Perancangan Aplikasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web Menggunakan Platform Pega

Trivena Andriani ¹⁾, Hindriyanto Dwi Purnomo ²⁾

^{1,2)}Universitas Kristen Satya Wacana

Jl. Diponegoro No.52-60, Salatiga, Kec. Sidorejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah 50711

Email : trivenaandriani77@gmail.com

Received: 12-08-2020	Riwayat artikel: Revised:05-02-2021	Accepted:06-02-2021
----------------------	--	---------------------

Abstract

Recruitment process is the management of prospective employee data. In this study, a web-based employee recruitment system is designed for data management of prospective employees. The process model used in this study is a prototype model. The platform used is Pega. This research uses a case study at PT. Sinar Mas Insurance. Based on the results of the tests carried out, it was found that the application made was easy to use and assisted in recruiting.

Keywords: Recruitment, Web, Pega

Abstrak

Perekrutan karyawan merupakan proses penting untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu kendala yang dihadapi dalam proses perekrutan karyawan adalah pengelolaan data calon karyawan. Dalam penelitian ini dirancang sistem perekrutan karyawan berbasis web untuk pengelolaan data calon karyawan. Model proses yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah model *prototype*. Platform yang dipergunakan adalah Pega. Penelitian ini menggunakan studi kasus di PT. Asuransi Sinar Mas. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapatkan bahwa aplikasi yang dibuat mudah untuk digunakan serta membantu dalam melakukan rekrutmen.

Kata kunci: Rekrutmen, Web, Pega

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas saat ini sangat dibutuhkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dimulai dari seleksi calon tenaga kerja. Untuk melakukan seleksi dengan baik, diperlukan informasi yang akurat terkait dengan profil calon tenaga kerja yang akan direkrut serta informasi kebutuhan tenaga kerja dari tiap divisi di perusahaan.

Perekrutan tenaga kerja di perusahaan umumnya dilakukan melalui satu pintu, yaitu bagian *Human Resource Development* (HRD). Oleh karena itu, HRD

perlu menjalin komunikasi yang baik dengan semua divisi di perusahaan agar bisa menentukan calon tenaga kerja yang tepat sesuai kebutuhan tiap divisi. Proses menentukan calon yang sesuai kebutuhan tiap divisi merupakan sebuah tantangan bagi HRD. Salah satu kendala yang dihadapi adalah dalam hal pengelolaan data calon tenaga kerja. Pengolahan data yang masih manual serta belum terintegrasi secara online serta banyaknya jumlah calon tenaga kerja menyebabkan adanya penumpukan berkas dan potensi hilangnya berkas, sehingga pencarian data menjadi lama dan menghambat proses rekrutmen [1]. Efektifitas dan efisiensi untuk mendapatkan data tentang calon karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, sehingga dibutuhkan pemanfaatan suatu sistem atau aplikasi untuk mengelola data calon tenaga kerja [2]. Dengan adanya aplikasi pengelolaan data calon tenaga kerja diharapkan dapat membantu proses perekrutan karyawan baik dari proses pencarian berkas maupun meminimalkan hilangnya data. Selain itu, pengelolaan data secara online memungkinkan proses perekrutan calon tenaga kerja menjadi lebih mudah karena tidak harus dilakukan di kantor namun dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja selama jaringan internet [3].

Dalam penelitian ini dilakukan perancangan aplikasi perekrutan karyawan yang memungkinkan HRD mencari informasi seputar calon karyawan mengenai data diri, divisi yang dilamar, *IQ* dan *skill* yang dimiliki calon karyawan tersebut. Pembangunan aplikasi ini menggunakan platform Pega karena sesuai dengan platform yang dipergunakan oleh perusahaan yang dijadikan studi kasus dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan dengan studi kasus di PT Asuransi Sinar Mas.

Kajian Pustaka

Simamora[4] menyatakan bahwa Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat kandidat kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sehingga melalui proses rekrutmen yang ada akan didapatkan sumber daya manusia yang memenuhi kriteria perusahaan. Pengelolaan rekrutmen secara online merupakan sebuah kebutuhan. Umumnya pengelolaan online ini berbasiskan pada aplikasi web. Website dapat bersifat statis dan dinamis, web statis adalah web yang informasi di dalamnya tidak pernah berubah misalnya website perusahaan sedangkan web dinamis merupakan sebuah web yang dapat berubah sebagai contoh adalah media sosial [5].

Ada beberapa literatur terkait dengan pemanfaatan sistem rekrutmen antara lain rancangan sistem perekrutan karyawan secara online berbasis web untuk membantu staf HRD mendapatkan informasi seputar kandidat yang dibuat menggunakan metode *System Development Life Cycle* (SDLC) agar

pengerjaannya dapat dilakukan secara berurutan dan model *waterfall* untuk meminimalkan kesalahan [6].

Penelitian yang dilakukan oleh [7] berpusat pada perancangan informasi perekrutan karyawan yang memanfaatkan internet atau biasa disebut *e-recruitment* yang diaplikasikan pada sebuah web sehingga mempermudah kandidat dan bagian HRD dalam melaksanakan proses rekrutmen yang bertujuan untuk mendapatkan calon karyawan yang potensial sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pembangunan web ini memakai metode *waterfall* di mana proses yang dilakukan satu per satu dibangun secara sistematis sehingga memudahkan pengembang dalam mengembangkan web ini. Pembangunan web menggunakan software XAMPP versi 1.7.3, *My Structured Query Language* (MySQL) *database*, bahasa pemrograman *Hypertext Preprocessor* (PHP) pada *Adobe Dreamweaver CS 5.5* untuk membangun aplikasinya, kemudian untuk memperindah tampilan menggunakan *Adobe Photoshop CS3*.

Penelitian [8] lain yang membahas tentang pembangunan aplikasi untuk menilai pertanggungan dan premi yang dibayarkan oleh nasabah menggunakan platform Pega yang bertujuan untuk mempercepat penerbitan polis. Aplikasi ini dipindahkan dari platform ASP ke Pega untuk memperbaiki kecepatan pencarian data dan *user interface*. Penggunaan platform Pega dinilai sangat efektif karena pada platform Pega dapat menerjemahkan proses bisnis menjadi aplikasi dan menggunakan *function* yang pernah dibuat sebelumnya sehingga mempercepat pembangunan aplikasi.

Dalam penelitian ini lebih menekankan pada aplikasi sistem perekrutan yang sesuai dengan kebutuhan di PT. Asuransi Sinar Mas, sehingga secara proses bisnis sistem ini akan berbeda dengan beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Aplikasi dibuat menggunakan platform Pega. Pega merupakan sebuah perantara yang dipakai untuk menerjemahkan proses bisnis management menjadi sebuah aplikasi. Di dalam Pega sendiri terdapat sebuah proses alur kerja untuk membangun aplikasi yang biasanya berbentuk layanan web. Platform ini terdapat *agile* di mana *agile* merupakan sebuah metodologi dalam pembuatan *software* berdasarkan prinsip yang sama atau dalam mengembangkan sistem dengan waktu yang singkat yang perlu penyesuaian singkat pula dari pengembang atas perubahan apapun [9]. Beberapa instansi yang menggunakan Pega yaitu perbankan, perawatan kesehatan dan berbagai instansi lainnya yang membutuhkan aliran proses yang efisien. Pada platform Pega terdapat kerangka kerja yang siap pakai untuk membangun aplikasi. Pada pembangunan aplikasi di Pega sudah tersedia *web service*, *Message Queue (MQ)*, *Java DataBase Connection JDBC logic* dan *developer* hanya membuat tampilan aplikasi dan beberapa fungsi yang belum tersedia di Pega [10].

Model proses yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan model prototype. Model *Prototype* merupakan sebuah model untuk merancang aplikasi yang mempresentasikan aplikasi yang akan dibuat sesuai dengan kebutuhan *user* [11]. Tahapan model proses *prototype* meliputi *requirements gathering* di mana *user* dan *developer* bertemu untuk menganalisa kebutuhan aplikasi *Job Fair* baik fitur maupun tampilan seperti form untuk mengisi data karyawan dan psikotes. Tahap *analysis* merupakan tahap di mana *developer* akan memilah dari kebutuhan yang disebutkan oleh *user* apa saja yang dapat dikerjakan. Tahap perancangan aplikasi yang digambarkan dalam bentuk *use case diagram* untuk gambaran aplikasinya dan pembangunan aplikasi menggunakan *platform* Pega dengan bantuan IDE *designer studio*. Tahap pengujian aplikasi menggunakan metode *black box* dan *user acceptance testing* untuk menguji fungsionalitas dan tampilan yang sudah dibuat sesuai dengan kebutuhan *user*. Tahap *validation* atau kesesuaian aplikasi *Job Fair* dengan keinginan *user* jika fitur-fitur dan fungsionalitas sudah sesuai aplikasi siap untuk diimplementasikan. Apabila aplikasi belum sesuai dengan kebutuhan *user* maka aplikasi diperbaiki dan kembali ke tahap awal dengan lebih rinci karena sudah ada rancangan aplikasi yang dapat dijadikan acuan dalam langkah selanjutnya.

Rancangan aplikasi menggunakan *use case diagram* di mana *use case* menggambarkan sebuah hubungan antara aktor dengan sistem yang akan dibangun.

Gambar 1 Use case Diagram dari Aplikasi

Gambar 1 merupakan gambar *use case* dari JobFair, di mana terdapat hak akses dari masing-masing aktor. Aktor Admin memiliki hak akses untuk mengelola data diri kandidat, mengelola tes *Dominance, Influence, Steadiness, Compliance* (DISC) yang merupakan sejumlah pernyataan yang harus dijawab kandidat untuk mengetahui tipe karakter kandidat [12]. Admin juga mengelola

psikotes dengan fungsi *create*, *read*, *update* dan *delete* (CRUD). Aktor kandidat sendiri memiliki fungsi CRU pada mengelola biodata kandidat, akses *create* dan *read* pada mengelola tes DISC dan psikotes di mana kandidat hanya bisa membaca soal dan mengisi soal.

Hasil dan Pembahasan

Gambar 1 Flow Registration

Gambar 2 merupakan *flow* untuk registrasi akun *Job Fair* untuk kandidat di mana kandidat harus mengisi *form* yang tersedia seperti Nomor Induk Kependudukan, nama, *email* dan *password* untuk *login* akun pada *Job Fair* dan akan ada email pemberitahuan mengenai *username* dan *password* kandidat.

Gambar 3 Flow Collect Information

Gambar 3 merupakan alur kegiatan dari *Flow Data Diri* kandidat *Job Fair* di mana kandidat mengisi data diri kandidat, data keluarga, data riwayat pekerjaan, data kemampuan pelamar, data referensi, data deskripsi diri pelamar dan pertanyaan seputar kandidat ke *form* yang ada. Flow dimulai pada saat pelamar mengisi data diri pelamar sampai dengan menjawab semua pertanyaan.

Gambar 4 Flow DISC Test

Gambar 4 merupakan flow untuk tes DISC yang terdiri dari tiga *assignment* yang terdiri dari *introduction* DISC, *DISC Test*, *Result* DISC. Flow dimulai dari pengecekan data pelamar apabila data pelamar ada maka masuk ke *assignment*. Apabila tidak ada data pelamar maka proses akan langsung ke *end process*. Assignment bisa saling terhubung karena adanya *connector*.

Gambar 5 Flow Psikotes

Gambar 5 merupakan gambar yang menunjukkan *flow* psikotes yang akan dilalui kandidat. Ketika kandidat akan melakukan psikotes pada halaman muncul *introduction* psikotes di mana akan ada penjelasan tentang pengerjaan psikotes secara umum. Pada gambar ini ada beberapa *decision* karena kandidat hanya akan mendapatkan beberapa kategori psikotes yang ditentukan HCD sesuai dengan jabatan yang dilamar. Pada flow ini terdapat beberapa tes yaitu bahasa inggris, *advance progressive matrices* (APM) yang digunakan untuk menguji pola pikir kandidat terhadap permasalahan yang ada [13]. TKD yang berisi tentang kemampuan dasar dan PAPI-Kostick adalah tes untuk mengetahui kepribadian kandidat berdasarkan sudut pandang individu terhadap tes yang dilakukan kandidat [14].

Hasil penelitian yang dilakukan berupa aplikasi perekrutan karyawan pada PT. Asuransi Sinar Mas berbasis web untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pembangunan aplikasi ini menggunakan model *prototyping*. Aplikasi ini mempermudah perekrutan karyawan dari berbagai tempat karena dapat diakses ketika ada koneksi internet.

Gambar 6 Report Definition Job Fair

Gambar 6 merupakan contoh *report definition* yang berfungsi untuk menyimpan data yang telah dimasukkan *user* ke dalam *database* di Pega. Data disimpan dalam *property*, *property* dalam *report definition* merupakan kolom dalam *database*. Untuk membuat *function* yang sederhana di Pega dapat menggunakan *Data Transform*. *Data transform* berisi *method* yang ada pada Pega, yang terdiri dari *action* yaitu memberikan kondisi ke *property* yang akan dituju yang terdapat pada kolom target. Kolom *relation* menggambarkan hubungan antar target dan *source* yang merupakan *property* yang dituju. Contoh *data transform* terdapat pada gambar 7.

Gambar 7 Data Transform Copy Address

Selain menggunakan *data transform* Pega menyediakan *activity* yang dapat digunakan untuk membuat sebuah *function*. *Activity* ini terdiri dari langkah yang berurutan terdiri dari beberapa *method*.

Gambar 8 Activity Get Data User

Activity pada gambar 8 merupakan contoh *function* untuk mengambil data kandidat yang sudah selesai melakukan proses rekrutmen. Salah satu *method* yang digunakan adalah *Obj-Browse* untuk mendapatkan data dari sebuah *class data* yang ada. Program dimulai pada saat kandidat melakukan registrasi akun kandidat yang terdapat pada gambar 9.

Gambar 9 Halaman Registrasi

Pada halaman ini *user* membuat akun dengan memasukkan beberapa data yaitu perusahaan yang akan dilamar, kewarganegaraan kandidat, nomor kartu identitas, nama lengkap, email dan *password*. Akun yang sudah dibuat dapat digunakan untuk login pada aplikasi Pega seperti gambar 10.

Gambar 10 Halaman Login

Pada halaman ini *user* memasukkan *username* dan *password*, kemudian Aplikasi akan memproses masukan dari *user* dengan melakukan pencocokan dengan *database*, jika *username* dan *valid password* maka aplikasi akan mengaktifkan *session* dan mengalihkan ke halaman awal aplikasi *Job Fair*. *Form* pada gambar 11 merupakan *form* yang diminta pada kandidat untuk mengisi biodata seputar kandidat sesuai dengan identitas kandidat.

Gambar 11 Form untuk biodata kandidat

Kandidat yang sudah selesai mengisi data diri dapat menuju ke psikotes. Kategori psikotes pertama yaitu DISC seperti gambar 12.

Test DISC Pelamar

1 / 24

Sesuai Tidak Sesuai

☒ 1 ☐ 1 ☐ Menjadi frustrasi

☐ 2 ☐ 2 ☐ Menyimpan perasaan saya

☐ 3 ☒ 3 ☐ Menceritakan sisi saya

☐ 4 ☐ 4 ☐ Siap berposisi

Gambar 12 Tampilan tes DISC

Gambar 12 merupakan tampilan saat kandidat melakukan tes DISC yaitu tes yang menggambarkan tentang kepribadian kandidat. Kategori psikotes selanjutnya yaitu APM seperti pada gambar 13.

Gambar 13 Tampilan soal APM

Gambar 13 merupakan salah satu tampilan soal psikotes kategori APM untuk kandidat. Tes APM merupakan tes yang berisi tentang pola gambar di mana peserta harus menentukan pola yang sesuai pada bagian yang kosong. Proses rekrutmen dari pengisian data diri sampai psikotes, data tersimpan ke dalam *record* seperti pada gambar 14.

Filtered by: Company Name Is not null and Company Name = ASM and Any Nama and Any Email 1 and Any Position and Any DetailPosition and Any Agama and Any No Identitas and Any Tingkat and Any Cre

Displaying 6 records

Case ID	Label	Creation date/time	Created by	Case status	Nama	No Identitas	Company Name	Position / job title	Tanggal Lahir	Email 1
JF-654	jobFair	7/22/20 2:10 AM	Grace Dev	Family	Test For Attach	927102481019920003	ASM		9/13/92	tfail@com
JF-663	jobFair	7/22/20 11:26 AM	AMILIAFEBESUSANTO	Personal	COBAMAGANG	1234567891234567	ASM			COBA@GMAIL.COM
JF-664	jobFair	7/22/20 11:27 AM	AMILIAFEBESUSANTO	Personal	COBAMAGANG	3221569578945452	ASM			nitaa7532@gmail.com
JF-668	jobFair	7/22/20 11:34 AM	AMILIAFEBESUSANTO	Personal	asdasd	1234567891234567	ASM			cobamagang@gmail.com
JF-671	jobFair	7/22/20 12:57 PM	Akun MushUp	Personal	test again	927102471019980005	ASM			taGrace@com
JF-853	jobFair	8/4/20 10:17 AM	Akun MushUp	Personal	May Santi	1205236308020002	ASM			meymey.2308lau@gmail

Gambar 14 Record Data Job Fair

Gambar 14 merupakan *record* data *Job Fair*, di mana *record* merupakan data yang tersimpan dalam *report definition* dan yang tersimpan dalam *database*.

Aplikasi ini dapat membantu menyimpan data kandidat yang mengikuti proses rekrutmen dari berbagai daerah sehingga mempermudah untuk mendapatkan dan menyimpan data kandidat untuk dinilai oleh staf HCD sesuai dengan proses bisnis yang ada. Aplikasi ini juga dapat membantu mengurangi penggunaan kertas di perusahaan karena data kandidat langsung masuk ke dalam *database* sehingga pengeluaran biaya perusahaan untuk proses rekrutmen berkurang. Data yang tersimpan nantinya dapat diolah untuk keperluan penilaian karyawan, memperbarui data karyawan, proses gaji karyawan dan kebutuhan perusahaan lainnya. Kendala yang ditemukan saat pembangunan aplikasi ini adalah *load data* belum cepat dan server Pega yang sering *restart* menghambat pembangunan aplikasi.

Pengujian Aplikasi

Pengujian aplikasi dilakukan untuk mengevaluasi aplikasi yang telah dibuat untuk mengetahui kekurangan dari aplikasi. Pengujian ini dilakukan dengan teknik pengujian *black box testing* dan *user acceptance testing*. *Black box testing* berfungsi untuk menguji fungsionalitas sistem.

Tabel 1. Black Box Testing

MENU	Input/Case	Output Yang Diharapkan	Output yang Diharapkan	Status
Login Kandidat	Pengisian username dan password valid	Login berhasil	Login berhasil	Valid
Data Diri	Pengisian data diri kandidat	Berhasil dimasukkan	Berhasil dimasukkan	Valid
Data Keluarga	Pengisian data keluarga dan Form status cerai hidup, cera mati dan sudah tanggal yang tidak	Inputan berhasil	Inputan berhasil	Valid

	boleh lebih dari hari ini				
Data Riwayat Kandidat	Pengisian data riwayat pendidikan, pekerjaan dan organisasi	<i>Inputan</i> berhasil	<i>Inputan</i> berhasil	Valid	
Pertanyaan riwayat kandidat	Pertanyaan tentang riwayat kandidat dengan jawaban IYA dan TIDAK	Ketika jawaban YA maka akan muncul text area, ketika jawaban TIDAK tidak muncul apapun	Ketika jawaban YA maka akan muncul text area, ketika jawaban TIDAK tidak muncul apapun	Valid	
Psikotes	Pertanyaan muncul sesuai urutan kategori psikotes	Kandidat dapat mengisi jawaban	Kandidat dapat mengisi jawaban	Valid	

Berdasarkan *black box testing* yang dilakukan oleh tim *developer* dapat disimpulkan bahwa menu utama dapat berjalan dengan baik sesuai dengan kebutuhan *user*. *User Acceptance Testing* (UAT) yang dilakukan pada penelitian ini melibatkan 5 responden dan 5 pertanyaan yang dihitung menggunakan skala *likert*. 5 responden yang ada terdiri dari 3 responden dari divisi HCD dan 2 responden dari divisi IT. Hasil pengujian digunakan sebagai bukti bahwa aplikasi siap digunakan oleh *user*.

Tabel 2. Tabel *User Acceptance Testing*

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Apakah Aplikasi Job Fair mudah digunakan ?	3	1	1	0	0
2	Apakah fitur aplikasi Job Fair mudah dipahami ?	3	1	1	0	0
3	Apakah aplikasi Job Fair membantu pekerjaan ?	4	1	0	0	0

4	Apakah aplikasi Job Fair berjalan dengan baik ?	3	1	1	0	0
5	Apakah Kecepatan aplikasi Job Fair terbilang baik ?	1	2	1	1	0
Total		108				
Rata-rata Total Skor Likert		0.864				
Rata-rata Total Skor Likert (%)		86.4%				

Berdasarkan pengujian yang dilakukan didapatkan hasil total rata-rata skor likert 86.4 persen dihasilkan dari pertanyaan yang dijawab oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa fitur yang terdapat pada aplikasi berfungsi dengan baik dan membantu kandidat dalam melakukan proses rekrutmen, aplikasi yang dibuat mudah dalam penggunaannya serta kecepatan akses aplikasi yang baik. Aplikasi yang dibangun berjalan dengan baik dan dapat membantu pekerjaan staf HCD dalam melaksanakan proses rekrutmen di berbagai daerah

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pengujian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa aplikasi *Job Fair* membantu proses perekrutan karyawan karena melalui aplikasi ini *user* dapat memperoleh data seputar karyawan yang digunakan sebagai acuan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang dapat dilakukan secara online. Penelitian ini dapat dikembangkan pada beberapa aspek, antara lain : desain *user interface* dan *user experienc*, mengoptimalkan aplikasi supaya pada saat aplikasi berjalan proses *load data* lebih cepat serta penambahan fitur seperti *contact us* yang memfasilitasi kandidat untuk berinteraksi dengan staf HRD apabila terjadi kendala pada proses input data.

Daftar Pustaka

- [1] D. A. Permana dan D. R. Yudhi, "Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web (Studi pada PT Sumber Abadi Bersama , Gondanglegi , Kabupaten Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis* vol. 56, no. 1, hal. 20–28, 2018.
- [2] Hendri dan A. Y. Permata, "Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web," *Simposium Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (SIMNASIPTEK) 2017*, hal. 235–239.
- [3] R. Harminingtyas, "Analisis Layanan Website Sebagai Media Promosi,

- Media Transaksi dan Pengaruhnya Terhadap Brand Image Perusahaan pada Hotel Ciputra di Kota Semarang”, *Jurnal STIE Semarang* vol. 6, no. 3, hal. 37–57, 2014.
- [4] P. Marsha, “Rekrutmen Karyawan : Definisi, Tujuan, Proses dan Sistem Rekrutmen,” 2009. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.psikologindonesia.co.id/2019/11/rekrutmen-karyawan-definisi-tujuan.html>
- [5] H. W. Saputro, “Pengertian Website, Web Hosting Dan Domain Name,” 2019. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.boc.web.id/pengertian-website-webhosting-domainname/>.
- [6] L. Trisnawati dan E. Syafrizal, “Rancangan Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Web pada PT. fast Food Indonesia Region Pekanbaru”, *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi UNIVRAB* vol. 1, no. 1, hal. 25-30, 2016.
- [7] A. B. Yanto, A. Fauzi, dan F. A. Jariyah, “Sistem Informasi E-Recruitment Karyawan Berbasis Web pada PT Jasa Swadaya Utama (Jayatama)”, *Jurnal Teknologi Informatika dan Komputer*, vol. 4, no. 2, hal. 1–6, 2018.
- [8] W. J. Darungo dan A. R. Tanaamah, “Facultative Inward Application Design Using Pega Platform At PT. Sinarmas Insurance”, *ITSMART: Jurnal Teknologi dan Informasi*, vol. 7, no. 1, hal. 37–43, 2018.
- [9] S. Arnold, “Apa itu Agile?”, 2019. [Daring]. Tersedia pada: <https://sprout.co.id/id/apa-itu-agile/>.
- [10] V. Sawant, “What is Pega”, 2014. [Daring]. Tersedia pada: <https://coderanch.com/t/93084/open-source/PEGA>.
- [11] A. A. Pradipta, Y. A. Prasetyo, dan N. Ambarsari, “Pengembangan Web E-Commerce Bojana Sari Menggunakan Metode Prototype”, *e-Proceeding of Engineering*, vol. 2, no. 1, hal. 1042–1056, 2015.
- [12] R. Rachmawati, D. Kusumastuti, dan N. Susanti, “Pembelajaran Soft Skill Berbasis Pada Hasil Pemetaan Personality Lulusan Universitas Widyatama dengan Pendekatan Metode DISC (Dominance, Influence, Steadiness dan Compliance)”, *Conference on Management and Behavioral Studies*, hal. 348–357, 2016.
- [13] Nur’aeni, “Tes Psikologi : Tes Inteligensi dan Tes Bakat”, Universitas Muhammadiyah (UM) Purwokerto Press, hal. 173, 2012.
- [14] R. Jiandy, Y. W. Wiratama, dan S. Hansun, “Implementation of C4.5 and PAPI Kostick to Predict Students Potential as Organization Caretaker”, *International Journal of Information Technology, Computer Science and Open Source*, vol. 1, no. 1, hal. 1–8, 2017.