



**ABDIMAS TODDOPULI**

# Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 1, Desember 2025

## Penerapan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Sebagai Upaya Digitalisasi Proses SDM di CV King EV Kabupaten Kudus

Muhammad Wifqi Aufal Maulana<sup>1</sup>, Fajar Nugraha<sup>2</sup>

Program Studi Sistem Informasi, Universitas Muria Kudus

Jl. Lingkar Utara, Gondangmanis, Kec. Bae, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah

Korespondensi: [wifqiam13@gmail.com](mailto:wifqiam13@gmail.com)

Received: 10 November 2025: Accepted: 14 November 2025

### ABSTRAK

Dalam era digital yang terus berkembang, proses rekrutmen karyawan yang masih dilakukan secara manual sering menimbulkan kendala seperti keterlambatan seleksi, kesalahan administrasi, serta kesulitan dalam pelacakan data pelamar. Kondisi tersebut juga dialami oleh CV King EV, perusahaan penjualan dan perawatan sepeda listrik di Kabupaten Kudus. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, dilakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pendampingan dan penerapan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web. Kegiatan ini bertujuan membantu mitra mendigitalisasi proses rekrutmen agar lebih efisien, akurat, dan transparan. Metode pelaksanaan meliputi sosialisasi, pelatihan, penerapan, pendampingan, dan evaluasi serta pengembangan system. Perancangan system rekrutmen karyawan berbasis web dengan pendekatan Waterfall, implementasi menggunakan PHP dan MySQL. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi langsung guna memastikan kesesuaian sistem dengan kebutuhan pengguna. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa sistem yang dikembangkan mampu mempercepat proses administrasi rekrutmen, meningkatkan akurasi pengelolaan data pelamar, serta mempermudah komunikasi antara pelamar dan pihak HRD. Selain itu, sistem ini mendukung transparansi, efisiensi kerja, dan meningkatkan citra profesional perusahaan di mata calon karyawan. Dengan demikian, penerapan sistem informasi rekrutmen berbasis web di CV King EV tidak hanya memberikan solusi atas permasalahan mitra, tetapi juga menjadi wujud nyata kontribusi perguruan tinggi dalam mendukung transformasi digital pada sektor industri kecil dan menengah.

**Kata kunci:** sistem informasi, rekrutmen karyawan, pengabdian masyarakat, transformasi digital, CV King EV.



**ABDIMAS TODDOPULI**

# Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 1, Desember 2025

## A. PENDAHULUAN

Dalam era transformasi digital yang semakin pesat, penerapan teknologi informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari oleh berbagai sektor, termasuk industri kecil dan menengah. Salah satu proses penting dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen karyawan, yang berperan sebagai gerbang utama bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun, kenyataannya masih banyak perusahaan yang menerapkan sistem rekrutmen secara manual, yang berdampak pada keterlambatan proses seleksi, risiko kehilangan data, serta rendahnya efisiensi administrasi (Rizal, Supiyandi, & Sanjaya, 2022).

CV King EV merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan perawatan sepeda listrik yang berlokasi di Kabupaten Kudus. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak mitra, diketahui bahwa proses rekrutmen di CV King EV masih dilakukan secara konvensional, mulai dari penerimaan berkas hingga proses seleksi administrasi dan wawancara. Cara ini menimbulkan berbagai kendala, seperti kesulitan dalam pelacakan data pelamar, risiko duplikasi informasi, serta keterlambatan dalam pengambilan keputusan penerimaan karyawan baru.

Dalam konteks pengelolaan data dan administrasi SDM, penggunaan sistem informasi berbasis web menjadi solusi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi data. Sistem informasi rekrutmen berbasis web atau dikenal dengan *e-recruitment* mampu membantu perusahaan melakukan proses seleksi karyawan secara lebih cepat, transparan, dan terintegrasi (Widoproyo & Devi, 2022). Selain itu, penerapan sistem ini juga dapat meningkatkan profesionalisme perusahaan dan memperkuat citra positif di mata calon pelamar (Adriani & Handoko, 2020).

Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan melalui pendampingan dan implementasi *Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web* di CV King EV Kabupaten Kudus. Kegiatan ini bertujuan untuk membantu mitra dalam mendigitalisasi proses rekrutmen karyawan melalui sistem yang terintegrasi antara pelamar dan pihak HRD. Sistem dirancang menggunakan pendekatan *Waterfall* yang meliputi tahapan analisis kebutuhan, perancangan, implementasi, pengujian, serta pelatihan penggunaan (Fajarwati, Hidayat, & Budiarti, 2020).



**ABDIMAS TODDOPULI**

# Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 1, Desember 2025

Kegiatan pengabdian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi CV King EV dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi proses rekrutmen, serta menjadi langkah awal menuju transformasi digital di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, kegiatan ini juga memperkuat peran perguruan tinggi dalam memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat industri melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang aplikatif dan berkelanjutan.



Gambar 1. Proses kegiatan pengabdian

## B. METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif yang melibatkan pihak mitra, yaitu CV King EV Kabupaten Kudus, secara aktif pada setiap tahapan pelaksanaan. Pendekatan ini dipilih agar solusi yang dikembangkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kondisi nyata di lapangan. Dalam penyusunan kegiatan ini, pengumpulan data memegang peranan penting untuk mendukung tahap analisis dan perancangan sistem. Data yang digunakan berasal dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara terstruktur dengan pihak HRD CV King EV untuk menggali informasi mendalam mengenai alur rekrutmen yang sedang berjalan, kendala yang dihadapi, serta kebutuhan terhadap sistem informasi berbasis web yang lebih efisien. Selain itu, dilakukan juga observasi langsung di lokasi perusahaan untuk mengamati proses rekrutmen yang berlangsung, mulai dari seleksi administrasi hingga penyimpanan dokumen pelamar. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari hasil studi literatur terhadap jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang relevan, dengan tujuan memperkuat dasar teoritis dalam perancangan sistem serta membandingkan solusi yang telah diterapkan pada perusahaan lain (Fauziyah & Bani, 2022).



# Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 1, Desember 2025

Tahapan pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini terdiri dari lima tahap utama, yaitu sosialisasi, pelatihan, penerapan, pendampingan, dan evaluasi serta pengembangan sistem. Tahap pertama adalah sosialisasi yang dilakukan untuk memperkenalkan kegiatan dan menjelaskan tujuan, manfaat, serta peran masing-masing pihak dalam pelaksanaan program. Sosialisasi dilakukan melalui pertemuan langsung bersama tim HRD dan manajemen CV King EV guna menyamakan persepsi terhadap sistem informasi rekrutmen berbasis web yang akan dikembangkan. Selanjutnya, tahap pelatihan dilaksanakan dengan tujuan memberikan pemahaman kepada staf HRD mengenai konsep dasar sistem informasi rekrutmen, alur penggunaan sistem, dan pengenalan fitur-fitur utama. Pelatihan dilakukan secara interaktif melalui sesi demonstrasi dan praktik langsung agar peserta dapat memahami cara penggunaan sistem dengan baik (Kurniasari & Latifah, 2025).

Tahap berikutnya adalah penerapan, yaitu proses implementasi sistem informasi rekrutmen berbasis web di lingkungan CV King EV. Pada tahap ini dilakukan instalasi sistem, konfigurasi basis data MySQL, dan migrasi data pelamar dari bentuk manual ke dalam sistem digital. Sistem dibangun menggunakan bahasa pemrograman PHP dengan dukungan MySQL sebagai basis data, serta dirancang agar mudah digunakan oleh pengguna non-teknis. Dalam sistem ini terdapat tiga jenis pengguna utama, yaitu pelamar, HRD, dan manajer. Pelamar dapat melakukan pendaftaran serta mengunggah dokumen secara online, HRD berperan dalam mengelola lowongan kerja dan menyeleksi pelamar, sedangkan manajer dapat memantau hasil rekrutmen dan laporan proses secara real time.

Setelah sistem diterapkan, dilakukan tahap pendampingan untuk memastikan bahwa sistem dapat dijalankan secara mandiri oleh staf HRD. Pendampingan ini meliputi bimbingan teknis, pemantauan pelaksanaan, dan penyelesaian kendala yang muncul selama masa awal penggunaan sistem. Pendekatan ini bertujuan untuk memperkuat kemampuan pengguna dalam mengoperasikan sistem tanpa ketergantungan terhadap tim pengembang (Latifah & Muzid, 2021). Tahap berikutnya adalah evaluasi, yang dilakukan untuk menilai efektivitas sistem dalam mendukung proses rekrutmen di CV King EV. Evaluasi dilakukan melalui dua cara, yaitu observasi langsung terhadap kinerja sistem dan penyebaran kuesioner kepada pihak HRD untuk menilai tingkat kepuasan serta kemudahan penggunaan sistem (Mubayinna, Lestari, & Pramono., 2024). Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam kecepatan proses administrasi rekrutmen, efisiensi pengelolaan data pelamar, serta peningkatan akurasi dan transparansi proses penerimaan karyawan baru dibandingkan sistem manual sebelumnya.



# Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 1, Desember 2025

Tahap terakhir adalah pengembangan sistem, yang dilakukan berdasarkan hasil evaluasi dan masukan dari pengguna. Pengembangan ini mencakup penambahan fitur wawancara online, integrasi sistem dengan email untuk notifikasi otomatis kepada pelamar, serta peningkatan keamanan data dan sistem backup. Dengan adanya tahap pengembangan ini, diharapkan sistem informasi rekrutmen dapat terus beradaptasi dengan kebutuhan dan perkembangan CV King EV di masa mendatang.

Dalam kegiatan ini, pengembangan sistem menggunakan metode Waterfall karena sifatnya yang terstruktur dan sistematis (Nugraha, Aditya, Fithri, & Latifah, 2022), serta sesuai untuk proyek dengan kebutuhan yang telah terdefinisi dengan baik. Tahapan metode Waterfall terdiri dari analisis kebutuhan, perancangan, implementasi, pengujian, dan pemeliharaan. Pada tahap analisis kebutuhan, dilakukan identifikasi terhadap kebutuhan fungsional dan non-fungsional sistem melalui wawancara dan observasi. Tahap perancangan dilakukan menggunakan Unified Modeling Language (UML) untuk memodelkan struktur dan alur sistem, meliputi diagram use case, diagram aktivitas, dan entity relationship diagram (ERD) (Rahmah, Y., R., & Yandri., 2023). Implementasi sistem dilakukan dengan mengubah desain ke dalam kode program menggunakan PHP berbasis framework Laravel dan MySQL sebagai basis data. Setelah implementasi, dilakukan pengujian sistem dengan metode black-box testing untuk memastikan setiap fungsi berjalan sesuai kebutuhan. Tahap terakhir adalah pemeliharaan, yang mencakup pemantauan sistem secara berkala, perbaikan bug, serta pembaruan fitur sesuai dengan kebutuhan pengguna (Wahid, 2020).

Secara keseluruhan, metode kegiatan yang melibatkan tahapan sosialisasi, pelatihan, penerapan, pendampingan, evaluasi, dan pengembangan sistem ini diharapkan mampu menghasilkan sistem informasi rekrutmen berbasis web yang efektif dan berkelanjutan. Melalui penerapan sistem ini, proses rekrutmen di CV King EV menjadi lebih efisien, akurat, dan transparan, sekaligus meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam memanfaatkan teknologi informasi secara mandiri.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat dilaksanakan di CV King EV Kabupaten Kudus selama satu bulan lima belas hari, yaitu mulai akhir Januari hingga awal Maret 2025. Seluruh kegiatan meliputi tahapan analisis kebutuhan, perancangan sistem, implementasi, pelatihan, serta evaluasi hasil penerapan. Tim pengabdian terdiri atas dosen pembimbing dan mahasiswa dari



**ABDIMAS TODDOPULI**

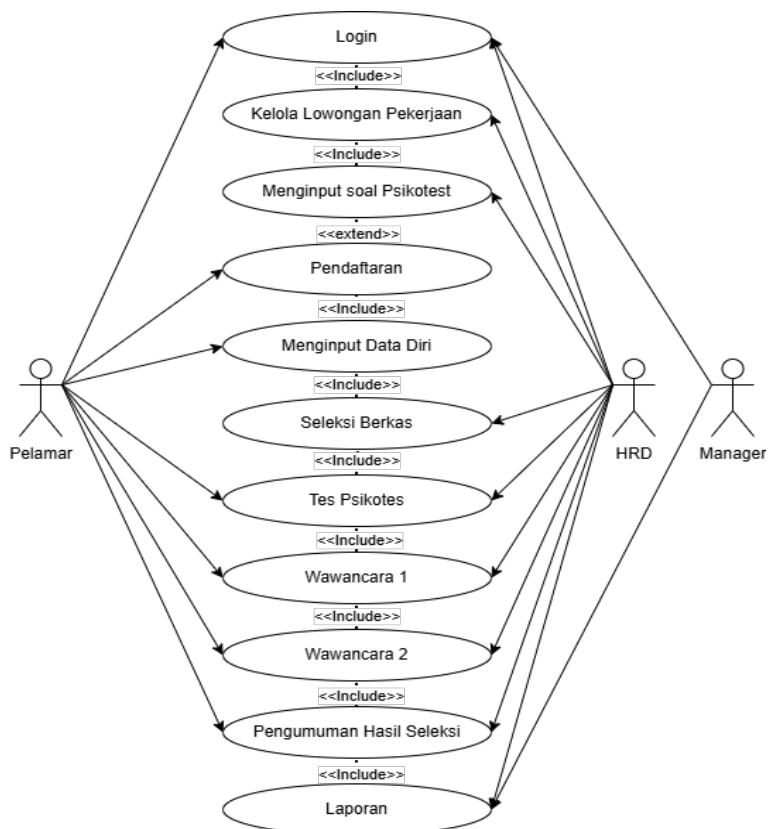
# Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 1, Desember 2025

Program Studi Sistem Informasi, dengan dukungan aktif dari staf HRD CV King EV sebagai mitra utama.

Pada tahap observasi awal, ditemukan bahwa sistem rekrutmen karyawan yang digunakan sebelumnya masih bersifat manual. Seluruh berkas lamaran disimpan dalam bentuk dokumen fisik dan spreadsheet sederhana. Berdasarkan data HRD, rata-rata proses rekrutmen memerlukan waktu yang cukup lama mulai dari penyaringan berkas awal hingga keseluruhan proses seleksi. Kondisi ini dinilai tidak efisien karena meningkatkan risiko kesalahan administrasi serta potensi kehilangan data pelamar.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, dikembangkan sebuah Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan berbasis web yang terintegrasi dan mudah diakses oleh tiga jenis pengguna utama, yaitu Kandidat (Pelamar), HRD, dan Manajer. Sistem ini dirancang dengan antarmuka yang user friendly, menggunakan framework Laravel dengan basis data MySQL, serta dapat diakses secara daring melalui browser.



Gambar 2. System Usecase



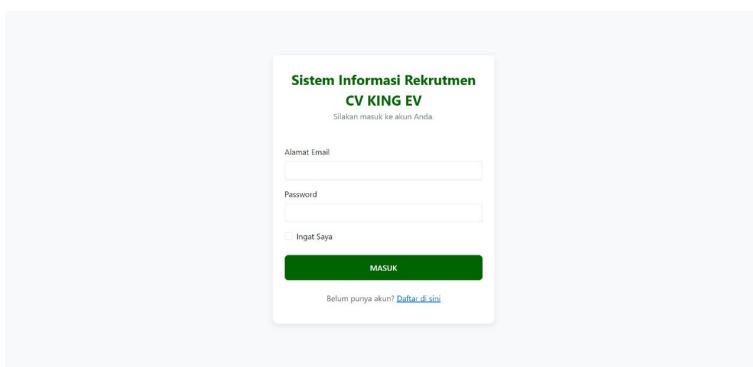
**ABDIMAS TODDOPULI**

# Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 1, Desember 2025

Use Case Diagram pada Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan di CV King EV menggambarkan hubungan fungsional antara sistem dan tiga aktor utama tersebut. Masing-masing aktor memiliki peran serta hak akses yang berbeda, namun tetap terintegrasi dalam satu alur proses rekrutmen digital. Kandidat berperan sebagai pengguna awal yang dapat melakukan pendaftaran akun, melamar pekerjaan, mengunggah dokumen persyaratan (seperti CV, surat lamaran, ijazah, dan dokumen identitas), serta memantau status lamaran secara mandiri melalui portal kandidat.

Sementara itu, HRD memiliki peran penting dalam membuat dan mengelola lowongan pekerjaan, menyusun serta mengatur soal psikotest, dan melakukan evaluasi hasil tes pelamar untuk menentukan kelayakan calon karyawan. Di sisi lain, manajer berfungsi sebagai pengambil keputusan akhir yang dapat memantau keseluruhan proses seleksi, meninjau hasil psikotest, serta menentukan status akhir pelamar yaitu diterima, ditolak, atau menunggu proses lanjutan. Melalui representasi use case ini, alur interaksi antaraktor dapat dipahami secara menyeluruh, menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dirancang terstruktur, terintegrasi, dan mendukung digitalisasi proses seleksi di perusahaan.



Gambar 3. Halaman Login

Halaman login merupakan tampilan awal yang muncul saat pengguna pertama kali mengakses sistem informasi rekrutmen. Halaman ini berfungsi sebagai gerbang autentikasi bagi tiga jenis pengguna, yaitu kandidat, HRD, dan manajer, yang masing-masing akan diarahkan ke portal sesuai dengan hak aksesnya setelah berhasil melakukan proses masuk. Pada halaman ini disediakan kolom input alamat email dan password sebagai kredensial utama untuk proses otentikasi. Selain itu, terdapat pula fitur “ingat saya” (remember me) yang memudahkan pengguna untuk tetap masuk tanpa perlu login ulang, serta tombol



**ABDIMAS TODDOPULI**

# Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 1, Desember 2025

“daftar” bagi calon kandidat yang belum memiliki akun. Setelah seluruh data login diisi dengan benar, pengguna dapat mengklik tombol “masuk” untuk diarahkan ke portal yang sesuai dengan perannya. Desain halaman login dibuat sederhana dan responsif agar mudah digunakan oleh seluruh pengguna.

Lamaran berhasil diajukan! Silakan unggah dokumen yang diperlukan untuk lamaran ini.

Lowongan Dilamar: Operator Produksi  
Batas Lamaran: 11 November 2025

Deskripsi Pekerjaan:  
Bertanggung jawab untuk mengoperasikan mesin produksi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Memantau kualitas produk terjaga dan melakukan pemeliharaan dasar pada area kerja dan mesin. Dibutuhkan ketekunan dan kemampuan bekerja dalam tim. Minimal lulusan SMA/SMK.

Status Lamaran Anda  
Belum Lengkap

Lamaran Anda diajukan pada: 6 November 2025, 15:13

Dokumen Lamaran

Surat Lamaran \*  
CV \*  
Fotokopi KTP dan KK \*  
Fotokopi Ijazah dan Transkrip Nilai \*  
Unggah Dokumen

Surat Lamaran (PDF, JPG, PNG)  
Choose File | No file chosen

CV (PDF, DOC, DOCX)  
Choose File | No file chosen

Fotokopi KTP dan KK  
Choose File | No file chosen

Fotokopi Ijazah dan Transkrip Nilai  
Choose File | No file chosen

Gambar 4. Halaman Detail Lamaran Kandidat

Halaman detail lamaran merupakan tampilan utama pada portal kandidat, yang menampilkan informasi lengkap mengenai lamaran kerja yang telah diajukan. Setelah kandidat berhasil mengirim lamaran, sistem akan menampilkan notifikasi bahwa lamaran berhasil diajukan disertai instruksi untuk melengkapi dokumen persyaratan. Informasi yang ditampilkan mencakup posisi pekerjaan yang dilamar, tanggal batas pengajuan lamaran, deskripsi pekerjaan, status lamaran, serta tanggal lamaran diajukan. Kandidat juga disediakan fitur unggah dokumen yang terdiri dari surat lamaran, curriculum vitae (CV), fotokopi KTP dan KK, serta fotokopi ijazah dan transkrip nilai. Setiap dokumen yang belum diunggah akan diberi tanda status “Missing”, sehingga memudahkan kandidat untuk mengetahui kelengkapan berkasnya. Fitur ini dirancang untuk meningkatkan efisiensi proses seleksi dengan mengurangi kebutuhan berkas fisik dan mempercepat verifikasi dokumen oleh HRD.

Manajemen Lowongan Pekerjaan

No.	Judul Lowongan	Status	Batas Lamaran	Jumlah Pelamar	Aksi
1	Operator Produksi	Dibuka	11 November 2025	2 Pelamar	
2	Teknisi Perawatan Mesin	Dibuka	11 November 2025	0 Pelamar	
3	Staf Quality Control (QC)	Dibuka	11 November 2025	1 Pelamar	

HRD User  
hd1

Logout



**ABDIMAS TODDOPULI**

# Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 1, Desember 2025

Gambar 5. Halaman Manajemen Lowongan Pekerjaan (Portal HRD)

Halaman manajemen lowongan pekerjaan merupakan fitur utama pada portal HRD yang berfungsi untuk mengelola dan mempublikasikan lowongan kerja secara digital. HRD dapat menambahkan lowongan baru melalui tombol “Tambah Lowongan Baru”, yang akan menampilkan formulir input berisi detail informasi posisi yang dibutuhkan, deskripsi pekerjaan, serta batas waktu lamaran. Setelah data lowongan tersimpan, sistem menampilkan tabel daftar lowongan yang berisi informasi seperti judul lowongan, status (dibuka atau ditutup), batas lamaran, jumlah pelamar, serta tombol aksi edit dan hapus. Fitur ini memungkinkan HRD untuk mengatur dan memperbarui informasi lowongan secara dinamis sesuai kebutuhan perusahaan. Dengan adanya sistem ini, proses publikasi lowongan menjadi lebih efisien, terstruktur, dan mudah dipantau.

Gambar 6. Halaman Manajemen Soal Psikotes (Portal HRD)

Halaman manajemen soal psikotes merupakan bagian dari portal HRD yang berfungsi untuk mengatur dan membuat soal ujian psikotes bagi para kandidat. HRD dapat menambahkan soal baru melalui tombol “Tambah Soal Baru”, kemudian mengisi pertanyaan beserta opsi jawaban dan menentukan jawaban yang benar. Pada halaman ini juga ditampilkan daftar seluruh soal psikotes yang telah dibuat dalam bentuk tabel, dilengkapi dengan tombol edit untuk memperbarui soal dan hapus untuk menghapus soal yang tidak relevan. Fitur ini dirancang untuk mendukung proses seleksi karyawan yang objektif dan terstandarisasi, karena setiap kandidat akan mengikuti tes dengan soal yang terstruktur dan hasil yang dapat dinilai secara otomatis oleh sistem.



**ABDIMAS TODDOPULI**

# Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 1, Desember 2025

Nama Pelamar	Lowongan Dilamar	Status Saat Ini	Skor Psikotes	Tgl Lamar	Aksi
Candidate User	Staf Quality Control (QC)	Tes Psikotes (Menunggu Pengiriman)	-	4 Nov 25	[Delete] [Accept] [Reject]
Candidate User	Operator Produk II	Diterima	-	31 Okt 25	[Delete] [Dokumen]

Gambar 7. Halaman Daftar Pelamar (Portal HRD)

Halaman daftar pelamar pada portal HRD berfungsi sebagai pusat informasi bagi HRD dalam memantau seluruh kandidat yang telah mengajukan lamaran. Pada bagian atas halaman, HRD dapat menggunakan fitur filter lowongan dan filter status untuk menampilkan data pelamar berdasarkan kriteria tertentu. Tabel daftar pelamar menampilkan data penting seperti nama pelamar, posisi yang dilamar, status seleksi (tes psikotes atau diterima), skor psikotes, tanggal lamaran, serta kolom aksi yang memungkinkan HRD untuk meninjau atau menghapus dokumen kandidat. Dengan adanya fitur ini, HRD dapat mengelola data pelamar secara lebih sistematis, efisien, dan transparan, sehingga proses seleksi dapat dilakukan dengan cepat dan akurat.

Nama Dokumen	Aksi
Surat Lamaran *	[Download] [Ubat]
CV *	[Download] [Ubat]
Fotokopi KTP dan KK *	[Download] [Ubat]
Fotokopi Ijazah dan Transkrip Nilai	[Download] [Ubat]

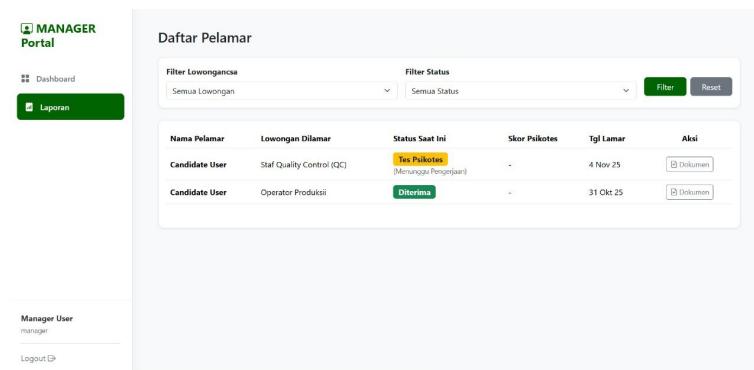
Gambar 8. Halaman Daftar Dokumen Pelamar (Portal HRD)

Halaman daftar dokumen atau dokumen list merupakan bagian dari portal HRD yang berfungsi untuk menampilkan seluruh berkas yang diunggah oleh kandidat. HRD dapat meninjau dan membuka setiap dokumen lamaran secara langsung melalui sistem tanpa perlu mengunduh file secara manual. Dokumen yang tersedia antara lain surat lamaran, CV,

# Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 1, Desember 2025

fotokopi identitas (KTP dan KK), serta ijazah dan transkrip nilai. Fitur ini mempermudah HRD dalam proses verifikasi dokumen dan memastikan kelengkapan berkas pelamar sebelum melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya. Dengan sistem ini, proses administrasi menjadi lebih efisien, paperless, dan mendukung tata kelola dokumen digital yang lebih baik.



Gambar 9. Halaman Daftar Pelamar (Portal Manajer)

Halaman daftar pelamar pada portal manajer dirancang untuk memberikan akses bagi manajer dalam memantau progres rekrutmen secara keseluruhan. Melalui halaman ini, manajer dapat memfilter data berdasarkan lowongan pekerjaan dan status lamaran, sehingga memudahkan dalam proses pengambilan keputusan. Tabel data pelamar menampilkan informasi penting seperti nama kandidat, posisi yang dilamar, status saat ini (misalnya tes psikotes atau diterima), skor psikotes, tanggal lamaran, serta tombol untuk melihat dokumen pelamar. Tampilan ini memberikan manajer gambaran menyeluruh tentang perkembangan proses rekrutmen dan hasil seleksi yang telah dilakukan HRD. Dengan demikian, manajer dapat memberikan keputusan penerimaan karyawan secara cepat, tepat, dan berbasis data.

Penerapan sistem informasi rekrutmen di CV KING EV terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan transparansi proses seleksi karyawan. Selain itu, sistem ini memperkuat akuntabilitas HRD dalam menilai calon karyawan karena seluruh data dan hasil tes tersimpan secara digital dan dapat ditelusuri kembali. Penerapan tiga role pengguna (Kandidat, HRD, dan Manager) juga menciptakan alur kerja yang terstruktur dan kolaboratif.



**ABDIMAS TODDOPULI**

# Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 1, Desember 2025



Gambar 10. Kegiatan Pelatihan dan Pendampingan bagi Staf HRD CV King EV

Dari hasil uji coba internal yang dilakukan, sistem dinilai stabil, mudah digunakan, dan responsif di berbagai perangkat. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi rekrutmen di CV KING EV berhasil menjadi langkah awal menuju penerapan sistem manajemen SDM berbasis teknologi informasi yang modern dan efisien.

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan di CV King EV Kabupaten Kudus, dapat disimpulkan bahwa kegiatan ini berhasil menghasilkan Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web yang mampu meningkatkan efisiensi dan transparansi proses rekrutmen. Waktu rekrutmen menjadi lebih singkat dan tingkat kesalahan administrasi menurun secara signifikan dibandingkan metode manual sebelumnya. Pendekatan partisipatif yang melibatkan pihak HRD secara langsung dalam tahap analisis kebutuhan, implementasi, dan pelatihan terbukti efektif dalam memastikan sistem sesuai dengan kebutuhan mitra serta mudah dioperasikan secara mandiri. Penerapan sistem berbasis web juga memberikan nilai tambah yang signifikan, antara lain pengelolaan data pelamar yang lebih aman, laporan digital secara real-time, serta peningkatan citra profesional perusahaan di mata calon pelamar. Meskipun demikian, sistem yang dikembangkan masih memiliki beberapa keterbatasan, seperti belum terintegrasi fitur wawancara daring dan tes psikologis otomatis. Fitur-fitur tersebut dapat dikembangkan pada tahap selanjutnya agar sistem menjadi lebih komprehensif dan adaptif terhadap kebutuhan industri. Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini memberikan dampak positif tidak hanya bagi mitra,



**ABDIMAS TODDOPULI**

# Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 1, Desember 2025

tetapi juga menjadi contoh nyata penerapan transformasi digital pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) yang dapat direplikasi di instansi lain dengan kebutuhan serupa.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, W. Y., & Handoko, D. (2020). Analisa Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Proses Rekrutmen, Promosi Dan Demosi Pegawai Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung (YPDPL) . *Institute of Technology and Business of Diniyyah Lampung*, 100-105.
- Fajarwati, L., Hidayat, R., & Budiarti, Y. (2020). Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Baru pada PT Karya Putra Sapta Manunggal Berbasis Web . *Jurnal Teknologi Sistem Informasi dan Aplikasi*, 237-245.
- Fauziyah, I. R., & Bani, A. U. (2022). Rancang Bangun Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Pada PT. Mitraniaga Ciptasolusi Berbasis Web. *JURSIMA (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*.
- Kurniasari, N. S., & Latifah, N. (2025). Portal Monitoring Praktek Kerja Lapangan (PKL) Berbasis Web Pada Program Studi Sistem Informasi Universitas Muria Kudus. *Jurnal Unitek*.
- Latifah, N., & Muzid, S. (2021). Sistem Informasi Manajemen Pendaftaran Skripsi Online Denganfitur Deteksi Plagiarisme. *JURNAL SISTEM INFORMASI DAN TENOLOGI*.
- Mubayinna, D. M., Lestari, W., & Pramono. (2024). Implementasi Sistem E-Recruitment Karyawan Dengan Memanfaatkan Teknologi Informasi Menggunakan Metode Waterfall. *JEKIN (Jurnal Teknik Informatika)*.
- Nugraha, F., Aditya, D., Fithri, D. L., & Latifah, N. (2022). Rancang Bangun Sistem Informasi Manajeman Kepegawaian (Studi Kasus Pada PMI Kabupaten Kudus). *JURSIMA (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*.
- Rahmah, S. A., Y., R. R., & Yandri. (2023). Perancangan Sistem Recruitment Karyawan Berbasis Web Menggunakan Metode Waterfall Pada PT Hero Supermarket TBK. *Jurnal Mahasiswa Aplikasi Teknologi Komputer dan Informasi*, 5(3), 167-173.
- Rizal, C., Supiyandi, & Sanjaya, D. (2022). Perancangan Sistem Informasi Perekutran Karyawan Berbasis Web (PT. Transdata Satkomindo Medan) . *Jurnal Manajemen Sistem Informasi (JMASIF)*, 1(1), 1-11.
- Wahid, A. A. (2020). Analisis Metode Waterfall Untuk Pengembangan Sistem Informasi. *Jurnal Ilmu-ilmu Informatika dan Manajemen STMIK*.
- Widoproyo, R. D., & Devi, P. A. (2022). Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Outsourcing PT. Fokus Jasa Mitra Berbasis Web . *JURNAL FASILKOM*, 12(1), 27-34.