

USULAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PEREKRUTAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI SECARA ONLINE PADA MASA PANDEMI COVID-19 BERBASIS CMS WORDPRESS (STUDI KASUS : PT. URIP SUGIHARTO PEKALONGAN)

David Indra Sanjaya¹, Dr. Denny Nurkertamanda, ST, MT²

*Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275
Telp : (024) 7460052 Fax. (024) 7460055
Email : davidindrasanjaya@students.undip.ac.id¹, nurkertamanda@lecturer.undip.ac.id²*

Abstrak

PT. Urip Sugiharto Pekalongan merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan rokok. Perusahaan ini memiliki karyawan yang berjumlah sekitar 1000 orang dan akan terus bertambah seiring dengan proses rekrutmen yang sedang gencar dilakukan. Pelaksanaan perekrutan yang dilakukan perusahaan masih bersifat manual, sehingga masih boros kertas dan sistem administrasinya belum terintegrasi dengan komputer. Semenjak kemunculan pandemi Covid-19 banyak perusahaan yang melaksanakan kegiatannya menggunakan media online, termasuk dalam bidang perekrutan. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan mengingat perusahaan tetap membutuhkan karyawan produksi yang sangat banyak, namun sistem perekrutan tidak bisa dilakukan dengan cara yang sama dengan sebelum adanya pandemi. Oleh karena itu, peneliti bermaksud memberikan usulan perancangan sistem baru dalam merekrut karyawan produksi perusahaan pada masa pandemic Covid-19. Penelitian ini menggunakan metode SDLC (Software Development Life Cycle) model Waterfall. Hasil dari penelitian ini adalah terbentuknya usulan sistem informasi rekrutmen karyawan yang baru yang diintegrasikan melalui website yang dibuat dengan CMS WordPress, bahasa pemrograman PHP, database MySQL, dan dibantu dengan web server XAMPP serta web browser Google Chrome, sehingga para pelamar kerja dapat melihat informasi dan dapat mendaftar melalui website secara langsung, sehingga penggunaan kertas dan kontak fisik secara langsung dapat dikurangi, pelaksanaan rangkaian tes yang dilakukan pihak perusahaan dan pelamar selalu menerapkan protokol kesehatan yang ketat dengan 3M (memakai masker, mencuci tangan dengan sabun/memakai handsanitizer, dan menjaga jarak minimal 1,5 meter).

Kata Kunci: *Rekrutmen, Website, CMS WordPress, Model Waterfall*

Abstract

[Title : A DESIGN PROPOSAL OF AN ONLINE PRODUCTION EMPLOYEE RECRUITMENT INFORMATION SYSTEM DURING THE COVID-19 PANDEMIC BASED ON CMS WORDPRESS (CASE STUDY : PT. URIP SUGIHARTO PEKALONGAN)]. *PT. Urip Sugiharto Pekalongan is a company of cigarette manufacturing industry. The company has approximately 1000 employees and will continue to grow along with the ongoing recruitment process. The company's recruitment process is still manual-based, so it still wastes paper and the administrative system has not been integrated with computers. Since the emergence of the Covid-19 pandemic, many companies have carried out their activities using online media, including in the field of recruitment. This is a challenge for the company considering that the company still needs a lot of production employees, but the recruitment system cannot be carried out in the same way as before the pandemic. Therefore, the researcher intends to propose a new system design in recruiting company production employees during the Covid-19 pandemic. This study uses the SDLC (Software Development Life Cycle) Waterfall model. The result of this research is the formation of a proposed new employee recruitment information system that is integrated through a website created with CMS WordPress, PHP programming language, MySQL database, and assisted by the XAMPP web server and Google Chrome web browser so that job applicants can view information and can register directly through the website, also the use of paper and direct physical contact can be reduced, the implementation of a series of tests carried out by the company and applicants always applies strict health protocols with 3M (wearing masks, washing hands with soap/using hand sanitizer, and maintaining social distance at least 1,5 meters).*

Keywords : *Recruitment, Website, CMS Wordpress, Waterfall Model*

*David Indra Sanjaya

E-mail: davidindrasanjaya@students.undip.ac.id

1. Pendahuluan

Penerapan sistem informasi dan teknologi informasi menjadi bagian yang krusial dalam setiap kegiatan dalam perusahaan. Baik sistem informasi dan teknologi informasi sangat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan pada berbagai struktural. Pihak yang terlibat yaitu manusia sebagai pengguna yang memiliki masing-masing perilaku yang unik menjadi faktor penting dalam perkembangan dan kemajuan teknologi informasi. (Lindawati & Salamah, 2012). Penggunaan sistem informasi perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kemudahan dan ketepatan dalam penerapannya sehingga sistem yang ada dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja tiap individu dalam perusahaan. (Irwansyah, 2003).

Proses rekrutmen merupakan tahapan awal dalam pengembangan sumber daya manusia yang terdiri atas proses : a.) perencanaan, b.) penarikan, c.) seleksi, dan d.) penempatan karyawan secara efisien dan efektif. (Handoko, 2014). Perekrutan karyawan merupakan usaha yang dilakukan tiap perusahaan untuk mendapatkan calon pekerja yang memenuhi standar dan kualifikasi terkait yang telah ditetapkan perusahaan.

PT. Urip Sugiharto Pekalongan merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan rokok, sebuah perusahaan mitra dari PT. HM. Sampoerna Tbk. yang memproduksi unggulan yaitu rokok “Dji Sam Soe”. Pada perusahaan ini seluruh kegiatan produksi masih menggunakan cara manual. Produk yang dihasilkan berupa rokok jenis Sigaret Kretek Tangan (SKT). Perusahaan ini memiliki karyawan yang berjumlah sekitar 1000 orang yang terdiri atas karyawan administrasi yang bekerja di dalam kantor, karyawan tetap, dan karyawan magang, yang masih akan terus bertambah jumlahnya seiring dengan proses rekrutmen yang sedang gencar dilakukan. Pelaksanaan proses rekrutmen yang dilakukan dalam perusahaan masih bersifat manual. Artinya masih terdapat kelemahan diantaranya adalah pekerjaan menjadi lebih lama, masih boros kertas sehingga kurang efisien biaya, dan sistem administrasi yang belum terintegrasi dengan komputer.

Saat ini, dunia sedang menghadapi sebuah wabah pandemi yaitu *Corona Virus Disease-19 (Covid-19)*. Virus ini diduga berasal dan pertama kali berkontak dengan manusia di Wuhan, China pada 17 November 2019, kemudian dilaporkan mulai menyebar ke Eropa, Amerika, bahkan ke seluruh dunia sejak Desember 2019. Kasus *Covid-19* diumumkan secara resmi sebagai pandemi global oleh WHO pada 11 Maret 2020. Di Indonesia, temuan kasus *Covid-19* pertama terkonfirmasi pada 2 Maret 2020. Saat itu, dua warga negara Indonesia yang positif *Covid-19* mengadakan kontak dengan warga negara Jepang yang datang ke Indonesia. Pada 11 Maret 2020, untuk pertama kalinya warga negara Indonesia meninggal akibat *Covid-19*. Pemerintah Indonesia segera menindaklanjuti SOP pandemi WHO dengan membatasi

pergerakan ke dalam dan luar negeri hingga pergerakan antar pulau dan menerapkan pola bekerja dari rumah (*work from home*) secara luas sejak 16 Maret 2020 (Gitiyarko, 2020), serta seluruh kegiatan yang memiliki unsur pertemuan atau perkumpulan ditiadakan selanjutnya diganti melalui media online (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020).

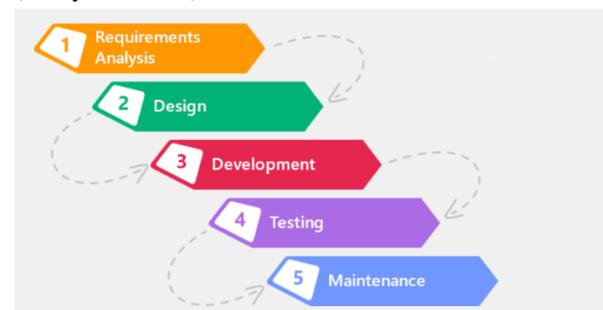
Semenjak adanya *Covid-19* hampir semua kegiatan perusahaan di Indonesia menggunakan media online, salah satunya adalah dalam bidang perekrutan melalui website. (Atmoko, 2017). PT. Urip Sugiharto Pekalongan merupakan salah satu perusahaan yang terkena dampak kebijakan *Covid-19* yang hingga saat ini masih belum mengoptimalkan pemanfaatan media sosial sebagai sarana perekrutan karyawan, padahal efektivitas perekrutan online dibandingkan metode lain seperti job fair, walk-in, iklan, dan metode offline lainnya cenderung lebih tinggi karena hanya memerlukan biaya, namun hemat dari segi tenaga dan waktu. (Nanda & Prasetya, 2017).

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas, penulis tertarik untuk menyusun Laporan Kerja Praktik yang berjudul “Usulan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Bagian Produksi Secara Online pada Masa Pandemi Covid-19 Berbasis CMS WordPress (Studi Kasus : PT. Urip Sugiharto Pekalongan)”. Melalui Laporan Kerja Praktik ini penulis berharap usulan rancangan sistem informasi yang baru dalam merekrut karyawan perusahaan dan dapat berguna dalam rangka memajukan dan mendukung eksistensi perusahaan yang harus melakukan penyesuaian seluruh kebijakan operasional perusahaan di tengah situasi pandemi *Covid-19*.

2. Metode Penelitian

Penelitian tentang perancangan sistem rekrutmen online studi kasus PT. Urip Sugiharto Pekalongan merupakan jenis penelitian deskriptif dengan tujuan memahami proses dan melakukan *improvement* pada perekrutan karyawan, serta pendekatan kualitatif untuk menganalisis sistem yang sudah ada dan memberikan perbaikan yang diperlukan.

Penelitian ini menggunakan metode SDLC (*Software Development Life Cycle*) model Waterfall. Model waterfall digambarkan seperti gambar berikut (Rizky D. , 2019):



Gambar 1 Skema Alur Metode SDLC Model Waterfall

Sumber : medium.com

- a. Tahap Analisis
Tahap ini mencakup studi kebutuhan *user*, kelayakan baik secara teknologi dan teknik. Pada tahap ini dilakukan perencanaan sistem yang akan dibangun, yaitu website untuk keperluan rekrutmen online dan branding PT. Urip Sugiharto.
- b. Tahap desain/perancangan
Pada tahap ini peneliti mulai memikirkan rancangan sistem berdasarkan analisis, menggunakan alat bantu *Flowchart*, *Use Case Diagram*, *Activity Diagram*, dan *Data Flow Diagram*.
- c. Tahap pengembangan/pembuatan sistem
Pada tahap ini peneliti melakukan eksekusi rancangan sistem dengan menggunakan CMS

WordPress, bahasa pemrograman PHP, database MySQL, dan dibantu dengan web server XAMPP serta web browser Google Chrome.

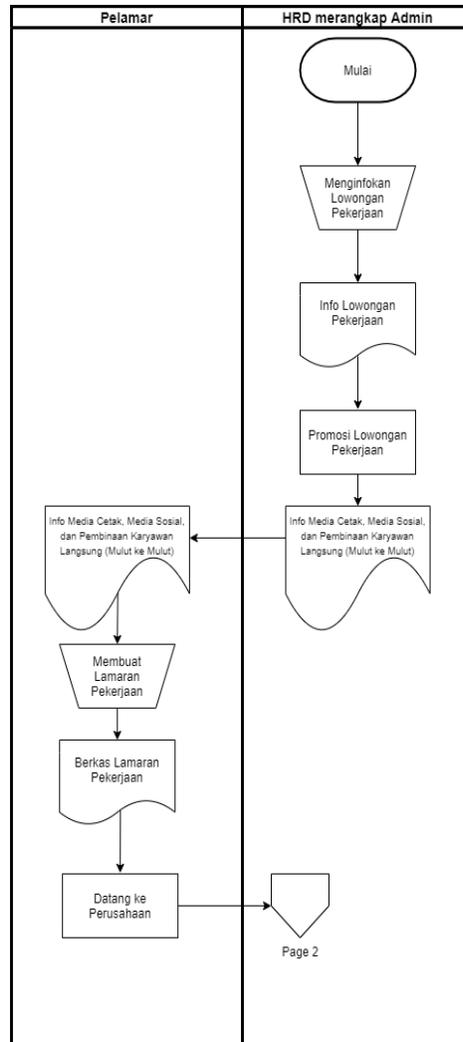
- d. Tahap *testing*/ pengujian
Setelah program dibuat dengan berbagai aplikasi dan bahasa pemrograman yang dibutuhkan, peneliti melakukan pengujian untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam pemrograman. Pengujian dilakukan menggunakan metode Black Box Testing.
- e. Tahap *maintenance*
Hasil pengujian program kemudian dievaluasi untuk diberikan beberapa tindakan pemeliharaan.

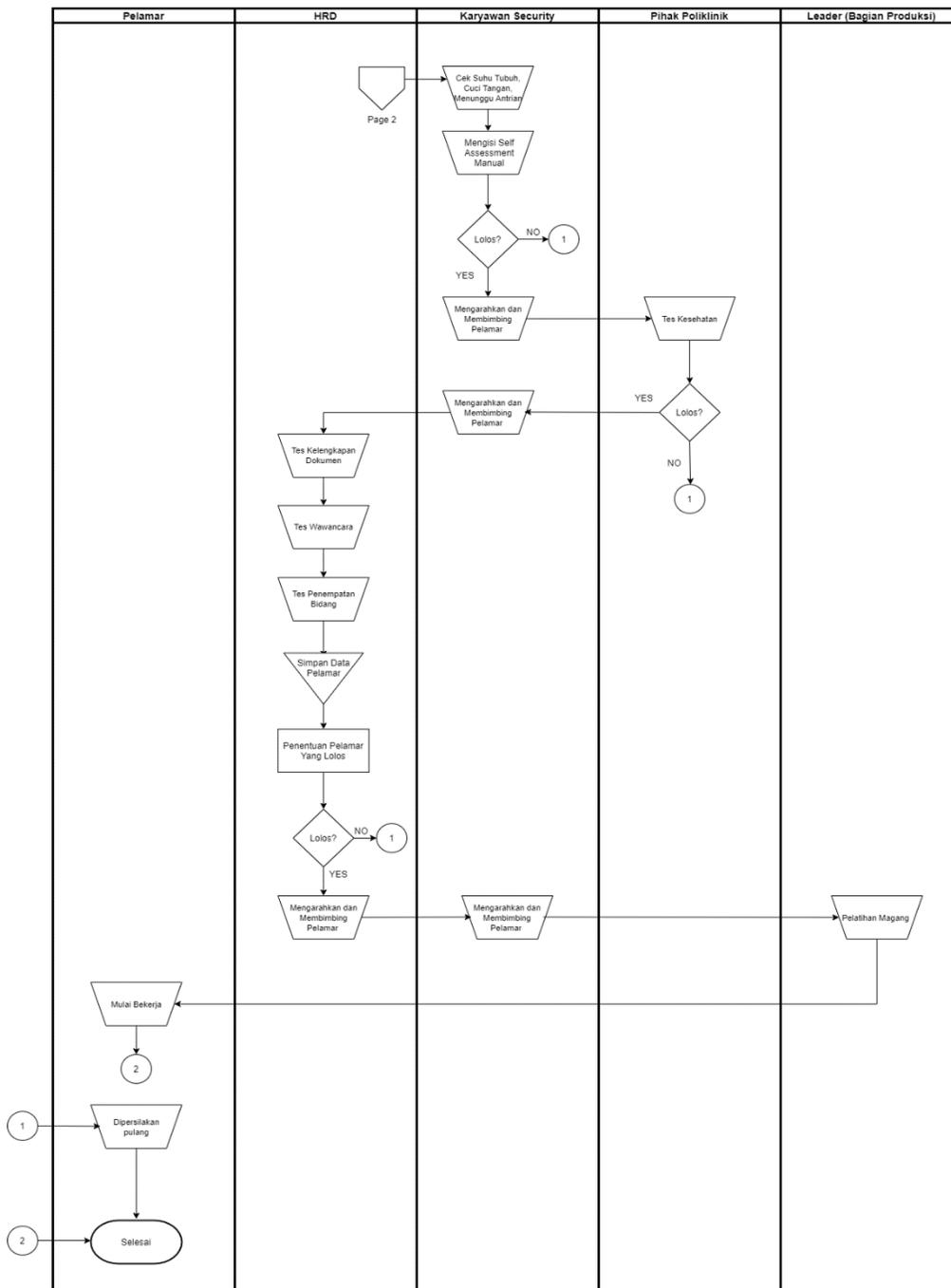
3 Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Sistem yang Berjalan Saat Ini

3.1.1 Flowchart Sistem Saat Ini

Berikut merupakan flowchart sistem yang terjadi saat ini di perusahaan:





Gambar 2 Flowchart Sistem Saat Ini

Berdasarkan flowchart diatas, sistem saat ini dimulai saat bagian HRD menginfokan dibukanya lowongan pekerjaan bagi karyawan produksi untuk periode tertentu. Informasi akan dicetak dalam bentuk pamflet yang dipasang di dekat pintu masuk PT. Urip Sugiharto, serta brosur untuk disebar ke masyarakat luas, selain itu aliran informasi juga menyebar secara luas melalui mulut ke mulut, dan dengan menggunakan media sosial. Pihak HRD juga bekerjasama dengan dinas setempat untuk membantu penyebaran informasi

dibukanya lowongan pekerjaan bagi karyawan produksi. Setelah informasi tersampaikan kepada masyarakat, pihak yang berminat akan memberikan *feedback* dengan membuat berkas-berkas lamaran pekerjaan yang dipersyaratkan untuk mendaftar sebagai karyawan produksi di PT. Urip Sugiharto. Berkas yang dibuat kemudian dibawa ke perusahaan untuk diserahkan kepada pihak yang bersangkutan.

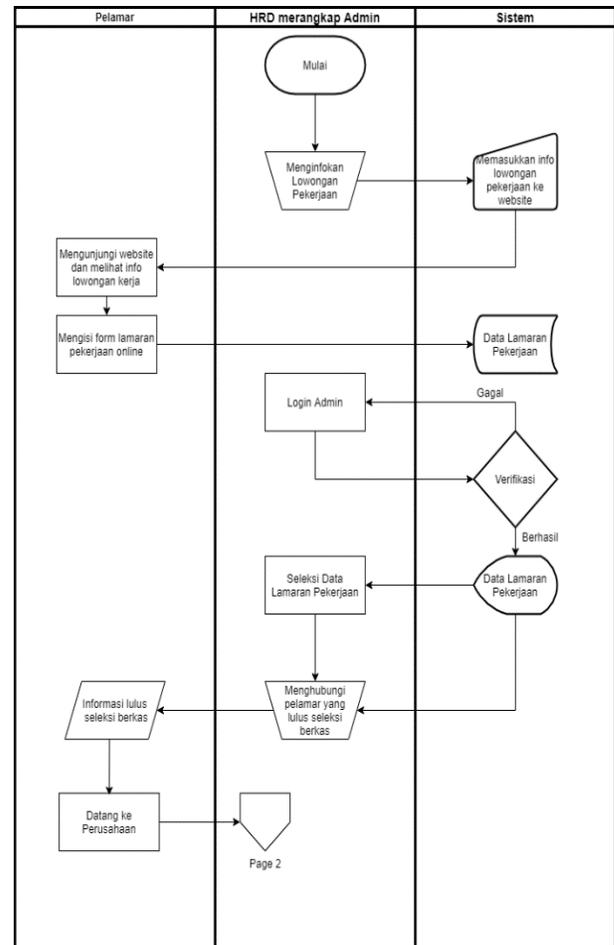
Para pelamar yang datang ke perusahaan akan mengikuti serangkaian tes untuk dapat diterima sebagai

karyawan produksi PT. Urip Sugiharto. Pertama, pelamar melewati Pos 1 yang dijaga oleh karyawan security perusahaan. Pada Pos 1 ini pelamar diharuskan mencuci tangan terlebih dahulu, memakai masker, setelah itu karyawan security mengecek suhu tubuh pelamar dan memberikan kertas self assessment kepada pelamar. Self assessment berisi pertanyaan-pertanyaan tentang aktivitas pelamar sebelum datang ke perusahaan misal apakah pelamar melakukan perjalanan ke luar kota yang berzona merah, apakah pelamar mengikuti kegiatan yang melibatkan kerumunan orang banyak, apakah pelamar memiliki riwayat kontak dengan penderita terkonfirmasi *Covid-19*, dan apakah pelamar mengalami demam/batuk/pilek/sakit tenggorokan/sesak nafas dalam 14 hari terakhir. Pertanyaan-pertanyaan tersebut diajukan dalam rangka mencegah virus *Covid-19* yang masuk ke perusahaan melalui para pelamar pekerjaan. Apabila suhu tubuh pelamar di atas $37,3^{\circ}\text{C}$ maka pelamar diharuskan untuk pulang ke rumah, memeriksakan diri ke dokter, dan dapat kembali di lain hari setelah keadaan lebih baik. Pelamar yang lolos tes (suhu tubuh dan self assessment) dapat melanjutkan proses selanjutnya yaitu tes kesehatan di Poliklinik. Pelamar akan diarahkan oleh karyawan security Pos 1 menuju Pos 2. Selanjutnya karyawan akan diarahkan menuju Poliklinik oleh karyawan security Pos 2. Di Poliklinik, pelamar mengikuti tes kesehatan untuk mengkonfirmasi secara pasti kesehatan pelamar. Pelamar yang dinyatakan kurang sehat akan dipersilakan pulang, sementara yang dinyatakan sehat dapat melanjutkan serangkaian proses berikutnya di Bagian HRD. Pelamar yang lolos tes kesehatan akan diantarkan karyawan security menuju bagian HRD untuk mengikuti tes kelengkapan dokumen (pengecekan berkas-berkas pendaftaran), tes wawancara (tatap muka), serta tes penempatan bidang yaitu pengecekan tangan apakah sesuai dengan kriteria aman untuk melakukan proses produksi. Salah satu kriterianya adalah tangan pelamar tidak boleh tangan yang mudah basah/berkeringat karena akan mengganggu dalam bekerja. Pelamar yang gagal diantara salah satu tes tersebut akan dipersilakan pulang, sementara yang lolos akan diarahkan untuk mengikuti pelatihan magang yang dilatih, dibimbing, dan diarahkan oleh seorang Leader (penanggung jawab produksi). Karyawan magang mulai bekerja dengan waktu kerja mulai pukul 06.00-14.00 dan hari kerja Senin-Sabtu. Karyawan akan mengikuti magang selama maksimal 1 tahun, dengan karier yang berjenjang (pemula 1, pemula 2, pemula 3, lanjutan 1, lanjutan 2, terampil 1, terampil 2, mahir 1, dan terakhir mahir 2). Setelah menyelesaikan tingkatan mahir 2 karyawan akan diangkat oleh HRD menjadi karyawan tetap, namun apabila waktu 1 tahun tidak dimaksimalkan dengan baik oleh karyawan magang, maka perusahaan tidak dapat mengangkat karyawan tersebut menjadi karyawan tetap.

3.2 Analisis Sistem yang diusulkan

3.2.1 Flowchart Sistem yang diusulkan

Berikut merupakan flowchart sistem yang diusulkan oleh peneliti:

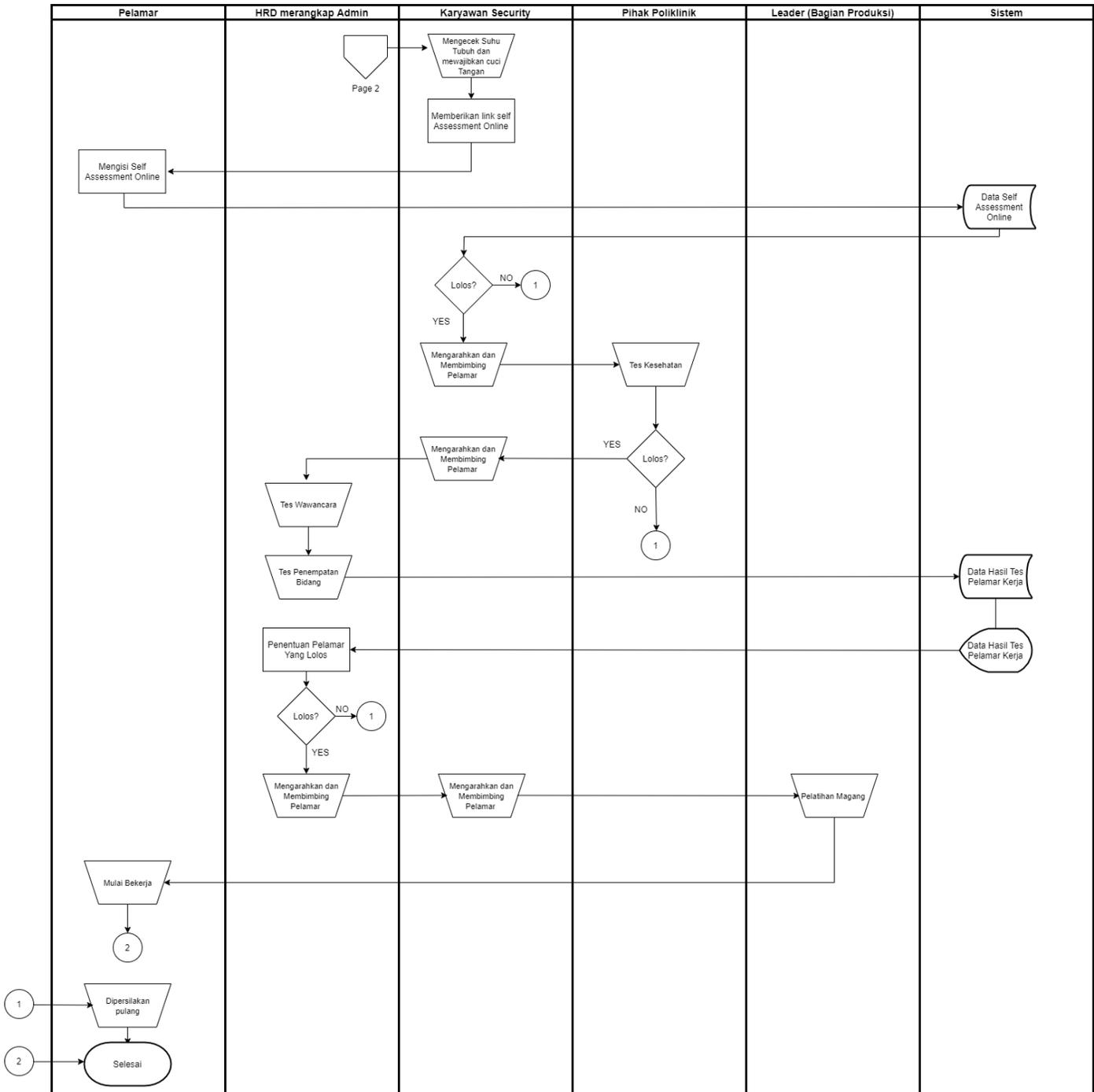


Gambar 3 Flowchart Sistem Usulan

Berdasarkan flowchart diatas, sistem yang diusulkan mulai dari Bagian HRD yang menginfokan dibukanya lowongan pekerjaan karyawan produksi. Info diberikan tidak hanya melalui media cetak, media sosial, dan mulut ke mulut, namun juga melalui website resmi perusahaan. Pelamar dapat mendaftarkan diri menjadi bagian dari PT. Urip Sugiharto melalui website. Website hadir untuk memberikan informasi grafis yang lebih menarik dan mudah diakses. Pelamar mengisikan seluruh data diri melalui formulir pendaftaran online dan *softfile* berkas-berkas yang diperlukan melalui website, hal ini akan mengurangi penggunaan kertas dan mempermudah pendataan oleh Admin yaitu bagian HRD perusahaan karena semuanya akan masuk ke dalam satu pintu sistem. Admin akan login secara berkala untuk mengecek data lamaran pekerjaan yang masuk ke database dan melakukan seleksi data yang masuk. Pelamar yang lolos seleksi berkas akan dihubungi secara langsung oleh HRD untuk diundang mengikuti serangkaian tes dalam

perusahaan, dengan dihimbau mengikuti protokol kesehatan yaitu selalu menerapkan 3M : memakai

masker, mencuci tangan dengan sabun/ handsanitizer, dan menjaga jarak minimal 1,5 meter.



Gambar 3 Flowchart Sistem Usulan (2)

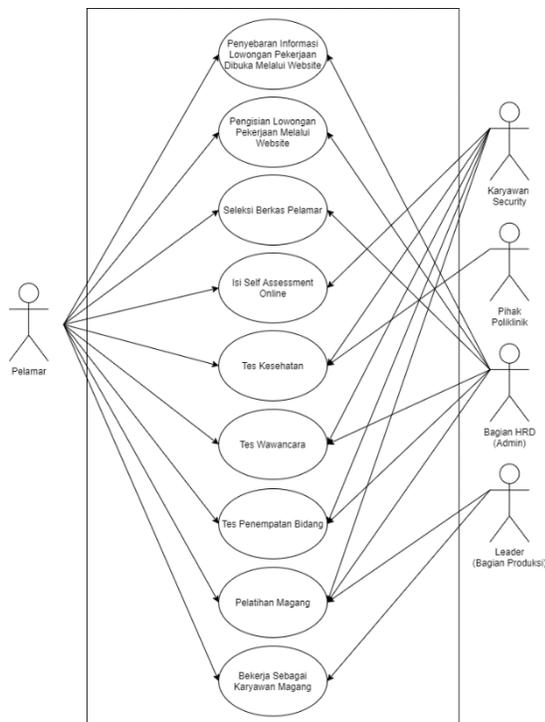
Pelamar yang datang ke perusahaan akan dicek suhu tubuhnya dan diwajibkan mencuci tangan oleh karyawan security Pos 1. Karyawan security juga memberikan link self assessment kepada pelamar untuk dapat diisi di tempat. Self assessment berbentuk google form untuk mengurangi penggunaan kertas dari sistem

sebelumnya. Data self assessment akan masuk ke dalam sistem, pelamar yang tidak lolos akan dipersilakan pulang sementara yang lolos dapat melanjutkan proses rekrutmen yang ada. Karyawan security akan mendampingi pelamar menuju Pos 2 kemudian ke Poliklinik. Tes berikutnya adalah tes kesehatan yang

dilakukan oleh dokter dalam Poliklinik. Pelamar yang tidak lolos tes kesehatan akan dipersilakan pulang sementara yang lolos tes kesehatan dapat melanjutkan proses berikutnya yaitu tes wawancara dan penempatan bidang. Karyawan akan mengarahkan pelamar sampai ke bagian HRD. Seluruh pelamar yang akan masuk ke ruangan HRD wajib memakai hand sanitizer yang sudah disediakan perusahaan di pintu masuk ruangan. Pelamar selanjutnya mengikuti tes wawancara secara tatap muka namun dalam jarak aman, juga tes pengecekan tangan apakah cocok ditempatkan di bagian Produksi. Jika pelamar tidak lolos salah satu tes tersebut maka HRD mempersilakan pelamar tersebut pulang, namun jika pelamar lolos HRD akan mengarahkan pelamar untuk dapat mengikuti pelatihan magang maksimal 1 tahun yang akan dilatih, dibimbing, dan diarahkan oleh Leader (penanggung jawab bagian Produksi).

3.2.2 Use Case Diagram

Berikut merupakan use case diagram dari sistem yang diusulkan oleh peneliti:



Gambar 4 Use Case Diagram Sistem Usulan

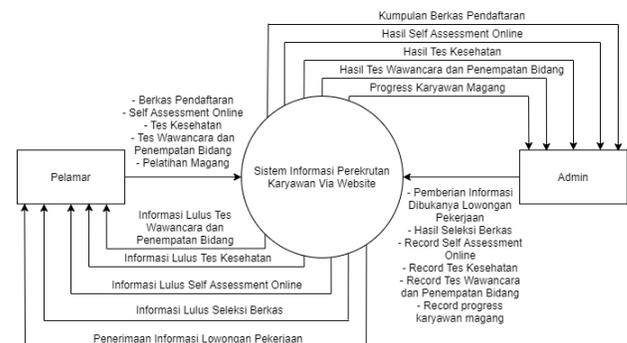
Pada proses rekrutmen karyawan yang diusulkan, terdapat 5 aktor yang berperan penting diantaranya pelamar, karyawan Security, pihak Poliklinik, bagian HRD sekaligus Admin Website, dan Leader (penanggung jawab bagian Produksi). Use case pertama adalah penyebaran informasi lowongan pekerjaan dibuka

melalui website, aktor yang berperan yaitu HRD yang *memposting* informasi lowongan pekerjaan serta pelamar yang dapat melihat informasi melalui website. Use case kedua adalah pengisian lowongan pekerjaan melalui website, aktor yang berperan yaitu pelamar yang mengisi formulir pendaftaran online serta HRD sebagai admin yang memantau perkembangan data pelamar yang masuk. Use case ketiga adalah seleksi berkas pelamar yang dilakukan oleh HRD selanjutnya informasi lolos berkas disampaikan HRD kepada pelamar. Use case keempat terjadi di perusahaan yaitu pengisian self assessment online yang diberikan oleh karyawan Security untuk diisi pelamar. Use case kelima adalah tes kesehatan, aktor yang berperan yaitu karyawan Security sebagai pendamping pelamar menuju pihak Poliklinik. Pihak Poliklinik bertugas mengecek kesehatan pelamar. Use case keenam adalah tes wawancara, aktor yang berperan yaitu karyawan Security yang bertugas mendampingi pelamar menuju bagian HRD, selanjutnya HRD akan mewawancarai pelamar. Use case ketujuh adalah tes penempatan bidang yang dilakukan oleh HRD kepada pelamar, pelamar yang lolos tes ini didampingi kembali oleh karyawan Security menuju proses berikutnya. Use case kedelapan adalah pelatihan magang, aktor yang berperan adalah HRD yang memberikan informasi kepada Leader mengenai pelamar yang lolos seleksi, dan karyawan Security yang bertugas mendampingi pelamar dari bagian HRD menuju Leader. Use case terakhir adalah bekerja sebagai karyawan magang dimana pelamar yang diterima siap untuk bekerja dibawah pengawasan dan bimbingan Leader (penanggung jawab bagian Produksi) selama maksimal 1 tahun.

3.2.3 Data Flow Diagram

3.2.3.1 Diagram Konteks/ Level 0

Berikut merupakan Data Flow Diagram (DFD) Level 0 dari sistem yang diusulkan:

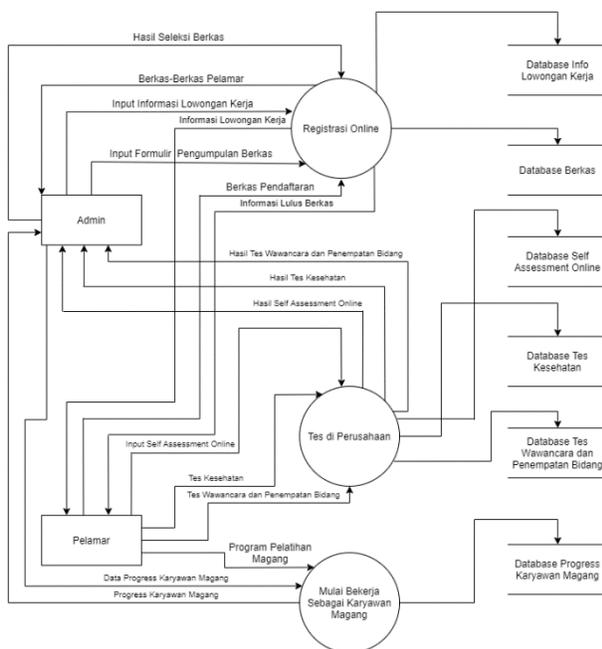


Gambar 5 Data Flow Diagram Level 0

Pada Diagram Konteks / *Data Flow Diagram* Level 0 diatas, data pertama yang mengalir yaitu pemberian informasi dibukanya lowongan pekerjaan yang *diinputkan* oleh admin kepada sistem. Pelamar mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan, yang ditindaklanjuti dengan mengupload berkas pendaftaran, mengisi self assessment online, melakukan tes kesehatan, tes wawancara dan penempatan bidang, serta pelatihan magang. Seluruh data tersebut diproses ke dalam satu sistem informasi perekrutan karyawan via website. Hasil dari data yang *diinput* (berkas pendaftaran), seluruh hasil tes (self assessment online, kesehatan, wawancara, dan penempatan bidang) serta progress pelamar (pelatihan magang) dikelola oleh admin dan dikonversi menjadi bentuk informasi dan perekaman (*record*) ke dalam database sistem. Informasi yang telah direkam ke dalam database disampaikan dalam bentuk tertulis maupun verbal kepada pelamar.

3.2.3.2 DFD Level 1

Berikut merupakan Data Flow Diagram (DFD) Level 1 dari sistem yang di susulkan:



Gambar 6 Data Flow Diagram Level 1

Pada *Data Flow Diagram* Level 1, proses dibagi menjadi 3 yaitu Registrasi Online, Tes di Perusahaan, dan Mulai Bekerja sebagai Karyawan Magang. Aliran data pertama kali masuk pada proses Registrasi Online yaitu informasi pembukaan lowongan kerja (yang dimasukkan ke dalam database info lowongan kerja) dan formulir pengumpulan berkas (yang dimasukkan ke dalam database berkas) *diinputkan* HRD dan disebarluaskan melalui website. Informasi dapat dilihat pelamar ketika membuka website, selanjutnya pelamar mengisi dan

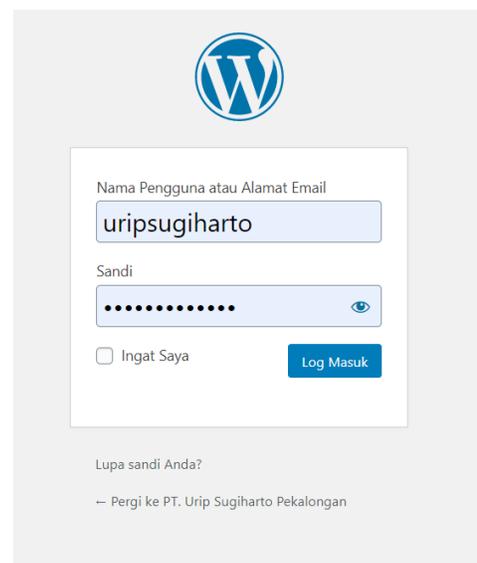
mengupload formulir pendaftaran dan berkas-berkas pendaftaran yang diperlukan ke dalam sistem, dan masuk ke dalam database berkas. Formulir dan berkas yang masuk ke dalam sistem dapat dilihat oleh admin untuk diseleksi. Hasil seleksi berkas oleh HRD dimasukkan ke dalam database berkas dan informasi lulus berkasnya disampaikan kepada pelamar.

Proses selanjutnya adalah Tes di Perusahaan, yang diawali pelamar yang datang ke perusahaan mengisi self assessment online, yang datanya kemudian masuk ke dalam database self assessment online. Selanjutnya pelamar melakukan tes kesehatan, data hasil tes kesehatan masuk ke dalam database tes kesehatan yang dapat dikelola oleh admin. Setelah melakukan tes kesehatan, pelamar melakukan tes wawancara dan tes penempatan bidang, hasil dari tes wawancara dan penempatan bidang masuk ke dalam database tes wawancara dan penempatan bidang yang dapat dikelola oleh admin.

Proses terakhir adalah Mulai Bekerja sebagai Karyawan Magang, yang diawali dengan pelamar yang telah diterima menjadi karyawan magang mengikuti program pelatihan magang, yaitu dengan bekerja menjadi karyawan magang selama maksimal 1 tahun. Sistem akan memantau *progress* dari karyawan magang dan memberikan data kepada HRD, dalam hal ini datanya berasal dari komunikasi terintegrasi antara HRD (Admin) dan Leader (bagian Produksi). Data *Progress* selanjutnya dimasukkan oleh Admin ke dalam database progress karyawan magang.

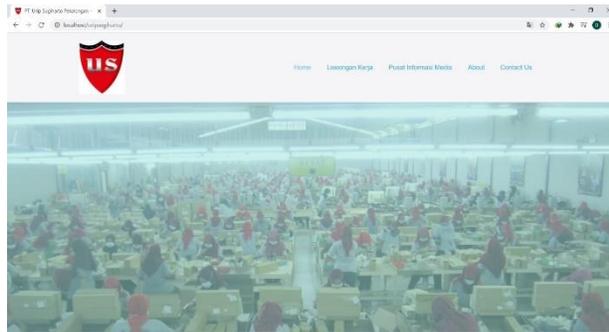
3.3 Implementasi Rancangan Website

1. Halaman *Login* Admin Website

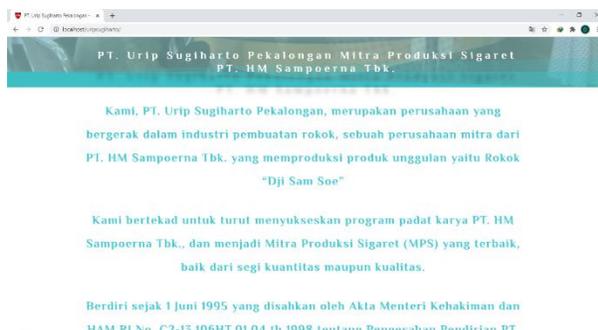


Gambar 7 Halaman *Login* Admin Website

2. Halaman Utama / Home Website

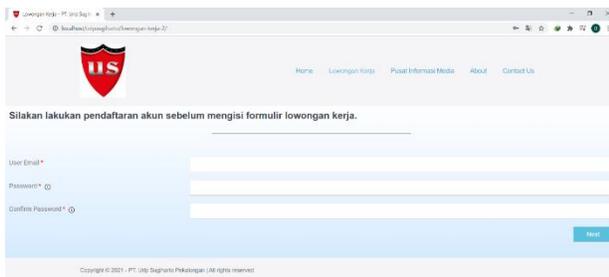


Gambar 8 Halaman Home

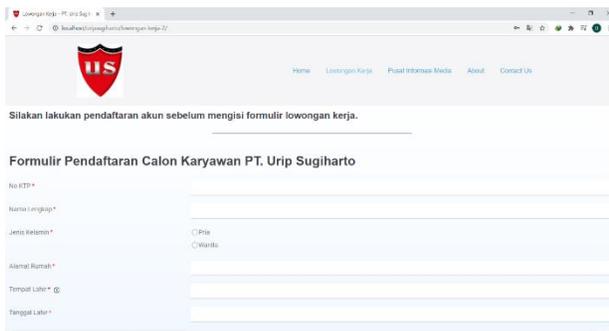


Gambar 9 Halaman Home 2

3. Halaman Registrasi Lowongan Pekerjaan

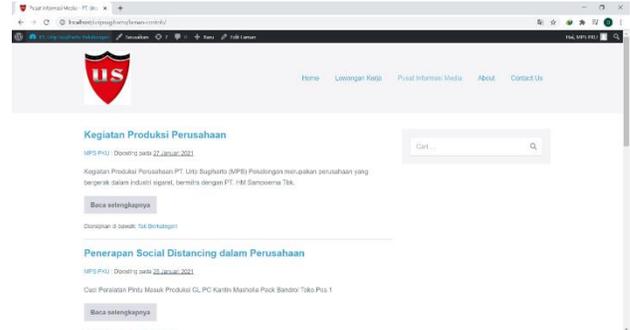


Gambar 10 Halaman Registrasi Lowongan Pekerjaan



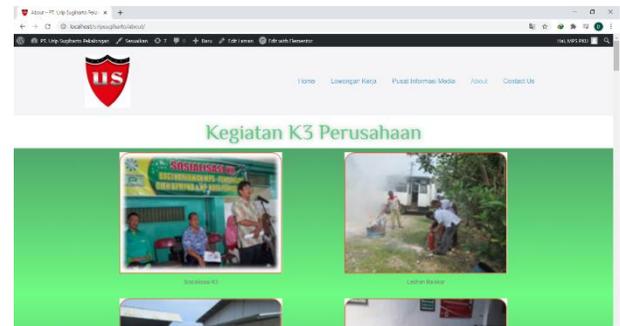
Gambar 11 Halaman Registrasi Lowongan Pekerjaan 2

4. Halaman Pusat Informasi Media



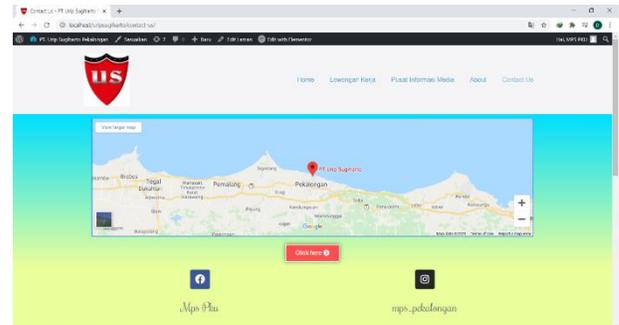
Gambar 12 Halaman Pusat Informasi Media

5. Halaman About



Gambar 13 Halaman About

6. Halaman Contact Us



Gambar 14 Halaman Contact Us

7. Halaman Posts



Gambar 15 Halaman Posts

3.4 Black Box Testing

Black Box Testing merupakan langkah yang dilakukan untuk menguji kelancaran program yang sudah dibuat, hal ini penting untuk mencegah kesalahan alur program. Black Box Testing yaitu menguji *software* dari segi spesifikasi fungsional tanpa menguji desain dan kode program (Rosa dan Shalahudin, 2015). Pengujian *black box* dilakukan setelah seluruh pembuatan website selesai dan akan dicek apakah terdapat kesalahan atau malfungsi dari program-program yang telah dirancang di dalam website. Pengujian dilakukan terhadap sejumlah 25 skenario yang terdiri atas percobaan *login* dengan *username* dan *password* yang benar, penggantian logo perusahaan, penggantian *slider* foto halaman *Home*, pengeditan form lowongan pekerjaan, pengeditan respons pelamar kerja oleh *admin* website, penambahan konten dalam halaman *About*, penambahan postingan terbaru, penggunaan mesin pencarian, pengisian formulir lowongan pekerjaan, percobaan mengklik fitur tautan link sosial media dan post pada halaman *Home*, percobaan mengklik menu Pusat Informasi Media, percobaan mengklik fitur tautan link Google Maps, sosial media, dan *play* video pada halaman *Contact Us*. Hasil dari pengujian *Black Box* adalah semua program dapat berfungsi dengan baik dan dinyatakan valid.

4. Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan:

1. Melalui penelitian ini, telah terbentuk usulan sistem informasi rekrutmen karyawan yang baru, yang dapat diimplementasikan untuk menjadi alternatif solusi sistem yang sudah ada, dengan harapan dapat mempermudah pihak HRD PT. Urip Sugiharto Pekalongan dalam pengelolaan setiap data pelamar yang masuk ke dalam sistem. Aspek yang menjadi perhatian adalah usulan yang diberikan memungkinkan setiap pelamar kerja dapat langsung melihat informasi serta mendaftar secara online melalui website, sehingga dapat mengurangi penggunaan kertas dan kontak fisik di saat pandemi *Covid-19*, serta pelaksanaan rangkaian tes yang dilakukan di perusahaan selalu menerapkan protokol kesehatan yang ketat dengan 3M yaitu memakai masker, mencuci tangan dengan sabun / memakai handsanitizer, dan menjaga jarak minimal 1,5 meter.
2. Melalui penelitian ini, telah diberikan konsep mengoptimalkan perekrutan karyawan yaitu melalui sebuah website yang dibuat dengan CMS WordPress, bahasa pemrograman PHP, database MySQL, dan dibantu dengan web server XAMPP serta web browser Google Chrome. Usulan penggunaan website dapat menjadi sarana dalam meningkatkan promosi perusahaan pada masyarakat sekitar dengan kemudahan akses dan sajian tampilan/*user interface* yang menarik. Website dapat

digunakan untuk menampilkan informasi *company profile* perusahaan, kegiatan dalam perusahaan, cara menjangkau perusahaan, dan terlebih lagi memudahkan proses rekrutmen karyawan khususnya karyawan bagian produksi. Selain itu pengelolaan cukup mudah karena website dapat diakses secara *free* oleh Admin perusahaan. Dalam penelitian ini website sudah dinyatakan lulus serangkaian uji Black Box untuk memastikan website siap digunakan ketika suatu saat dibutuhkan oleh manajemen perusahaan.

5. Daftar Pustaka

- Atmoko, F. (2017, April Selasa, 14). PEMAKAIAN REKRUTMEN ONLINE DI INDONESIA PADA PERUSAHAAN-PERUSAHAAN TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA . *Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, Vol 5, No 2. Retrieved from wartaekonomi.co.id: <https://www.wartaekonomi.co.id/read280988/di-tengah-covid-19-pemasaran-online-dan-digital-branding-jadi-pilihan>
- Gitiyarko, V. (2020, Juni Senin, 22). *Kompaspedia*. Retrieved from Kompas: <https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/upaya-dan-kebijakan-pemerintah-indonesia-menangani-pandemi-covid-19>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irwansyah. (2003). *Evaluasi Pemakai Atas Kecocokan Tugas Teknologi yang Mempunyai Kinerja Individu*. Yogyakarta: Tesis pada Sekolah Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR HK.01.07/MENKES/413/2020 TENTANG PEDOMAN PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN CORONAVIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Lindawati dan Salamah, I. (2012). "Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol.14, no. 1.
- Nanda dan Prasetya, A. (2017). EFEKTIFITAS PENERAPAN METODE REKRUTMEN ONLINE (E- RECRUITMENT) (Studi Pada PT Industri Kereta Api (INKA) – Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 53 No.1.
- Rizky, D. (2019, Januari 15). Retrieved from medium.com: <https://medium.com/dot-intern/sdlc-metode-waterfall-5ae2071f161d>
- Rosa dan Shalahudin, M. (2015). *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung: Informatika Bandung.