

Implementasi Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web pada PT Citra Wahana Nusantara Unit Dua Kelinci

Regizka Ayu Mega Saputri ^{1*}, Eko Darmanto ²

^{1*,2} Information Systems Study Program, Faculty of Engineering, Universitas Muria Kudus, Kudus Regency, Central Java Province, Indonesia

Email: 202353087@std.umk.ac.id ^{1*}, eko.darmanto@umk.ac.id ²

Article history:

Received May 7, 2026

Revised June 6, 2026

Accepted June 10, 2026

Abstract

PT Citra Wahana Nusantara Unit Dua Kelinci is a labor outsourcing company recruits an average of 40 employees per day. The recruitment process is still conducted using conventional methods, including manual registration, the management of applicant data that is not yet integrated, and the delivery of information via messaging applications such as WhatsApp. This makes the selection process less efficient, prone to registration errors, and difficult to monitor the status of applications in real time. This study aims to design and build a web-based Employee Recruitment Information System, equipped with online registration, test scheduling, application tracking, and Fixed-Term Employment Contract (FTE) management, to improve the efficiency of human resource management. This study employs an applied research approach using the waterfall (a sequential software development lifecycle model) system development method, which includes the stages of needs analysis, system design, implementation, testing, and maintenance. Data collection was carried out through direct observation, interviews with the Human Resources Department, and literature reviews. The system was developed using the PHP programming language with a MySQL database. The study results demonstrate that the developed system integrates the entire recruitment process onto a single digital platform, from online registration, document verification, and test scheduling, to real-time tracking of application status and the management of employment contracts. This study recommends implementing an integrated information system as a solution for digitizing human resource management, especially in outsourcing companies with high recruitment volumes.

Keywords:

Information System; Employee Recruitment; Web-Based; Test Scheduling; Application Tracking; Fixed-Term Employment (FTE).

Abstrak

PT Citra Wahana Nusantara Unit Dua Kelinci adalah perusahaan penyedia tenaga kerja (outsourcing) yang merekrut rata-rata 40 karyawan per hari. Proses perekrutan masih dilakukan dengan metode konvensional, termasuk registrasi manual, pengelolaan data pelamar yang belum terintegrasi, dan penyampaian informasi melalui aplikasi pesan seperti WhatsApp. Hal ini membuat proses seleksi kurang efisien, rawan kesalahan registrasi, dan sulit untuk memantau status lamaran secara real-time. Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan membangun Sistem Informasi Perekrutan Karyawan berbasis web, yang dilengkapi dengan registrasi online, penjadwalan tes, pelacakan lamaran, dan pengelolaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), untuk meningkatkan efisiensi manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian terapan dengan metode pengembangan sistem waterfall (model pengembangan sistem yang bersifat sekuensial), yang meliputi tahapan analisis kebutuhan, desain sistem, implementasi,

pengujian, dan pemeliharaan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara dengan Departemen Sumber Daya Manusia, dan tinjauan pustaka. Sistem dikembangkan menggunakan bahasa pemrograman PHP dengan basis data MySQL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem yang dikembangkan mengintegrasikan seluruh proses rekrutmen ke dalam satu platform digital, mulai dari pendaftaran online, verifikasi dokumen, dan penjadwalan tes, hingga pelacakan status aplikasi secara real-time dan pengelolaan kontrak kerja.. Studi ini merekomendasikan implementasi sistem informasi terintegrasi sebagai solusi untuk digitalisasi manajemen sumber daya manusia, khususnya di perusahaan outsourcing dengan volume rekrutmen yang tinggi.

Kata Kunci:

Sistem Informasi; Perekrutan Karyawan; Berbasis Web; Penjadwalan Tes; Tracking Lamaran; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

1. PENDAHULUAN

Berbagai industri didorong oleh kemajuan teknologi informasi, guna melaksanakan transformasi digital guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses bisnis. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, rekrutmen karyawan menjadi aspek penting untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten. Digitalisasi rekrutmen tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga menguntungkan masyarakat, khususnya pencari kerja, karena memberikan akses informasi yang lebih cepat, transparan, dan mudah dijangkau, sejalan dengan upaya peningkatan kualitas layanan berbasis teknologi.

PT Citra Wahana Nusantara Unit PT Dua Kelinci merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja (*outsourcing*) dengan kebutuhan rekrutmen yang cukup tinggi setiap harinya. Berdasarkan hasil observasi, proses perekrutan dilakukan dalam dua sesi per hari dengan rata-rata penerimaan sekitar 40–80 karyawan, sehingga jumlah pelamar dapat mencapai sekitar 1.600–2.000 orang per bulan yang tersebar ke berbagai divisi produksi maupun divisi pendukung. Besarnya skala rekrutmen ini menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan sistem pengelolaan data yang cepat, akurat, dan terintegrasi. Namun demikian, semua proses perekrutan, mulai dari pengisian formulir, pengumpulan berkas lamaran, hingga penyampaian informasi, masih dilakukan secara manual. Ini masih menggunakan media komunikasi seperti WhatsApp Dengan jumlah pelamar yang mencapai 1.600–2.000 orang per bulan, proses administrasi rekrutmen secara manual mengharuskan petugas melakukan pencatatan dan verifikasi data dalam jumlah besar setiap hari. Kondisi ini menyebabkan waktu pengolahan data menjadi lebih lama, meningkatkan risiko duplikasi maupun kesalahan pencatatan data pelamar, serta memperlambat penyampaian informasi hasil seleksi kepada calon karyawan. Selain itu, pengelolaan administratif kontrak kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja Tetap (PKWT) masih dilakukan secara terpisah dari proses rekrutmen, sehingga menyulitkan perusahaan untuk memantau masa berlaku kontrak kerja, meskipun berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, setiap PKWT wajib didaftarkan secara daring paling lambat tiga hari kerja sejak tanggal penandatanganan (Kuningan, 2026).

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi rekrutmen berbasis internet dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi proses seleksi personel. Gunawan, Ningsih, dan Lantana (2022) menyimpulkan bahwa sistem rekrutmen online dapat mempercepat proses seleksi dan menyederhanakan pengelolaan data pelamar oleh departemen sumber daya manusia (Gunawan et al., 2022). Proses rekrutmen manual menghadapi berbagai kendala seperti manajemen data pelamar yang kurang efisien, kesulitan dalam wawancara jarak jauh, serta risiko kesalahan pencatatan data dan penjadwalan, yang menyebabkan proses menjadi lambat dan tidak optimal (Teknologi et al., 2025). Julian dan Hariyanto (2023) dalam penelitiannya tentang sistem e-rekrutmen berbasis web yang dikembangkan dengan metode Waterfall membuktikan bahwa perangkat lunak serupa mampu meningkatkan efisiensi seleksi serta mempermudah pengolahan data pelamar secara terstruktur (Julian et al., 2023). Senada dengan itu, Putro dan Susilowati (2024) membuktikan bahwa sistem rekrutmen berbasis website dapat meningkatkan akurasi data pelamar serta mempermudah pengambilan keputusan penerimaan karyawan (Putro & Susilowati, 2024). Sementara itu, Djatmika, Pratama, dan Wibowo (2022) dalam penelitian berjudul Implementasi kebijakan rekrutmen berbasis digital di PT Sentra Inovasi Solusindo. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem informasi rekrutmen yang memungkinkan perusahaan untuk mengelola data pelamar secara terstruktur (Djatmika et al., 2022). Sementara dari perspektif perusahaan outsourcing, Izzulhaq et al (2025) menekankan bahwa perkembangan teknologi digital mendorong perusahaan penyedia tenaga kerja untuk memanfaatkan sistem berbasis website guna mempermudah penyampaian informasi lowongan dan meningkatkan efisiensi rekrutmen secara keseluruhan (Izzulhaq et al., 2025). mengintegrasikan fitur penjadwalan tes, tracking status lamaran secara real-time, dan pengelolaan

PKWT dalam satu platform terpadu, terutama pada konteks perusahaan outsourcing dengan volume rekrutmen harian yang sangat tinggi. Celah inilah yang menjadi dasar kegiatan pengabdian masyarakat ini.

Berdasarkan kondisi tersebut, permasalahan yang dirumuskan meliputi bagaimana meningkatkan efisiensi proses rekrutmen yang masih konvensional, mengelola data pelamar secara terintegrasi dan terstruktur, menyampaikan informasi secara langsung, serta mengintegrasikan pengelolaan PKWT dalam satu platform digital. Tujuan kegiatan ini adalah menyusun dan mengimplementasikan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web yang mendukung pendaftaran online, pengelolaan data terintegrasi, penjadwalan seleksi, pemantauan status lamaran, serta pengelolaan PKWT pada PT Citra Wahana Nusantara Unit PT Dua Kelinci.

Kegiatan ini memiliki manfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen sumber daya manusia, serta bagi masyarakat, khususnya pencari kerja di Kabupaten Pati, dalam memperoleh layanan rekrutmen yang lebih transparan, mudah diakses, dan berbasis digital. Secara akademis, kegiatan ini merupakan bentuk hilirisasi penelitian yang berkontribusi pada pengembangan digitalisasi manajemen SDM, khususnya pada perusahaan outsourcing berskala besar.

Makalah ini disusun dalam beberapa bagian, yaitu Metodologi yang menjelaskan desain dan pendekatan penelitian, Hasil yang menyajikan rancangan dan implementasi sistem, Diskusi yang membahas implikasi terhadap efisiensi rekrutmen, serta Kesimpulan yang merangkum temuan dan memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

2. METODE

Metode pendekatan yang digunakan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh Unit PT Dua Kelinci PT Citra Wahana Nusantara dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah pengembangan sistem informasi berbasis web secara terstruktur dengan melibatkan aktif pihak mitra, khususnya staf HRD, pada setiap tahapan. Keterlibatan ini mencakup proses analisis kebutuhan, perancangan, implementasi, pengujian, dan evaluasi sistem.

2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian pengembangan (development research) yang berfokus pada aspek praktis dengan tujuan menghasilkan suatu produk berupa sistem informasi yang dapat diterapkan secara langsung dalam lingkungan nyata untuk menyelesaikan permasalahan operasional di lapangan (Febriyani et al., 2022). Strategi ini dipilih karena sejalan dengan ciri-ciri penelitian yang tidak hanya berusaha untuk memahami fenomena, tetapi juga menciptakan solusi konkret dalam bentuk sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web (Abdurrahman & Sari, 2026). Metode pengembangan yang diterapkan adalah SDLC Waterfall, yang dipilih karena kebutuhan sistem telah teridentifikasi sejak awal melalui observasi dan komunikasi dengan pihak HRD. Model ini memungkinkan Pengembangan dilakukan melalui suatu proses yang terorganisir, dan berurutan melalui lima fase utama:

- a. Analisis kebutuhan system;
- b. Perancangan dan desain system;
- c. Pelaksanaan dan pemrograman;
- d. Pengujian system;
- e. Penerapan dan pemeliharaan.

Setiap fase diselesaikan secara menyeluruh sebelum beralih ke fase berikutnya, sehingga memudahkan dokumentasi dan kontrol kualitas pada setiap tahapan pengembangan (Informasi et al., 2023).

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pihak yang terlibat dalam proses perekrutan di PT Citra Wahana Nusantara Unit PT Dua Kelinci, yaitu staf HRD dan pelamar kerja. Rata-rata jumlah pelamar mencapai 40 orang per hari atau sekitar 1.200–1.500 per bulan. Sampel diambil dengan metode purposive sampling yakni teknik pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, bukan secara acak yang didasarkan pada partisipasi langsung dalam proses perekrutan. Sampel terdiri dari staf HRD yang berpengalaman minimal satu tahun dalam mengelola administrasi rekrutmen, serta pelamar sebagai pengguna sistem yang berinteraksi dengan fitur pendaftaran dan *tracking* lamaran. Pemilihan sampel secara purposif dipilih karena tidak semua anggota populasi memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung yang relevan terhadap pengembangan sistem rekrutmen. Keterlibatan kedua pihak ini penting untuk memastikan sistem sesuai kebutuhan dan dapat diterima pengguna (Firmansyah, 2022). Sampel penelitian terdiri dari:

- a. Staff HRD yang memiliki pengalaman minimal satu tahun mengelola proses rekrutmen dan bertugas melakukan verifikasi dokumen, penjadwalan tes, penginputan tes kesehatan dan pengelolaan kontrak PKWT.
- b. Pelamar kerja sebagai pengguna akhir yang akan berinteraksi dengan antarmuka pendaftaran online dan pemantauan status lamaran secara *real-time*. Keterlibatan ketiga kelompok ini dalam proses pengembangan

sistem sangat penting untuk menjamin bahwa sistem yang dibangun sejalan dengan kebutuhan operasional dan dapat diterima oleh pengguna.

2.3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui pendekatan triangulasi yang menggabungkan tiga metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang akurat dan komprehensif. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan dan menyilangkan data dari ketiga sumber tersebut; apabila ditemukan ketidaksesuaian, peneliti melakukan konfirmasi ulang kepada narasumber melalui proses member checking hingga diperoleh data yang valid dan konsisten.

- a. Observasi partisipatif, dilakukan selama masa PKL dengan melihat secara langsung alur kerja proses rekrutmen yang sedang berjalan. Observasi difokuskan pada aktivitas penerimaan berkas lamaran, proses verifikasi dokumen oleh HRD, mekanisme penjadwalan wawancara dan tes kesehatan, hingga cara penyampaian informasi kepada pelamar melalui aplikasi WhatsApp.
- b. Wawancara mendalam semi terstruktur, proses wawancara melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan dengan proses perekrutan karyawan yaitu HRD atau pihak yang bertanggung jawab dalam proses seleksi tenaga kerja. Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh informasi lebih rinci. Mengenai prosedur perekrutan karyawan yang diterapkan di perusahaan.
- c. Studi Pustaka, sebagai landasan teori, penelitian ini dilakukan dengan meninjau literatur seperti buku, jurnal, dan penelitian yang berkaitan dengan sistem informasi rekrutmen berbasis web. Validitas data dijaga melalui member checking dengan mengonfirmasi hasil wawancara dan observasi kepada narasumber, sedangkan reliabilitas dijamin melalui konsistensi instrumen dan triangulasi sumber data.

2.4. Prosedur Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama periode PKL dari 12 Januari sampai 21 Februari 2026 di kantor PT Citra Wahana Nusantara Unit PT Dua Kelinci yang berlokasi di Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Prosedur penelitian mengikuti siklus pengembangan sistem model Waterfall yang dibagi ke dalam empat tahapan operasional sebagai berikut (Rengganis et al., 2024):

- a. Tahap 1: Analisis Kebutuhan (Minggu 1-2). Pada tahap ini, Untuk mengidentifikasi masalah, pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara sistem rekrutmen. Peneliti bersama staf HRD memetakan alur proses bisnis serta menentukan kebutuhan fungsional dan non-fungsional. Hasil tahap ini berupa dokumen Software Requirement Specification (SRS) sebagai acuan pengembangan sistem (Karimah, 2025).
- b. Tahap 2: Perancangan Sistem (Minggu 2-3). Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, peneliti merancang arsitektur sistem dengan pendekatan berorientasi objek. Perancangan meliputi use case, class diagram, dan *Entity Relationship Diagram* (ERD) sebagai desain basis data yang terdiri dari 9 tabel utama (*user*, pelamar, HRD, lamaran, divisi, notifikasi, jadwal wawancara, tes kesehatan, dan PKWT), serta mockup antarmuka untuk visualisasi sistem. Seluruh rancangan kemudian dikonsultasikan dengan pihak HRD untuk validasi sebelum implementasi.
- c. Tahap 3: Implementasi Sistem (Minggu 3-5). Tahap implementasi diselesaikan melalui proses pembangunan sistem menggunakan bahasa pemrograman PHP berbasis Laravel untuk *back-end*, serta HTML, CSS, dan JavaScript untuk front-end dengan MySQL sebagai basis data. Pengembangan dilakukan menggunakan XAMPP dan *Visual Studio Code*, dengan proses coding secara iteratif dan review berkala untuk memastikan kesesuaian dengan spesifikasi.
- d. Tahap 4: Pengujian dan Evaluasi (minggu 5-6). Setelah sistem dikembangkan, berbagai pengujian dilakukan untuk memastikan bahwa semua fungsi berjalan dengan benar. Proses pengujian ini melibatkan staf HRD sebagai calon pengguna dengan menggunakan metode *User Acceptance Testing* (UAT). (Yakub et al., 2024).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Kondisi Sistem Berjalan

Berdasarkan data yang diperoleh dari kegiatan observasi serta wawancara yang telah dilaksanakan selama kegiatan PKL di PT Citra Wahana Nusantara Unit PT Dua Kelinci, ditemukan bahwa proses perekrutan karyawan yang berjalan saat ini masih dilakukan secara tradisional serta belum terhubung dalam satu sistem dalam suatu sistem digital. Alur proses rekrutmen yang berjalan meliputi: pelamar datang langsung ke lokasi untuk mengisi formulir pendaftaran secara manual, pihak HRD menginput data pelamar dan menghubungi pelamar melalui WhatsApp untuk menentukan jadwal wawancara, pelamar datang kembali untuk mengikuti proses interview dengan membawa berkas lamaran, HRD melakukan pengecekan dan pemindaian dokumen, pelamar yang lolos diarahkan untuk melakukan tes kesehatan di poliklinik, serta hasil seleksi dan jadwal kerja disampaikan kembali melalui WhatsApp. Tabel 1 berikut merangkum permasalahan utama yang teridentifikasi dari kondisi sistem berjalan tersebut.

Tabel 1. kondisi sebelum ada sistem

No	Permasalahan	Dampak
1	Pendaftaran pelamar dilakukan secara manual	Proses lambat dan rawan kesalahan pencatatan
2	Data pelamar belum terintegrasi dalam satu sistem	Data pelamar belum terintegrasi dalam satu sistem
3	Penyampaian informasi melalui WhatsApp	Tidak terstruktur dan berpotensi miskomunikasi
4	Pengelolaan PKWT terpisah dari proses rekrutmen	Sulit memantau masa berlaku kontrak karyawan
5	Tidak ada fitur tracking status lamaran	Pelamar tidak dapat memantau perkembangan lamarannya

Perusahaan melayani rata-rata 40 pelamar per hari dalam dua sesi penerimaan. Tabel 2 menunjukkan estimasi kebutuhan tenaga kerja per divisi berdasarkan data yang diperoleh selama observasi.

Tabel 2. Estimasi kebutuhan tenaga kerja

No	Kelompok Divisi	Estimasi Kebutuhan (orang/hari)
1.	Divisi produksi utama (wafer, assembly, kacang garing)	7-8
2.	Divisi menengah (tos-tos, sukro oven, bijian)	5-6
3.	Divisi pendukung (QC, gudang, sopir produksi)	2-3
4.	Divisi lainnya (tic tac, food drink, kuaci, puff, roni)	2-4
Total		± 40 orang/hari

3.2. Rancangan Sistem yang Dikembangkan

Berdasarkan hasil analisis terhadap kondisi proses perekrutan karyawan yang berjalan di PT Citra Wahana Nusantara Unit PT Dua Kelinci, ditemukan bahwa Sistem yang berjalan saat ini masih bersifat konvensional dan belum terhubung dalam suatu sistem digital terintegrasi. Perancangan sistem dilakukan dengan pendekatan berorientasi objek, menggunakan alat bantu berupa Use Case Diagram dan Class Diagram pada (Arribe & Damila, 2024).

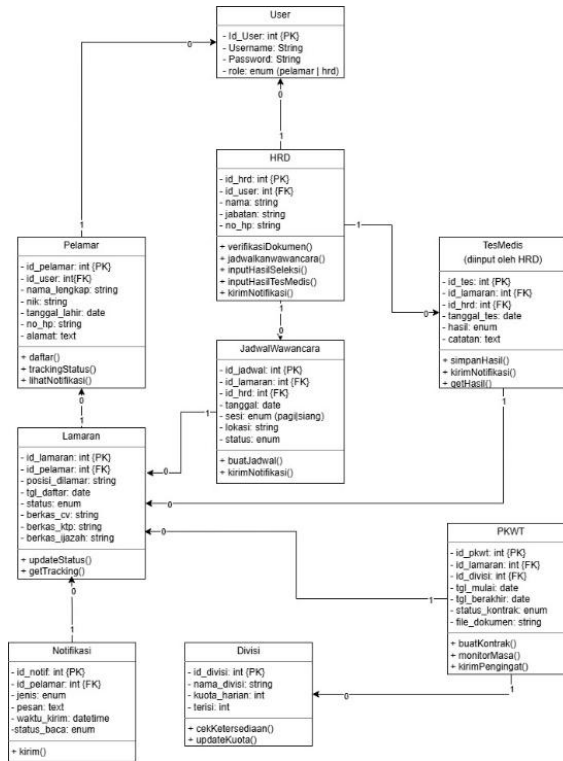


Gambar 1. Use Case Diagram

Pada Gambar 1 ditampilkan Use Case Diagram yang menjelaskan interaksi antara aktor dan sistem dalam Sistem Informasi Perekrutan Karyawan berbasis web di PT Citra Wahana Nusantara. Sistem ini melibatkan tiga aktor, yaitu Pelamar, HRD, dan Poliklinik, di mana Poliklinik merupakan aktor eksternal karena proses tes kesehatan dilakukan di luar sistem secara offline (Susena et al., 2021).

- a. Aktor Pelamar, memiliki fungsi utama seperti membuat akun, login, mengisi formulir, mengunggah berkas, melihat jadwal wawancara, memantau status lamaran, dan menerima notifikasi seleksi. Selain itu, tersedia fitur penandatanganan PKWT bagi pelamar yang telah dinyatakan lulus.

- b. Aktor HRD, berfungsi mengelola seluruh proses rekrutmen, meliputi login, verifikasi data pelamar, penjadwalan dan notifikasi wawancara, penilaian hasil interview, pengelolaan tes kesehatan, distribusi pelamar ke divisi, serta pengelolaan dan pemantauan PKWT. Selain itu, HRD juga dapat mencetak laporan rekrutmen sebagai fitur tambahan.
- c. Aktor Poliklinik, merupakan pihak eksternal yang berperan dalam tahap tes kesehatan dan tidak termasuk dalam sistem utama. HRD mengarahkan pelamar ke poliklinik untuk pemeriksaan, dan hasil tes yang diperoleh digunakan sebagai pertimbangan dalam proses seleksi selanjutnya.



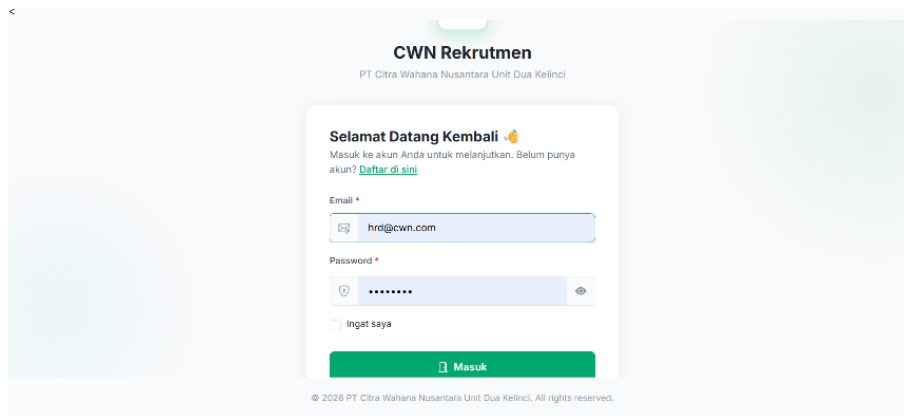
Gambar 2. Class Diagram

Gambar 2 Class Diagram menunjukkan struktur data dan hubungan antar entitas dalam sistem rekrutmen, meliputi User, Pelamar, HRD, Lamaran, Jadwal Wawancara, Tes Medis, PKWT, Divisi, dan Notifikasi. Sebagian besar hubungan bersifat one-to-many, dengan Lamaran sebagai entitas utama yang menghubungkan data pelamar dengan setiap tahapan seleksi.

3.3. Implementasi Antarmuka Sistem

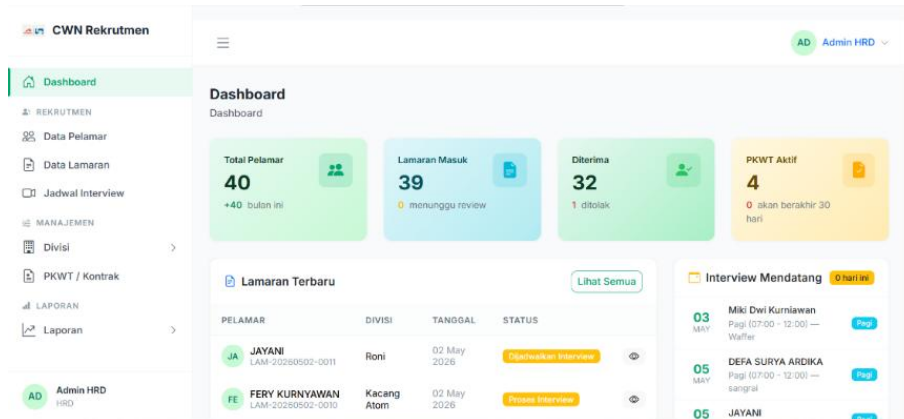
Pada tahap ini dilakukan penerapan terhadap sistem yang sebelumnya telah dikembangkan dalam bentuk antarmuka pengguna yang dapat diakses oleh dua aktor utama, yaitu admin (HRD) dan pelamar. Antarmuka dikembangkan dengan konsep sederhana dan mudah dipahami agar proses rekrutmen dapat berjalan lebih efisien.

3.3.1. Halaman Admin (HRD)



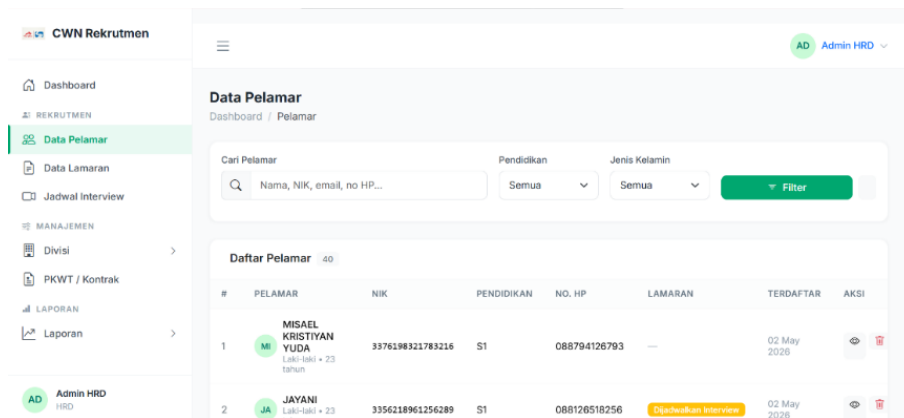
Gambar 3. halaman login

Gambar 3 menampilkan antarmuka halaman login sebagai gerbang awal akses sistem rekrutmen berbasis web. Halaman ini berisi form login dengan kolom email dan password, fitur “ingat saya”, serta tombol “Masuk” untuk proses autentikasi. Tautan “Daftar di sini” disediakan bagi pengguna yang belum terdaftar untuk melakukan registrasi. Desain halaman dibuat sederhana dan user-friendly sehingga mempermudah akses dan meningkatkan efisiensi dalam penggunaan sistem.



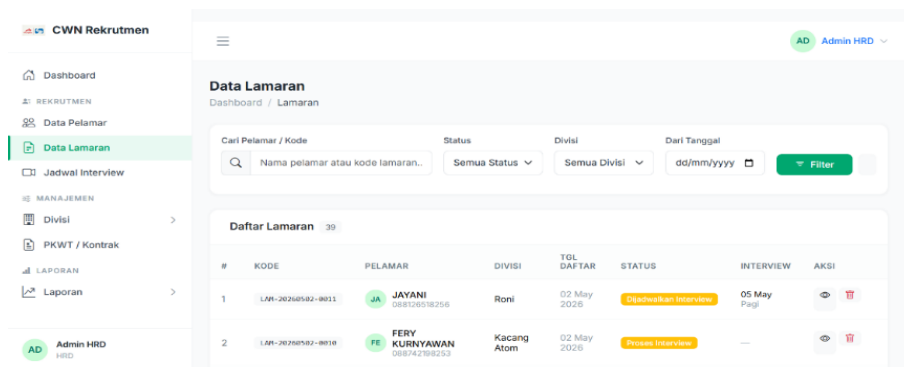
Gambar 4. Dashboard

Gambar 4 menampilkan halaman dashboard sistem CWN Rekrutmen yang digunakan oleh admin HRD untuk memantau proses rekrutmen secara keseluruhan. Halaman ini menyajikan ringkasan informasi penting seperti jumlah pelamar, lamaran masuk, pelamar diterima, dan PKWT aktif. Di bagian bawah terdapat tabel lamaran terbaru yang memuat data pelamar serta panel jadwal interview mendatang. Dashboard ini dirancang untuk memudahkan monitoring dan pengambilan keputusan secara cepat dan efisien.



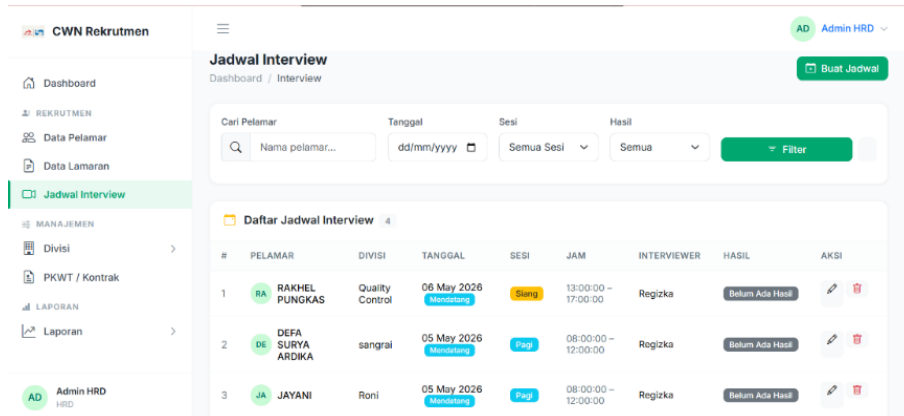
Gambar 5. Halaman Data Pelamar

Gambar 5 menampilkan halaman Data Pelamar pada sistem CWN Rekrutmen yang digunakan untuk mengelola data kandidat. Tersedia fitur pencarian dan filter berdasarkan nama, NIK, pendidikan, dan jenis kelamin. Di bawahnya terdapat tabel yang memuat informasi utama pelamar seperti nama, NIK, pendidikan, nomor HP, status lamaran, dan tanggal pendaftaran. Halaman ini membantu admin dalam memantau dan mengelola data pelamar secara terstruktur dan efisien.



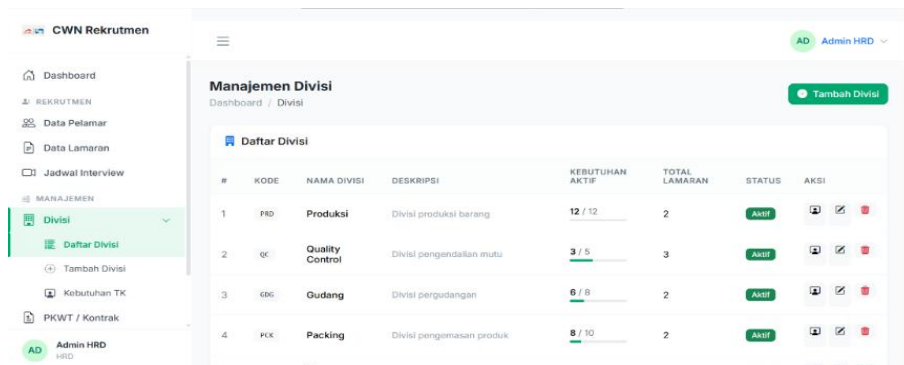
Gambar 6. Halaman Data Lamaran

Gambar 6 menampilkan halaman Data Lamaran pada sistem CWN Rekrutmen yang digunakan untuk mengelola lamaran masuk. Tersedia fitur pencarian dan filter berdasarkan nama pelamar, status, divisi, dan tanggal. Di bawahnya terdapat tabel yang memuat informasi seperti kode lamaran, nama pelamar, divisi, tanggal pendaftaran, status proses, dan jadwal interview. Halaman ini membantu admin memantau perkembangan lamaran secara terorganisir dan efisien.



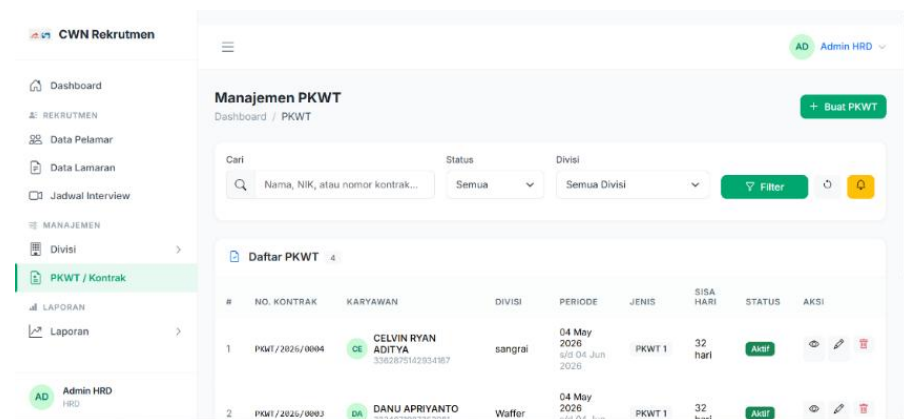
Gambar 7. Halaman Jadwal Interview

Gambar 7 menampilkan halaman Jadwal Interview pada sistem CWN Rekrutmen yang digunakan untuk mengatur dan memantau jadwal wawancara. Tersedia fitur pencarian dan filter berdasarkan nama pelamar, tanggal, sesi, dan hasil interview. Di bawahnya terdapat tabel berisi informasi jadwal seperti nama pelamar, divisi, tanggal, sesi, jam, interviewer, dan hasil interview, serta tombol “Buat Jadwal” untuk menambah data. Halaman ini membantu admin mengelola proses wawancara secara terstruktur dan efisien.



Gambar 8. Halaman Daftar Divisi

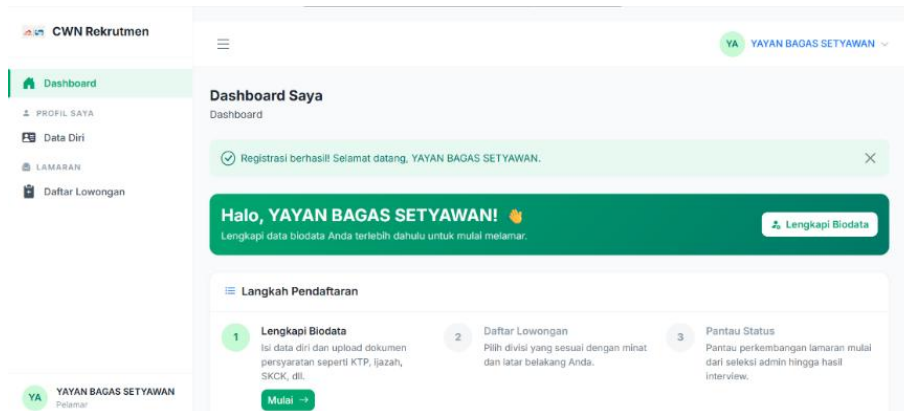
Gambar 8 menampilkan halaman Manajemen Divisi pada sistem rekrutmen berbasis web yang digunakan HRD untuk mengelola data divisi. Halaman ini menampilkan tabel berisi informasi seperti kode divisi, nama, deskripsi, kebutuhan tenaga kerja, total lamaran, dan status, serta dilengkapi menu navigasi. Tersedia tombol “Tambah Divisi” dan fitur edit serta hapus. Halaman ini memudahkan pengelolaan kebutuhan karyawan secara terstruktur dan efisien.



Gambar 9. Halaman PKWT

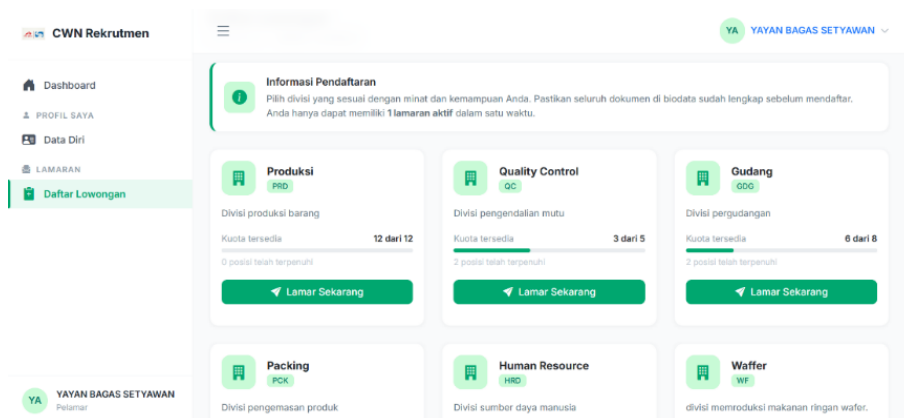
Gambar 9 menampilkan halaman Manajemen PKWT pada sistem rekrutmen berbasis web yang digunakan untuk mengelola kontrak karyawan. Tersedia fitur pencarian dan filter berdasarkan status dan divisi. Halaman ini menampilkan tabel berisi nomor kontrak, nama karyawan, divisi, periode, jenis kontrak, sisa masa berlaku, dan status, serta tombol “Buat PKWT” dan fitur lihat, edit, dan hapus. Tampilan ini membantu HRD mengelola dan memantau kontrak secara efisien. Halaman Pelamar.

3.3.2. Halaman Untuk Pelamar



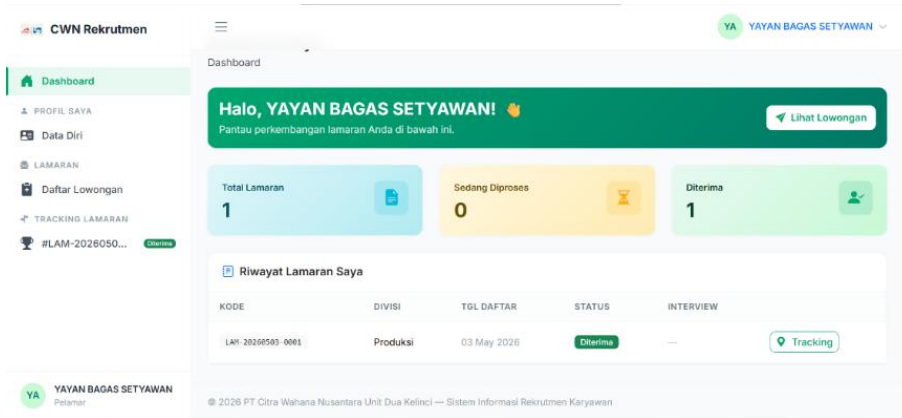
Gambar 10. Halaman Dashboard Pelamar

Gambar 10 menampilkan halaman Dashboard Pelamar sebagai tampilan utama setelah registrasi. Halaman ini menampilkan notifikasi keberhasilan, informasi sambutan, serta panduan langkah pendaftaran seperti melengkapi biodata, memilih lowongan, dan memantau status lamaran. Tersedia juga tombol “Lengkapi Biodata” untuk memulai pengisian data. Tampilan ini memudahkan pelamar memahami alur pendaftaran secara jelas dan terstruktur.



Gambar 11. Halaman Daftar Lowongan

Gambar 11 menampilkan halaman Daftar Lowongan yang digunakan pelamar untuk melihat posisi pekerjaan yang tersedia. Bagian atas berisi informasi pendaftaran, sedangkan bagian utama menampilkan kartu lowongan dari berbagai divisi lengkap dengan kuota dan posisi terisi. Setiap lowongan dilengkapi tombol “Lamar Sekarang” untuk pengajuan lamaran. Halaman ini memudahkan pelamar memilih dan melamar pekerjaan sesuai minat dan kualifikasi.



Gambar 12. Halaman Tracking Lamaran

Gambar 12 menampilkan halaman Dashboard Pelamar yang berfungsi memberikan ringkasan informasi lamaran. Ditampilkan jumlah total lamaran, lamaran diproses, dan lamaran diterima, serta tabel riwayat lamaran yang memuat kode lamaran, divisi, tanggal, status, dan fitur tracking. Halaman ini memudahkan pelamar memantau status lamaran secara cepat dan terstruktur.

3.4. Dokumentasi kegiatan

Dokumentasi kegiatan ini menggambarkan rangkaian pelaksanaan pengembangan dan implementasi Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web yang dilakukan selama kegiatan PKL di PT Citra Wahana Nusantara Unit Dua Kelinci. Berdasarkan Gambar 13 pada halaman 11, kegiatan meliputi observasi langsung proses rekrutmen, diskusi dan wawancara dengan pihak HRD, proses pengembangan sistem, hingga pengujian dan evaluasi bersama pengguna. Selain itu, dokumentasi juga menunjukkan keterlibatan aktif peneliti dalam kegiatan lapangan, seperti pendampingan penggunaan sistem serta interaksi dengan calon pengguna, sehingga kegiatan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga kolaboratif dalam mendukung digitalisasi proses rekrutmen di Perusahaan. Pengujian sistem dilakukan menggunakan metode *User Acceptance Testing* (UAT) bersama staf HRD. Hasil UAT menunjukkan bahwa seluruh fitur utama sistem—meliputi pendaftaran online, verifikasi dokumen, penjadwalan wawancara, pemantauan status lamaran, dan pengelolaan PKWT—berjalan sesuai kebutuhan operasional dan dapat diterima oleh pengguna.



Gambar 13. Dokumentasi Kegiatan

4. KESIMPULAN

Pengabdian ini berhasil mengembangkan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web pada PT Citra Wahana Nusantara Unit PT Dua Kelinci Metode *Waterfall* diterapkan dalam pengembangan sistem ini dengan dukungan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL dengan dua aktor dalam sistem, yaitu HRD dan pelamar, serta dilengkapi dengan fitur pendaftaran online, verifikasi dokumen, penjadwalan wawancara, pemantauan status lamaran secara real-time, serta pengelolaan PKWT secara terintegrasi, sehingga mampu mengelola lebih dari 1.200–1.500 transaksi pendaftaran per bulan secara terpusat. Temuan ini menunjukkan bahwa digitalisasi rekrutmen memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, mengurangi risiko miskomunikasi, serta mendukung kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021. Meskipun demikian, pengujian yang masih terbatas pada lingkungan internal perusahaan menjadi keterbatasan penelitian ini, sehingga diperlukan uji beban (load testing) dengan skala pengguna lebih besar pada penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian mendatang disarankan untuk mengembangkan fitur analitik rekrutmen berbasis data dan antarmuka berbasis mobile guna meningkatkan aksesibilitas pelamar. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi perusahaan *outsourcing* lain dalam merancang sistem rekrutmen yang lebih modern, efektif, dan memiliki daya saing.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Citra Wahana Nusantara Unit PT Dua Kelinci, khususnya seluruh staf divisi *Human Resource Development* (HRD), yang telah memberikan izin, dukungan, serta bantuan teknis selama pelaksanaan penelitian dan pengembangan sistem berlangsung. Apresiasi juga disampaikan kepada Fakultas Teknik Universitas Muria Kudus atas dukungan akademis dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian. Penulis juga menghargai masukan dan saran yang bermanfaat dari berbagai pihak yang telah berkontribusi dalam penyempurnaan sistem maupun penulisan artikel ini, meskipun tidak tercantum sebagai penulis. Penelitian ini tidak mendapatkan dukungan finansial dari lembaga pendanaan manapun, sehingga seluruh proses pengembangan dilaksanakan secara mandiri oleh tim penulis.

REFERENCES

- Abdurrahman, U. T., & Sari, D. R. (2026). Perancangan aplikasi sistem informasi penerimaan karyawan baru berbasis web menggunakan metode waterfall (studi kasus: PT XYZ). *INFOTECH: Jurnal Informatika & Teknologi*, 7(1), 57-70. <https://doi.org/10.37373/infotech.v7i1.2083>
- Arribe, E., & Damila, M. S. (2024). Dawatuna : Journal of Communication and Islamic Broadcasting. *Dawatuna : Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 4, 726–736. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v4i2.4957>
- Djarmika, G. H., Harsono, B., Ningsih, P. T. S., & Ramadhan, A. (2022). Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja Berbasis Digital pada PT Sentra Inovasi Solusindo. *Jurnal Teknologi Informatika dan Komputer*, 8(2), 402-415. <https://doi.org/10.37012/jtik.v8i2.1310>
- Elvi Rahmi, Eva Yumami, & Nurmi Hidayasari. (2023). Analisis Metode Pengembangan Sistem Informasi Berbasis Website: Systematic Literature Review. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 821-834. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12177>
- Febriyani, D., Ipnuwati, S., Aggraini, H., & Yunita, H. D. (2022). Pengembangan Sistem Informasi E-Recruitment Untuk Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Berbasis Web. *Jurnal Teknologi Dan Informatika (JEDA)*, 3(2). <https://doi.org/10.57084/jeda.v3i2.995.g859>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Gunawan, A., Ningsih, S., & Lantana, A. (2022). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web. *Jurnal Ilmiah Komputasi*, 21(4), 483–494. <https://doi.org/10.32409/jikstik.21.4.3319>
- Izzulhaq, A. B., Ayuningtyas, A., & Effendi, P. M. (2025). Penerapan Lean UX dalam Desain UI/UX untuk Optimalisasi Layanan di PT. Tata Graha Perkasa. *Jurnal Teknologi Dan Informasi*, 15(2), 94–109. <https://doi.org/10.34010/jati.v15i2.14669>

- Julian, D., & Hariyanto, E. (2023). Perancangan Sistem E-Rekrutmen Karyawan Baru Berbasis Web Dengan Metode Waterfall. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi dan Sistem Komputer TGD*, 6(2), 491-499. <https://doi.org/10.53513/jsk.v6i2.7977>
- Letare, R., Septiana, L., & Haryanti, T. (2022). Perancangan Sistem Informasi E-Recruitment Berbasis Website. *INFORMATICS FOR EDUCATORS AND PROFESSIONAL : Journal Of Informatics*, 6(2), 126 - 137. doi:10.51211/itbi.v6i2.1766
- Novyaningsih, E. S. E. (2024). Kebijakan Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Rengganis, P. N., Suhayati, M. S. M., & Sutara, B. S. B. (2024). The Application Of The Sdlc Waterfall Method In Developing An Audit Application For The Sumedang Regency Inspectorate. *Jurnal Riset Teknik Informatika*, 1(2), 139-145.
- Sambodo Putro, M. D., & Susilowati, M. (2024). Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Website. *BIMASAKTI : Jurnal Riset Mahasiswa Bidang Teknologi Informasi*, 6(2), 162-174. <https://doi.org/10.21067/bimasakti.v6i2.9698>
- Susena, E., Susanto, E., Iskandar, D., & Stiawan, M. H. (2021). Employee Admissions Information System Web-based at CV Galerindo Nusantara. *International Journal of Computer and Information System*, 2(2), 29-33. <https://doi.org/10.29040/ijcis.v2i2.28>
- Teknologi, J., Informasi, S., Ramdhani, M. I., Setiawan, R., & Informatika, P. M. (2025). Perancangan Aplikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web di RSUD Prasetya Bunda. 6(September), 234-244. <https://doi.org/10.35957/jtsi.v6i2.11431>
- Yakub, H., Daniawan, B., Wijaya, A., & Damayanti, L. (2024). Sistem Informasi E-Commerce Berbasis Website Dengan Metode Pengujian User Acceptance Testing. *JSITIK: Jurnal Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi Komputer*, 2(2), 113-127. <https://doi.org/10.53624/jsitik.v2i2.362>