru sehingga membutuhkan para tenaga kerja yang terampil dan profesional dalam pekerjaannya secara cepat juga sesuai dengan kriteria kebutuhan masing-masing divisi. **Metode:** Metode yang digunakan untuk merancang sistem e-recruitment berbasis web ini adalah : mulai dari analisa sistem yang berjalan, desain untuk sistem yang baru, membuat sistem / program, dan yang terakhir menguji sistem yang telah dibuat dengan metodologi pengembangan sistem RAD (*Rapid Application Development*) untuk sistem E-Recruitment. **Tujuan:** E-Recruitment berbasis website ini diperuntukan dibagian penerimaan pegawai yang dapat membantu untuk seleksi pegawai. **Hasil :** Berbentuk sistem aplikasi sistem informasi e-recruitment berbasis website yang memberikan kemudahan dalam proses perekrutan karyawan dan mendapatkan tenaga kerja sesuai kriteria perusahaan, juga sudah terintegrasi dengan database. **Kesimpulan :** E-Recruitment sistem seleksi dan penerimaan tenaga kerja pada perusahaan khususnya di Imperial Klub Golf Tangerang dengan sistem tersebut dapat membantu dan memperkaya sistem e-recruitment dari perusahaan lain yang sudah ada sebelumnya, sistem e-recruitment berbasis website ini dapat diaplikasikan oleh para pelamar melalui komputer ataupun smartphone yang terhubung melalui *internet* yang berbasis web sehingga informasi dan data dapat diterima secara cepat juga tepat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

**Kata kunci :** sistem, tenaga kerja, *e-recruitment*, RAD (*Rapid Application Development*), berbasis website.

### Abstract

**Background:** *The rapid development of technology today can change the methods and habits of the community in general, for sure the company can indirectly follow the changes of current technological developments from manual to computerized, which can bring the company towards better, not left behind also in aspects for employee recruitment and selection, which also have their own complexities and a long process, if they cannot keep up with technological advances, they can hamper these companies, so that now many companies are building websites to make it easier for the community, also building company images to compete with the current development that can be obtained quickly and digitally. Do not lag behind the Imperial Golf Club in Tangerang, because the demand for employees from each division can be monthly for new employees so that the skilled and professional workforce needs to be employed quickly in accordance with the criteria of each division's needs. Method:* The method used to design this web-based e-recruitment system is: starting from the analysis of the running system, design for a new system, making a system / program, and finally testing the system that has been made with the RAD (*Rapid Application system development methodology*) Development) for the E-Recruitment system. **Purpose:** This website-based e-Recruitment is intended in the recruitment section that can help with employee selection. **Results:** A website-based e-recruitment information system application system that provides convenience in the process of recruiting employees and getting workers according to company criteria, has also been integrated with the database. **Conclusion:** E-Recruitment selection and recruitment system at companies, especially at Imperial Klub Golf Tangerang with this system can help and enrich the e-recruitment system from other companies that already exist, this website-based e-recruitment system can be applied by applicants through a computer or smartphone that is connected via a web-based internet so that information and data can be received quickly also precisely in accordance with company needs.

**Keywords:** system, workforce, *e-recruitment*, RAD (*Rapid Application Development*), website based.

## 1. PENDAHULUAN

Memasuki dunia yang serba digital secara globalisasi didalam perkembangan teknologi informasi sekarang ini membuat hamper semua aspek atau bidang bersaing dibidang teknologi.

Tingkat digitalisasi yang dapat dilakukan mobilitas yang cepat memungkinkan orang untuk dapat melakukan apapun didalam sebuah genggam, dengan penggunaan internet yang pertumbuhannya semakin cepat dan semakin mudah.

Dikutip dari databoks untuk “Data Statista 2019 menunjukkan pengguna internet di Indonesia pada 2018 sebanyak 95,2 juta, tumbuh 13,3% dari 2017 yang sebanyak 84 juta pengguna. Pada tahun selanjutnya pengguna internet di Indonesia akan semakin meningkat dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 10,2% pada periode 2018-2023. Pada 2019 jumlah pengguna internet di Indonesia diproyeksikan tumbuh 12,6% dibandingkan 2018, yaitu menjadi 107,2 juta pengguna”.

Dari data statistik diatas maka membuktikan dapat membuat sistem baru yang dapat merubah cara juga kebiasaan masyarakat dari yang sebelumnya mengirim lamaran melalui pos atau paket dokumen, sekarang lamaran pekerjaan dapat dibuat melalui online, begitu juga dengan menginformasikan lowongan pekerjaan di media cetak, seperti koran , majalah maupun pamlet, sekarang dapat langsung akses melalui website setiap perusahaan, untuk mendapatkan suatu informasi.

Imperial klub Golf merupakan perusahaan jasa pelayanan olahraga golf dengan sarana berstandar internasional. Namun saat ini belum memiliki sebuah sistem yang mengatur dari penerimaan pegawai, seleksi pegawai sampai informasi lowongan pekerjaan, sehingga masih menggunakan banyak dokumen dan manual berupa lamaran pekerjaan dan data pelamar yang sulit dicari sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, sehingga sebenarnya Imperial klub golf dapat mengikuti perkembangan zaman melalui teknologi yaitu berbasis website untuk dapat lebih optimal dan juga cepat juga memudahkan dari segi perusahaan maupun pelamar, karena menurut dari kutipan (Murad et al., 2013) “Berdasarkan definisi intelligence dandefinisi website menurut para ahli tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian dari intelligence website adalah sebuah aplikasi berbasis website yang digunakan untuk menangani masalah-masalah bisnis dalam pemrosesan data yang berupa fakta-fakta menjadi informasi yang digunakan dalam membantu proses penunjang pengambilan keputusan”.

## II. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan studi pustaka pada beberapa sumber jurnal dan penulisan ilmiah, maka penulis

melakukan hasil penelitian yang relevan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya sebagai berikut :

**Tabel 1.** Penelitian yang relevan

No	Judul	Penulis/ Tahun	Metode	Hasil
1	“Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Berbasis Web pada PT Bintang Baru Sejati Palembang, Jurnal STMIK GI MDP”	Lidya Anjaya , Roni Lukito, Edin Surdi Djatikusuma /2012	Metode <i>Backward Chaining</i>	“Perancangan dan implementasi akan dilakukan dengan bahasa pemrograman PHP (Personal Home Page) yang kini lebih dikenal dengan Hypertext Preprocessing dan basis data MySQL (Structure Query Language) . Sistem ini diharapkan dapat membantu manajer puncak pada PT Bintang Baru Sejati Palembang dalam pengelolaan”
2	“Perancangan Sistem Perekrutan Pegawai Berbasis Web Pada PT. Pacific Food Indonesia”	Andri Fajar Sektiawan / 2010	Metode RAD(Rapid Application Development)	“Pada penelitian ini sistem yang sedang berjalan dalam perekrutan karyawan masih menggunakan sistem manual yang dilakukan

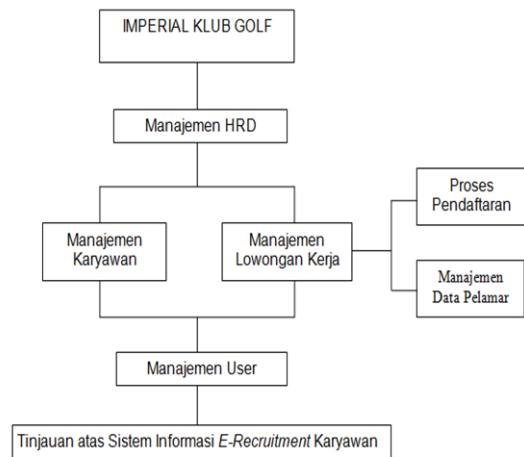
				dengan cara penempatan pamflet atau dengan cara pemberitahuan kepada karyawan lain, untuk itu dibuat website yang diharapkan memberi nilai tambah dalam penyampaian informasi kegiatan perekrutan karyawan, dan dibuat program perekrutan karyawan guna mempermudah pekerjaan bagian terkait”.
3	“Perancangan Sistem Informasi E-Recruitment Karyawan Pada PT.Kalila Indonesia”	Rahmatun Nazillah Khaerunis a/ 2014	Menggunakan Metode Waterfall	“Penulis membuat rancangan sistem informasi perekrutan karyawan secara online yang dapat menghasilkan informasi lebih cepat. Mempermudah pelamar dalam pendaftaran dan memonitor informasi penerimaan kerja dimanapu

				n pelamar berada”.
--	--	--	--	--------------------

Dari hasil penelitian relevan diatas maka penulis dapat simpulkan kelebihan sistem yang diusulkan adalah sebagai berikut:

1. Dari segi interface atau tatap muka aplikasi lebih interaktif.
2. Bagian HRD dapat melihat status proses recruitment pegawai baru mulai dari pengajuan surat lamaran hingga tes wawancara.
3. Laporan recruitment pegawai baru dapat ditampilkan dengan grafik sehingga memudahkan level top manajemen melihat jumlah pelamar secara visualisasi.

Dan untuk kerangka kerja tergambar dalam gambar 1 dibawah ini :



**Gambar 1.** Skema Kerangka Teoritik

Hipotesa dari penelitian yang terdapat di dalam proses perekrutan karyawan pada Imperial Klub Golf :

1. Sistem informasi rekrutmen pegawai dibuat dengan bahasa pemrograman visual basic .net berbasis desktop.
2. Sistem informasi rekrutment pegawai dibuat dengan bahasa pemrograman php berbasis web base.

Dari alternatif pemecahan masalah di atas penulis mengusulkan Sistem informasi rekrutment pegawai dibuat dengan bahasa pemrograman php berbasis web base merupakan sebuah perangkat lunak yaitu Sistem Informasi Recruitment Karyawan Imperial Klub Golf yang menyediakan fasilitas layanan bagi pihak HRD yang akan menyeleksi karyawan sesuai dengan permintaan Head Department dan membantu pimpinan dalam mengambil keputusan dalam merekrut karyawan. Proses kegiatan menggunakan internet sistem *e-recruitment* berbasis website, adapun beberapa

kelebihan dengan menggunakan sistem berbasis website diantaranya :

1. Sistem aplikasi berbasis web dapat diakses dari manapun dan kapan saja, tanpa harus menginstal program aplikasi, asalkan *device* terkoneksi dengan internet.
2. Sistem aplikasi berbasis website dapat berjalan pada *platform* sistem operasi apa saja
3. Spesifikasi komputer atau laptop dapat digunakan secara umum tidak ada ketentuan khusus dalam menggunakan sistem aplikasi berbasis web.
4. Hak cipta untuk penggunaan aplikasi berbasis web tidak diperlukan, karena untuk lisensi sudah di tanggung dari web sebagai penyedia aplikasinya.

### III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan diantaranya : menganalisis sistem yang berjalan, mendesain sistem baru, membuat sistem / pemrograman, dan yang terakhir menguji sistem yang telah dibuat dengan metodologi pengembangan sistem RAD (Rapid Application Development) untuk E-Recruitment.

Berikut uraian pada sistem yang berjalan di Imperial klub Golf sebagai berikut :

Sistem yang digunakan untuk penerimaan karyawan baru di Imperial Klub Golf yang selama ini berjalan masih secara manual yang membutuhkan banyak waktu dan masih kurang efektif dan kurang efisien yang diikuti dengan perkembangan zaman sekarang ini.

Berikut prosedur untuk penerimaan karyawan pada Imperial Klub Golf yang sedang berjalan yang secara manual adalah sebagai berikut:

1. Divisi yang membutuhkan karyawan baru dapat mengajukan permintaan tenaga kerja dengan mengisi Formulir Permintaan karyawan baru.
2. Formulir diisi dan dilengkapi juga di tandatangani oleh kepala divisi, dan diserahkan ke divisi HRD (*Human Resources of Development*), untuk dapat diproses lebih lanjut dari permintaan karyawan baru.
3. Kepala HRD menyetujui permintaan tambahan staf baru dari divisi yang mengajukan melalui formulir permintaan dan staff HRD bagian rekrutmen yang selanjutnya akan diproses untuk disesuaikan dengan data pelamar yang sebelumnya sudah ada didalam filing calon pegawai, jika data ada yang memenuhi kriteria maka staf HRD akan memanggil calon pegawai tersebut untuk datang memenuhi permintaan dan melakukan interview atau wawancara.
4. Filing lamaran calon pegawai tidak ada yang memenuhi kriteria syarat maka kepala HRD akan membuat memo lowongan untuk diinformasikan ke internal maupun eksternal media juga media cetak.
5. Yang melamar pekerjaan dapat memasukan surat lamaran secara langsung ke dalam kotak

lamaran yang sudah tersedia di dalam lobby Imperial Klub Golf yang ditujukan untuk divisi HRD.

6. Staff HRD akan melihat dan dapat menseleksi lamaran-lamaran surat yang telah masuk, yang sesuai dengan kriteria dan memenuhi syarat yang diminta dari divisi yang membutuhkan karyawan baru. Jika dari surat lamaran yang diterima ada yang sesuai dengan kriteria maka akan diproses ke tahap selanjutnya yang diinformasikan melalui telepon ke pelamar untuk datang memenuhi panggilan wawancara rekrutmen seleksi calon pegawai.

7. Pemanggilan calon pegawai akan didata kembali oleh staf HRD melalui pengisian Formulir calon pegawai yang telah disediakan, setelah pengisian formulir maka dilakukan wawancara taua interview pekerjaan yang berkaitan dengan data pelamar, latar belakang pelamar juga perusahaan dan juga lingkup pekerjaan yang akan dilaksanakan jika diterima nantinya sebagai pegawai.

8. Wawancara dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali yang pertama dengan staf HRD, kedua kepala divisi HRD, dan yang ketiga dari kepala divisi yang meminta pegawai baru (*user*).

9. Setelah calon pegawai melewati tahap wawancara, baru dapat ditentukan untuk ketahap selanjutnya seleksi pegawai penilaian tes selanjutnya, yang dapat diinformasikan melalui telepon dari HRD.

10. Untuk pelamar yang diterima tahap interview maka HRD akan menginformasikan untuk datang dan mengambil surat keterangan lulus wawancara dan juga surat pengantar untuk tes kesehatan di rumah sakit rujukan yang bekerjasama dengan Imperial Klub Golf.

11. Tes kesehatan akan menemtukan sesuai syarat perusahaan atau tidak dan pelamar dalam keadaan juga kondisi kesehatan yang baik, hasil tes kesehatan pelamar dari rumah sakit yang langsung mengirimkan ke Imperial Klub Golf, dan jika hasilnya baik dan sehat, maka HRD akan membuat surat konfirmasi penerimaan ke pelamar, dan meminta pelamar untuk datang, jika hasil dari tes kesehatan tidak baik maka HRD akan menginformasikan ke pelamar untuk penolakan dalam surat.

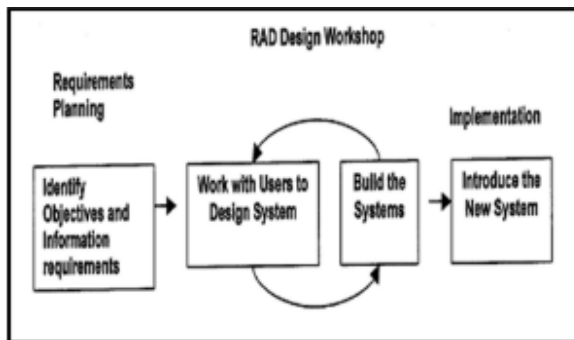
12. HRD akan membuat surat perjanjian kerja untuk pelamar yang lulus tes dan diterima menjadi pegawai HRD dan juga pegawai menandatangani perjanjian kontrak kerja dan menjelaskan hak juga kewajiban pegawai secara umum dan khusus sesuai dengan divisi penempatan kerjanya.

13. Setelah masing-masing menandatangani surat perjanjian kerja maka, pegawai akan melakukan masa probation selama 1 (satu) bulan untuk observasi juga adaptasi pegawai baru pada divisi penempatan.

14. File calon karyawan dan juga karyawan yang telah masuk disimpan di divisi HRD .

**RAD (Rapid Application Development)**

Dikutip dari (Windyasari & Permana, 2017) “Rapid Application Development (RAD) adalah salah satu metode pengembangan suatu sistem informasi dengan waktu yang relatif singkat. Untuk pengembangan suatu sistem informasi yang normal membutuhkan waktu minimal 180 hari, akan tetapi dengan menggunakan metode RAD suatu sistem dapat diselesaikan hanya dalam waktu 30-90hari”. Metode RAD mempunyai 3 tahapan utama seperti yang diperlihatkan pada gambar dibawah ini :

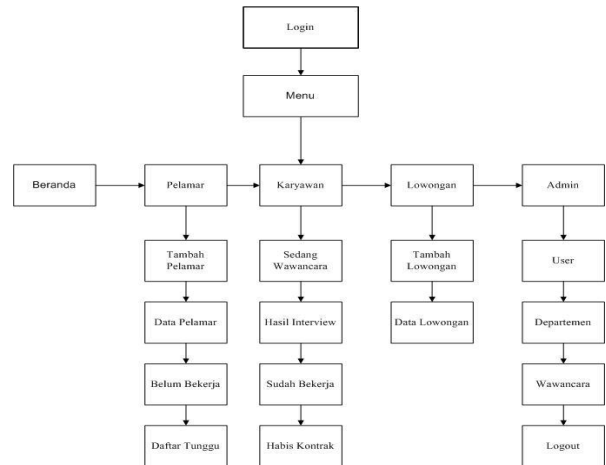


**Gambar 2.** Skema RAD

Sehingga dapat membantu dalam proses pengerjaan sistem aplikasi E-recruitment berbasis website. Menurut Priansa, Doni Juni (2014:93) “rekrutmen adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terqualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi”.

**Rancangan Layout**

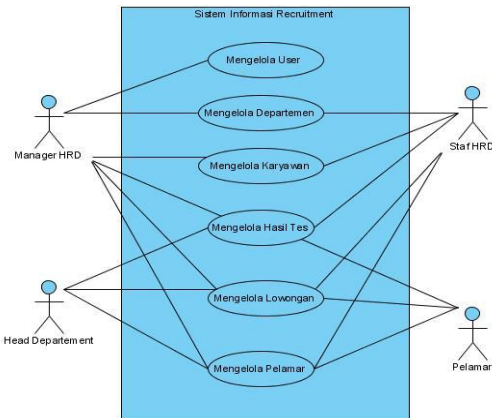
Pada perancangan *layout* berguna agar dapat menjelaskan dari sisi sistem program mengenai sistem perancangan juga struktur menu tampilan, yang meliputi menu login, menu utama, menu pelamar, menu karyawan, menu lowongan pekerjaan, berfungsi agar jelas dan terstruktur dalam menggunakan sistem e-recruitment. Perancangan menu dibuat sebagai alat antar muka dengan pengguna untuk memudahkan pengoperasian sistem e-recruitment berbasis web ini. Adapun rancangan layout struktur menu aplikasi e-recruitment yang akan dibuat seperti gambar 3 dibawah ini :



**Gambar 3.** Rancangan layout sistem e-recruitment Struktur Menu merupakan bentuk umum dari suatu perancangan program aplikasi yang dapat memudahkan untuk melihat dan memfungsikan sesuai dengan kebutuhannya. Perancangan struktur program aplikasi tersebut merupakan perancangan program secara keseluruhan baik dari tampilan menu aplikasi, menu inputan, dan menu laporan.

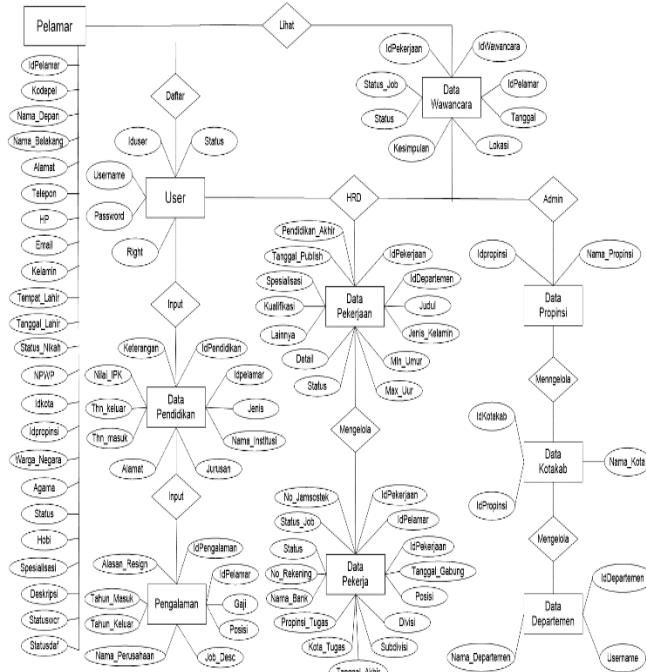
**IV. Hasil dan Pembahasan**

Hasil dari rancangan sistem e-recruitment yang diusulkan untuk Imperial klub Golf dapat dilihat pada Usecase diagram, Sequence diagram, entity relationship diagram, logical record structure dan juga tampilan program yang e-recruitment pada website.

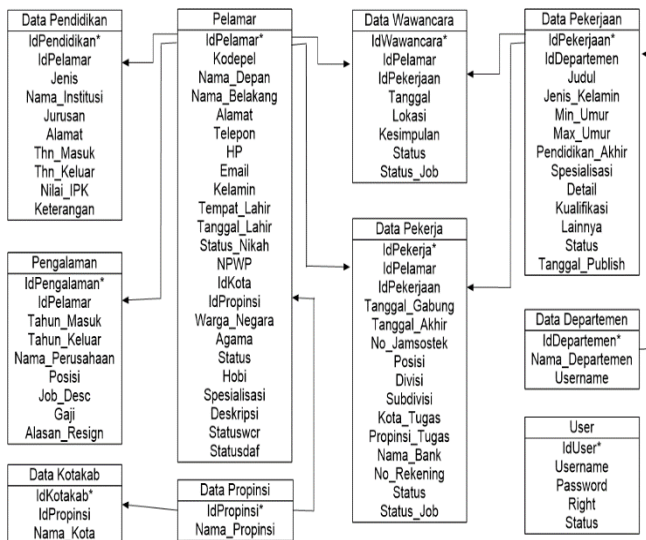


**Gambar 4.** Usecase diagram

Dibawah ini gambar *entity relation diagram* untuk menjelaskan hubungan antar data dalam basis data berdasarkan objek-objek data yang mempunyai hubungan antar relasi.

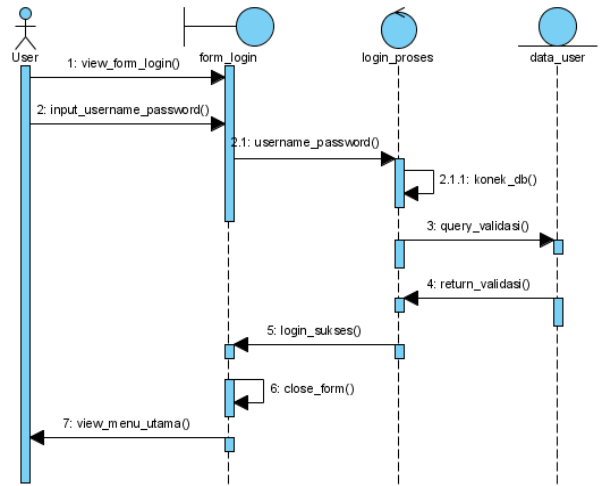


Gambar 5. Entity Relation Diagram

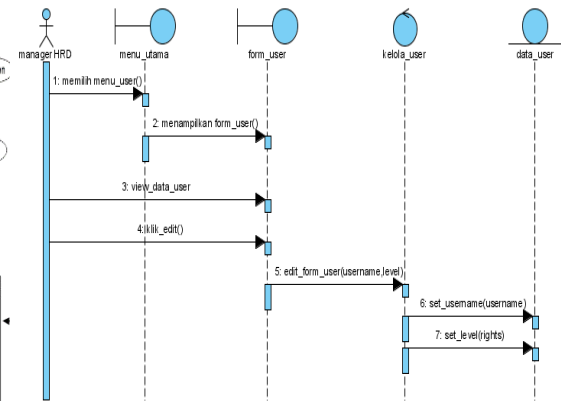


Gambar 6. Logical Record Structure

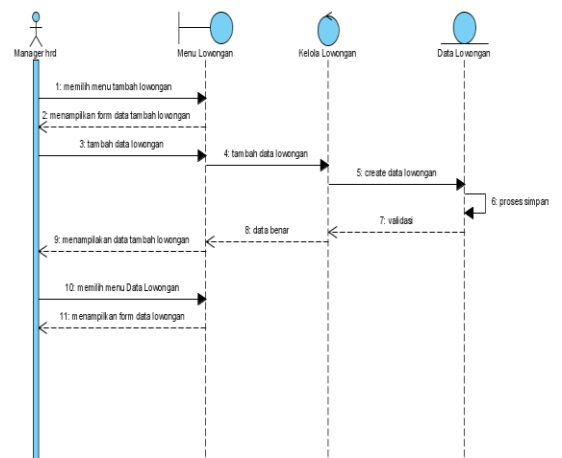
**Sequence Diagram Login**



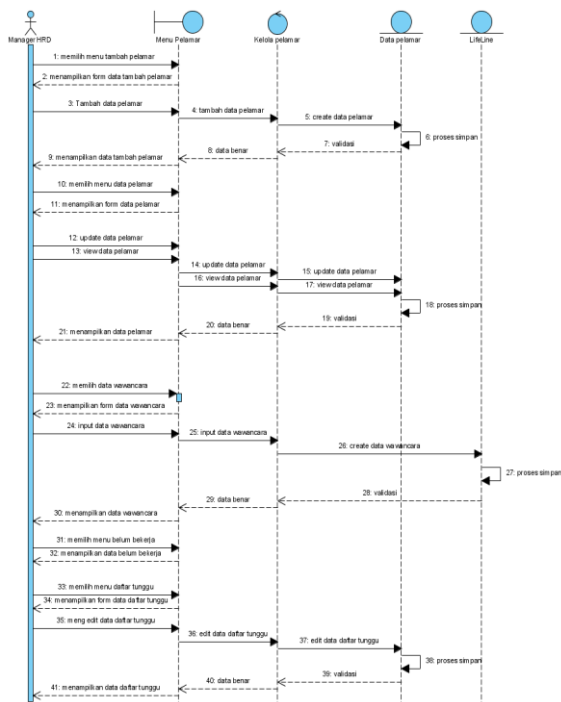
Gambar 7. Sequence Diagram Login



Gambar 8. Sequence Diagram Mengelola Karyawan



Gambar 9. Sequence Diagram Mengelola Lowongan



Gambar 10. Sequence Diagram Mengelola Pelamar

### Hasil Tampilan Program

Dibawah ini adalah tampilan menu awal sistem login dan mendaftar sebagai pelamar tergambar pada gambar 11.



Gambar 11. Tampilan Awal dan Login

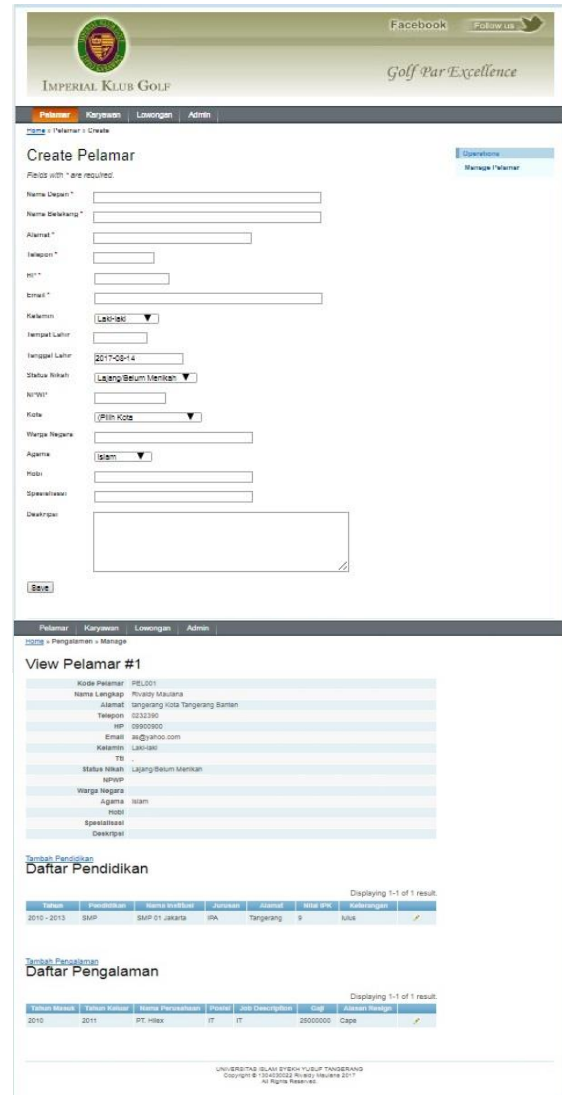
Dibawah ini merupakan tampilan para pelamar pekerjaan yang telah mendaftar atau registrasi e-recruitment, mengacu pada gambar 12.



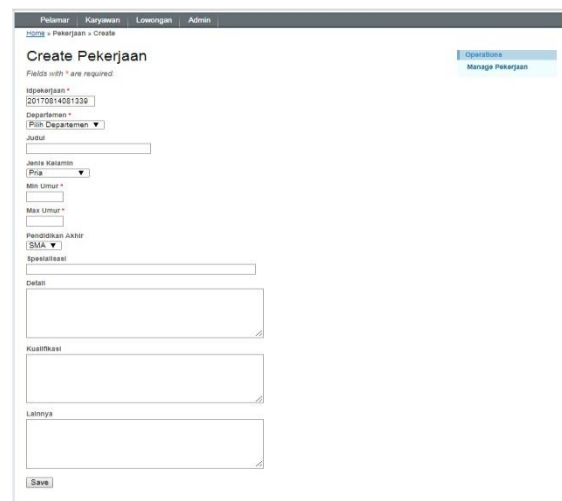
Gambar 12. Manage Pelamar

### Tampilan Input Data Pelamar

Berikut merupakan tampilan sistem untuk pelamar melakukan input data didalam sistem e-recruitment sesuai dengan gambar 13, dan gambar 14 untuk HRD dapat menambah lowongan pekerjaan yang akan dibuka, sesuai dengan gambar dibawah ini.



Gambar 13. Input Data Pelamar



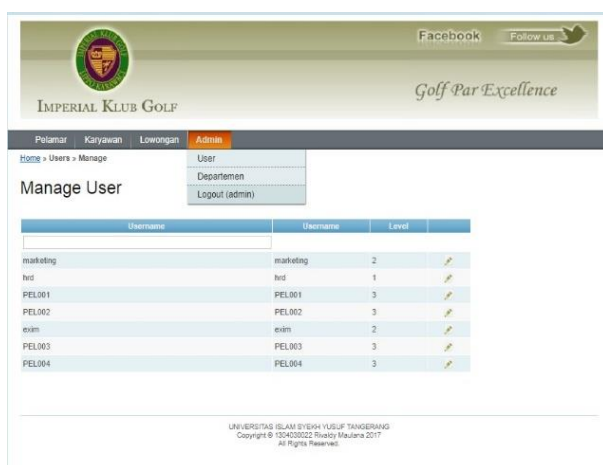
Gambar 14. Tambah pekerjaan atau lowongan

Dibawah ini merupakan tampilan para internal HRD yang dapat sebagai pengguna atau admin sistem e-recruitment yang tergambarkan pada gambar 15 dibawah ini



Gambar 15. Management User

Logout sistem untuk para pengguna baik kepegawaian (HRD) ataupun departemen lainnya yang membutuhkan untuk lowongan, setelah tidak digunakan maka dapat keluar dari sistem e-recruitment tersebut.



Gambar 16. Logout sistem

Sehingga dalam proses rekrutment yang sebelumnya masih sifatnya masih manual yaitu proses rekrutmen dan kebutuhan permintaan karyawannya yang banyak khususnya untuk bagian *caddie*. Secara umum administrasinya masih menggunakan administrasi konvensional antara lain dokumentasinya masih berupa *hard copy*, pengarsipannya tidak terfiling dengan baik, masih banyak menggunakan kertas yaitu pengisian *form* daftar hadir, *form* aplikasi data pelamar dan *form* penilaian *interview*. Maka dengan sistem e-recruitment berbasis website dapat membantu bagian kepegawaian juga dari pelamar dapat langsung input data dari manapun dan kapan pun sesuai dengan informasi lowongan yang dibuka sistem dan secara otomatis data pelamar tersimpan dengan baik di dalam *database* sistem e-recruitment

## V. Kesimpulan Kesimpulan

Sistem informasi e-recruitment berbasis web pada Imperial Klub Golf yang baru ini dapat dilakukan secara online, yang menggunakan PHP pada sistem yang dibangun, kemudian menggunakan MySQL untuk pembuatan basis datanya

Dalam kegiatan yang telah dilakukan dalam proses *recruitment* pada Imperial Klub Golf dan melakukan analisa yang masih menggunakan pengolahan dan proses secara manual.

Sistem informasi e-recruitment yang dibangun sudah dapat dilakukan secara online, dengan membuka website untuk informasi lowongan, mengisi data pelamar, login sebagai pelamar, pencarian data pelamar, seleksi pelamar, hingga menginformasikan penerimaan karyawan dapat melalui website yang dibangun.

Saran

Sistem informasi e-recruitment dapat berjalan dengan baik, harus selalu ditentukan dengan kebutuhan pengguna / stakeholder, dapat membantu pihak Imperial Klub Golf dan penelitian yang akan dibuat kembali. Adapun saran antara lain:

- Pengelolaan sistem karyawan, juga pengendalian penggunaan sistem e-recruitment ini yang dapat terkoneksi atau terhubung dengan sistem informasi yang lainnya, agar dapat saling membantu juga membangun *image* Imperial Klub Golf.
- Penelitian lebih lanjutnya untuk sistem e-recruitment ini Imperial Klub Golf, dapat membuat pengembangan sistem dari hardware dan juga konten aplikasi yang bertambah sesuai dengan kebutuhan perusahaan nantinya sehingga menjadi aplikasi berbasis web yang sempurna.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gaol.L. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Gopalia, Aakash. (2010). *Effectiveness of Online Recruitment and Selection Process*. Oxford : Brookers University.
- I Putu Agus Eka Pratama. (2014). *Sistem Informasi dan Implementasinya*. Bandung: Informatika.
- Kusrini. (2007). *Strategi Perancangan dan Pengelolaan Basis Data*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Kendal. (2008). *Analisis dan Perancangan Sistem Jilid I*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyanto, Agus. (2009). *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Oktavian Diar Puji. (2013). *Membuat Website Powerful Menggunakan PHP*. Edisi pertama. Yogyakarta: MediaKom.
- Prabowo Pudjo Widodo, Herlawati. (2011). *Menggunakan UML (Unified Modelling Language)*. Bandung: Informatika.
- Priyanto Hidayatullah. (2014). *Visual Basic.Net Membuat Aplikasi Database dan Program Kreatif/INF*. Bandung: Informatika.
- Priansa, Doni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Soetam, Rizky. (2011). *Konsep Dasar Rekayasa Perangkat Lunak (Software Reengineering) / PRT*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sutabri, (2012). *Pemrograman Terstruktur*. Yogyakarta : Andi Publisher.



- Subhan, Muhamad. (2012). *Analisa Perancangan Sistem*. Lentera Ilmu cendikia.
- Suhendar, Haris. (2012). *Perancangan Sistem Informasi E-Recruitment Pegawai Pada Stasiun Televisi Trans7*. Tangerang : STMIK Raharja.
- Sektiawan, Andri Fajar. (2010). *Perancangan Sistem Perekrutan Pegawai Berbasis Web Pada PT. Pacific Food Indonesia*. Tangerang: STMIK Raharja.
- Valade, Janet. (2009). *PHP 5 For Dummies*. Wiley Publishing Inc: Indiana.
- Widianty, Sri. (2009). *Pengantar Basis Data*. Jakarta: Fajar
- Murad, D. F., Kurnawati, N., & Asyanto, A. (2013). Aplikasi Intelligence Website Untuk Penunjang Laporan Paud pada Himpaudi Kota Tangerang. *Jurnal CCIT*, 7(1), 44–58. <https://doi.org/ISSN:1978-8282>
- Windyasari, V. S., & Permana, A. (2017). Analisa Sistem Dan Perancangan Sistem Informasi Akademik Dengan Metode RAD Berbasis Web ( Studi Kasus : SMA Permata Insani Islamic School ). *JURNAL ILMIAH TEKNIK INFORMATIKA*, 5(2), 43–47.  
[http://journal.unis.ac.id/jurnal.php?detail=jurnal&file=Jurnal Jutis November 2017-7 Vina Septiana.pdf&id=643&cd=0b2173ff6ad6a6fb09c95f6d50001df6&name=Jurnal Jutis November 2017-7 Vina Septiana.pdf](http://journal.unis.ac.id/jurnal.php?detail=jurnal&file=Jurnal%20Jutis%20November%202017-7%20Vina%20Septiana.pdf&id=643&cd=0b2173ff6ad6a6fb09c95f6d50001df6&name=Jurnal%20Jutis%20November%202017-7%20Vina%20Septiana.pdf)