



Pelatihan Analisis Sistem Rekrutmen Digital di Radio Republik Indonesia (RRI)

Eka Handayani^{1*}, Fince Pembuain², Yoga Listi Prambodo³

¹²³ Sistem Informasi, Fakultas Komputer, Universitas Bung Karno

Jl. Kimia No. 20. Menteng, Jakarta Pusat 10320, Indonesia

***Korespondensi:** ekahandayani1999@gmail.com^{1*}, pembuainfince@gmail.com²,
yogalisti@ubk.ac.id³

ABSTRAK. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen di Radio Republik Indonesia (RRI) melalui analisis sistem rekrutmen berbasis digital, dengan fokus utama pada pemetaan alur kerja menggunakan Data Flow Diagram (DFD) dan Entity Relationship Diagram (ERD) sebagai landasan perancangan sistem informasi modern. Pelatihan mengadopsi pendekatan analisis sistematis berbasis teknologi informasi guna memberikan pemahaman komprehensif tentang pentingnya transformasi digital dalam meningkatkan akurasi, kecepatan, dan transparansi rekrutmen. Melalui kegiatan ini, peserta tidak hanya dibekali teori, tetapi juga keterampilan praktis untuk menganalisis sistem manual, mengidentifikasi kelemahan, serta menyusun model sistem yang lebih terstruktur dan terintegrasi. Hasil pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan dalam kemampuan peserta menyusun DFD dan ERD sesuai dengan standar pengembangan sistem informasi, sekaligus memperkuat kesiapan implementasi sistem rekrutmen digital yang lebih efektif dan akuntabel. Digitalisasi ini diharapkan mampu mempercepat proses seleksi, mengurangi risiko kesalahan administrasi, meningkatkan kepercayaan publik terhadap integritas proses rekrutmen, serta mendorong terciptanya manajemen SDM yang adaptif dan responsif di era digital. Peningkatan literasi teknologi di lingkungan RRI melalui pelatihan ini menjadi pondasi penting bagi keberhasilan transformasi organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Sistem Informasi, DFD, ERD, Rekrutmen Karyawan, RRI.

ABSTRACT. This training aims to enhance the effectiveness and efficiency of the recruitment process at Radio Republik Indonesia (RRI) through the analysis of a digital-based recruitment system, with a primary focus on workflow mapping using Data Flow Diagram (DFD) and Entity Relationship Diagram (ERD) as the foundation for modern information system design. The training adopts a systematic analysis approach based on information technology to provide a comprehensive understanding of the importance of digital transformation in improving the accuracy, speed, and transparency of recruitment. Through this activity, participants are equipped not only with theoretical knowledge but also with practical skills to analyze manual systems, identify weaknesses, and design more structured and integrated system models. The results of the training indicate a significant improvement in participants' abilities to develop DFDs and ERDs according to information system development standards, thereby strengthening the readiness for implementing a more effective and accountable digital recruitment system. This digitalization is expected to accelerate the selection process, reduce administrative errors, enhance public trust in the integrity of the recruitment process, and promote the creation of an adaptive and responsive human resource management system in the digital era. The improvement of technological literacy within RRI through this training forms a crucial foundation for the successful, sustainable transformation of the organization.

Keywords: Information System, DFD, ERD, Employee Recruitment, RRI.



PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi, termasuk lembaga penyiaran publik seperti Radio Republik Indonesia (RRI). Transformasi digital menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi, khususnya dalam hal kecepatan, akurasi, dan transparansi proses rekrutmen karyawan. Dalam menghadapi era kompetitif saat ini, RRI diharapkan mampu beradaptasi dengan menerapkan sistem rekrutmen berbasis teknologi informasi.

Proses rekrutmen manual yang masih diterapkan di RRI mengakibatkan berbagai kendala seperti keterlambatan dalam proses seleksi, ketidakteraturan administrasi, serta minimnya transparansi terhadap publik. Kondisi ini memperbesar risiko kehilangan kandidat potensial dan menurunkan tingkat kepercayaan terhadap integritas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya konkret untuk mentransformasikan proses rekrutmen menjadi lebih modern dan efisien.

Pelatihan ini disusun dengan pendekatan yang tidak hanya berfokus pada teori, melainkan juga mengedepankan praktik langsung dalam menganalisis sistem rekrutmen yang berjalan. Peserta diajak untuk mengidentifikasi kekurangan sistem manual, memetakan alur proses menggunakan DFD, serta merancang model basis data menggunakan ERD. Dengan demikian, peserta dapat memahami hubungan antara proses bisnis dan teknologi informasi secara komprehensif.

Melalui pendekatan partisipatif, peserta tidak hanya diberikan materi teori tetapi juga diajak langsung untuk menyusun model sistem berdasarkan proses yang selama ini dijalankan. Dengan pemahaman tersebut, peserta diharapkan mampu menyusun rancangan awal sistem digital yang dapat diimplementasikan dalam bentuk aplikasi atau platform internal, sebagai tahap awal transformasi digital.

Diharapkan hasil dari pelatihan ini tidak berhenti pada tataran pemahaman semata, namun dapat menjadi pemicu perubahan nyata dalam proses rekrutmen di RRI. Kesiapan SDM dalam memahami dan menggunakan sistem informasi menjadi kunci utama dalam membangun tata kelola SDM yang modern, efektif, dan responsif terhadap tantangan zaman.

Secara keseluruhan, pelatihan ini diharapkan dapat mendorong percepatan implementasi digitalisasi di lingkungan RRI. Transformasi sistem rekrutmen bukan hanya akan meningkatkan kualitas pelayanan internal, tetapi juga memperkuat citra institusi di mata publik sebagai lembaga penyiaran yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada kemajuan teknologi.

METODE

Untuk mendesain metode pelatihan yang efektif untuk analisis sistem rekrutmen digital di Radio Republik Indonesia (RRI), berikut adalah beberapa tahapan yang bisa digunakan untuk memastikan pelatihan yang komprehensif dan interaktif:

Metode Pelaksanaan Pelatihan ini terdiri dari beberapa tahap diantaranya :



Gambar 1 Flowchart Metode Pelatihan

1. Pendahuluan dan Pengenalan

Presentasi interaktif dengan studi kasus umum dari dunia industri yang berhasil mengimplementasikan sistem rekrutmen digital.

Tujuan: Memberikan pemahaman awal tentang pentingnya digitalisasi dalam proses rekrutmen dan manfaat transformasi digital.

Materi:

- a. Penjelasan mengenai peran sistem informasi dalam proses rekrutmen.
- b. Perbandingan antara sistem manual dan sistem berbasis digital.
- c. Tantangan yang dihadapi oleh RRI dalam sistem rekrutmen manual.
- d. Konsep dasar DFD dan ERD serta penerapannya dalam perancangan sistem rekrutmen.

2. Analisis Sistem Manual

Diskusi kelompok dan brainstorming mengenai tantangan yang dihadapi oleh peserta. Setiap kelompok mempresentasikan temuan mereka terkait dengan kelemahan sistem manual yang ada.



Tujuan: Mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan dari sistem rekrutmen yang saat ini berjalan di RRI.

Materi:

- a. Studi kasus rekrutmen manual di RRI: Bagaimana alur kerja saat ini, masalah yang sering muncul, dan dampaknya terhadap organisasi.
- b. Diskusi kelompok untuk mengidentifikasi masalah utama dalam proses rekrutmen manual.

3. Pemetaan Proses dengan DFD

Penjelasan teori DFD, kemudian peserta diminta untuk membuat DFD dari proses rekrutmen manual di RRI secara kelompok.

Tujuan: Memberikan keterampilan praktis dalam membuat Data Flow Diagram (DFD) untuk memetakan alur proses rekrutmen.

Materi:

- a. Penjelasan tentang komponen DFD (proses, aliran data, entitas eksternal, dan penyimpanan data).
- b. Langkah-langkah dalam menyusun DFD: Identifikasi proses-proses utama dalam rekrutmen dan hubungan antar elemen.

4. Desain Model Basis Data dengan ERD

Penjelasan teori ERD, lalu peserta diminta untuk membuat ERD berdasarkan DFD yang telah dibuat sebelumnya. Diskusi dan pemecahan masalah bersama mengenai entitas dan relasi yang relevan dalam sistem rekrutmen.

Tujuan: Membekali peserta dengan kemampuan untuk merancang Entity Relationship Diagram (ERD) yang menggambarkan struktur basis data rekrutmen.

Materi:

- a. Penjelasan dasar tentang ERD (entitas, atribut, dan relasi antar entitas).
- b. Langkah-langkah dalam merancang ERD: Identifikasi entitas dalam proses rekrutmen dan relasi antar entitas tersebut.

5. Evaluasi dan Feedback

Sesi tanya jawab untuk memastikan pemahaman dan kesiapan peserta dalam menerapkan sistem yang telah dipelajari.

Tujuan: Mengevaluasi hasil pelatihan dan memberikan umpan balik untuk perbaikan lebih lanjut.

Materi:

- a. Evaluasi pemahaman peserta tentang DFD, ERD, dan penerapan sistem digital.
- b. Diskusi umpan balik tentang proses pelatihan dan penerapannya dalam konteks RRI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan analisis sistem rekrutmen digital yang dilakukan di Radio Republik Indonesia (RRI) berhasil mencapai tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen melalui penerapan teknologi informasi. Hasil pelatihan ini dapat dianalisis berdasarkan beberapa parameter, yaitu pemahaman konsep, kemampuan praktis, dan kesiapan implementasi sistem rekrutmen digital.

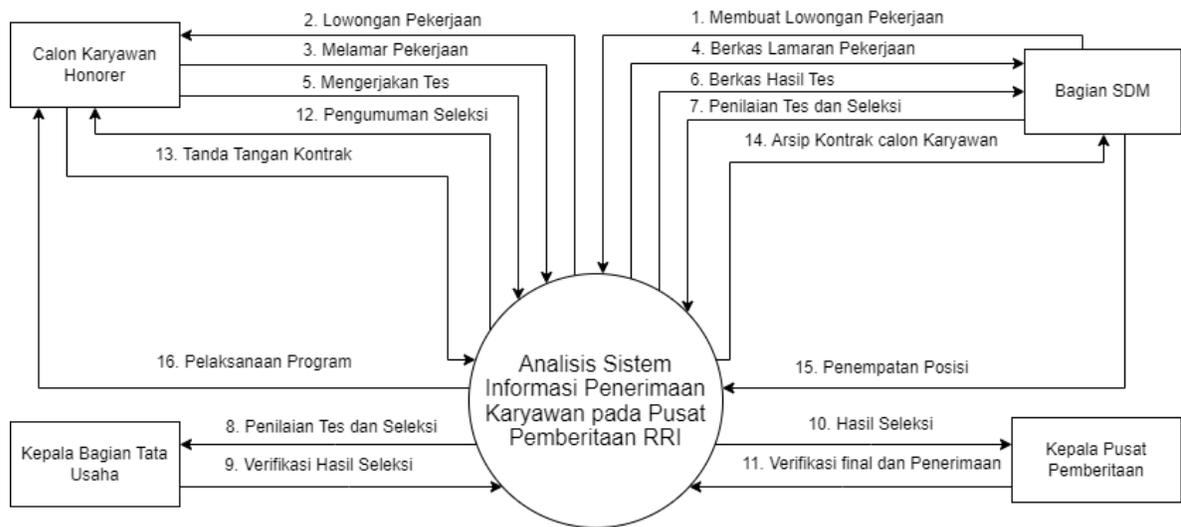
1. Pemahaman Konsep Digitalisasi dalam Rekrutmen

Hasil pelatihan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta terkait pentingnya digitalisasi dalam sistem rekrutmen. Sebelum pelatihan, sebagian besar peserta belum sepenuhnya menyadari tantangan yang dihadapi oleh sistem rekrutmen manual, seperti keterlambatan dalam pengolahan data dan rendahnya tingkat transparansi. Dengan adanya pelatihan, peserta memperoleh wawasan mengenai bagaimana teknologi dapat mempercepat alur rekrutmen, meningkatkan akurasi data, dan memperbaiki transparansi dalam proses seleksi.

Peserta juga mempelajari konsep-konsep dasar dalam analisis sistem, seperti Data Flow Diagram (DFD) dan Entity Relationship Diagram (ERD), yang menjadi alat penting dalam merancang sistem rekrutmen berbasis digital. Pemahaman ini menjadi pondasi dalam pengembangan sistem rekrutmen yang lebih efisien.

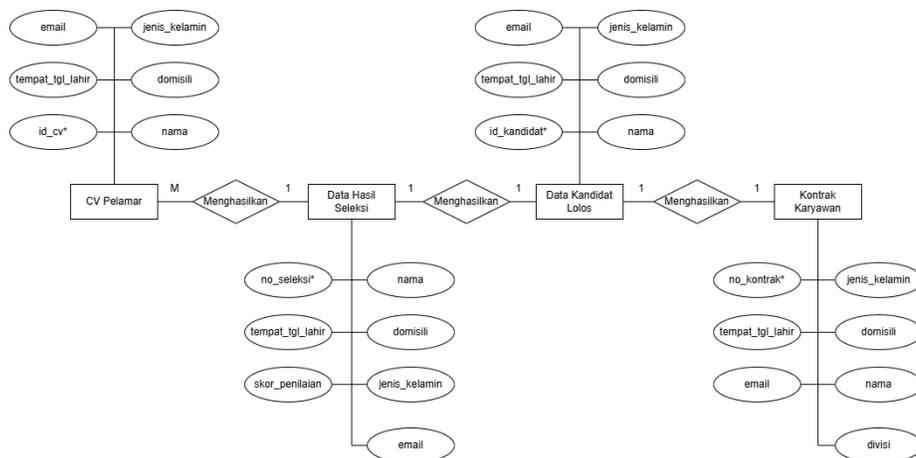
2. Kemampuan Praktis dalam Membuat DFD dan ERD

Salah satu pencapaian utama pelatihan ini adalah kemampuan peserta untuk memetakan alur rekrutmen menggunakan Data Flow Diagram (DFD). Pada sesi ini, peserta diajarkan untuk menganalisis alur data dalam proses rekrutmen yang sedang berjalan di RRI. Dengan menggunakan DFD, peserta dapat mengidentifikasi proses utama dalam rekrutmen, seperti penerimaan lamaran, seleksi administrasi, tes kompetensi, dan pengumuman hasil seleksi.



Gambar 2 DFD Konteks Sistem Berjalan

Setelah memetakan alur dengan DFD, peserta melanjutkan ke tahap desain basis data menggunakan Entity Relationship Diagram (ERD). Dalam tahap ini, peserta dapat menggambarkan hubungan antara entitas seperti pelamar, posisi yang dilamar, hasil tes, dan seleksi administrasi. Beberapa peserta berhasil merancang ERD yang menggambarkan struktur basis data yang sesuai dengan alur proses yang telah dipetakan menggunakan DFD.



Gambar 3 ERD Proses Berjalan



3. Peningkatan Kesiapan Implementasi Sistem Rekrutmen Digital

Hasil dari pelatihan ini menunjukkan kesiapan peserta untuk menerapkan sistem rekrutmen berbasis digital. Sebelum pelatihan, sistem rekrutmen di RRI masih mengandalkan proses manual yang rentan terhadap kesalahan administratif. Namun, setelah pelatihan, peserta mampu mengidentifikasi solusi melalui desain sistem yang lebih terstruktur dan berbasis teknologi.

Peserta menunjukkan antusiasme tinggi untuk melanjutkan ke tahap implementasi sistem. Mereka menyadari pentingnya pemilihan perangkat lunak dan platform yang sesuai untuk mendukung sistem rekrutmen digital, serta kesiapan untuk menyusun sistem yang dapat mengintegrasikan proses rekrutmen dengan basis data yang lebih efisien.

4. Evaluasi Terhadap Proses Pelatihan

Evaluasi terhadap pelatihan menunjukkan bahwa sebagian besar peserta merasa puas dengan metode yang digunakan, yang menggabungkan teori dengan praktik langsung. Namun, beberapa peserta menyarankan agar materi pelatihan lebih mendalam terkait penggunaan perangkat lunak untuk menyusun DFD dan ERD, serta simulasi implementasi sistem dalam skala kecil untuk memperkuat keterampilan teknis mereka.

Peserta juga mengungkapkan kebutuhan akan pelatihan lanjutan yang lebih intensif, khususnya dalam hal pemrograman dan penggunaan perangkat lunak manajemen basis data, untuk mendukung keberhasilan implementasi sistem digital di RRI.

5. Dampak Potensial dari Digitalisasi Rekrutmen

Pelatihan ini diharapkan memberikan dampak positif terhadap transformasi digital di RRI. Proses rekrutmen yang lebih transparan, cepat, dan efisien akan meningkatkan citra RRI di mata publik sebagai lembaga penyiaran yang modern dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Selain itu, digitalisasi sistem rekrutmen akan mempercepat proses seleksi dan mengurangi potensi kesalahan dalam pengolahan data, sehingga meningkatkan kepercayaan publik terhadap integritas proses rekrutmen.

Dengan diterapkannya sistem rekrutmen digital, RRI diharapkan dapat memperbaiki manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan dan mendukung pengelolaan karyawan yang lebih profesional, responsif, dan efisien dalam menghadapi tantangan di era digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelatihan, jelas bahwa penerapan sistem informasi dalam proses rekrutmen di RRI sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi. Analisis menggunakan DFD dan ERD menjadi langkah awal yang efektif dalam mendesain sistem rekrutmen digital yang lebih terstruktur. Meskipun hasil pelatihan ini sangat menggembirakan, tantangan berikutnya adalah bagaimana mengimplementasikan sistem ini dalam praktek. Penting untuk diingat bahwa pengimplementasian sistem berbasis teknologi memerlukan dukungan infrastruktur yang memadai dan keterlibatan dari seluruh pihak terkait di RRI.

Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut adalah pelatihan teknis untuk pengelola sistem, sehingga mereka dapat menangani potensi kendala teknis dan menjalankan sistem dengan baik. Selain itu, penerapan sistem digital ini juga memerlukan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa sistem yang dibangun sesuai dengan kebutuhan pengguna dan dapat diadaptasi seiring dengan perubahan yang terjadi di organisasi. Pembaruan dan pemeliharaan sistem informasi akan menjadi kunci untuk menjaga efektivitas dan keberlanjutan sistem rekrutmen digital di RRI.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Destriana, R., Handayani, N., Husain, S. M., & Siswanto, A. T. (2020). Perancangan Aplikasi Usaha Mikro Bank Sampah Syariah Menggunakan Aplikasi Android. *Jurnal Teknik*, 9(2) T. M. Jackson and P. Sanyal, "Struggles and Strategies of Black Women Business Owners in the U.S.," *J. Bus. Anthropol.*, vol. 8, no. 2, pp. 228–249, 2019, doi: 10.22439/jba.v8i2.5850.
- [2] Arif, Muhammad. 2018. "Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase Muhammad Arif." 15(1).



PUNDIMASKOT: Publikasi Pengabdian Masyarakat Komputer dan Teknologi

Website: <http://journal.binainternusa.ac.id/index.php/maskot>

Email: maskot@binainternusa.org

E-ISSN: 2829-3096 (Online), Vol. 4 No.1 (Juni 2025) Page 16-22

-
- [3] Eryna. 2020. “Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (Rri) Bengkalis.” 9(1):15– 24.
- [4] Mardani, Ika Sri. 2021. “Analisis Proses Perekrutan Karyawan Pada Hotel Batung Batulis Banjarmasin.” 7(1).
- [5] Marhaeni, Novie P. 2019. “Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen.” Jurnal Bisnis Terapan 3(02):129–36. doi: 10.24123/jbt.v3i02.2508.
- [6] Rosento. 2018. “Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Di CV IKRA CENDANA LINTANG JAKARTA.” Jurnal Cakrawala XVIII(1):81–88.
- [7] Widyaningsih, Y. & Purwatmini. 2018. “Proses Rekrutmen Karyawan Marketing Di PT Mega Bintang Perdana.” Jurnal Mahasiswa Bina Insani 2(2):172–181.
- [8] Afyenni, R. (2014). Perancangan Data Flow Diagram Untuk Sistem Informasi Sekolah. TEKNOIF, Vol. 2 No., 1–3.
- [9] Adani, Muhammad Robith. (2021). Komponen dan Cara Membuat ERD (Entity Relationship Diagram) yang Tepat.
- [10] Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.