

# Implementasi Sistem *Enterprise Resource Planning* menggunakan Modul *Recruitment Human Resource* pada Odoo

Firman Bintang Ramadhan<sup>1</sup>, Muhamad Femy Mulya<sup>2</sup>, Saipul Anwar<sup>3</sup>, Pramitha Dwi Larasati<sup>4</sup>, Yasin Efendi<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi Sistem Informasi, Tanri Abeng University

<sup>1</sup>[firman.bintang@student.tau.ac.id](mailto:firman.bintang@student.tau.ac.id), <sup>2</sup>[femy.mulya@tau.ac.id](mailto:femy.mulya@tau.ac.id), <sup>3</sup>[saipul@tau.ac.id](mailto:saipul@tau.ac.id), <sup>4</sup>[pramitha.dwi@tau.ac.id](mailto:pramitha.dwi@tau.ac.id),  
<sup>5</sup>[yasin.efendi@tau.ac.id](mailto:yasin.efendi@tau.ac.id)

Diterima : 30 Agustus 2025

Disetujui : 20 September 2025

**Abstract**— Seiring perkembangan era digital, perusahaan perlu meningkatkan efisiensi manajemen sumber daya manusia melalui pemanfaatan teknologi informasi. Selangit Group Indonesia, yang memiliki sejumlah cabang *coffee shop*, menghadapi tantangan dalam proses rekrutmen yang masih manual dan terpisah, sehingga berpotensi menimbulkan keterlambatan dan kesalahan administratif. Penelitian ini bertujuan mengimplementasikan modul *Recruitment* pada sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) berbasis Odoo untuk mempercepat dan menyederhanakan proses rekrutmen. Metode pengembangan yang digunakan adalah *Rapid Application Development* (RAD), dengan perancangan sistem berbasis UML dan ERD. Hasil implementasi menunjukkan sistem berhasil mengotomatisasi tahapan rekrutmen, mulai dari pembuatan lowongan hingga pelaporan, dengan tingkat keberhasilan uji *blackbox* sebesar 90%. Sistem ini dinilai mampu meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan dalam proses rekrutmen Selangit Group Indonesia.

**Keywords** — *Enterprise Resource Planning, Odoo, Recruitment, Rapid Application Development (RAD)*

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan era digital mendorong perusahaan untuk meningkatkan daya saing dengan memanfaatkan teknologi informasi (TI) dan sistem informasi. Penerapan teknologi tersebut menjadi strategi penting dalam upaya memperbaiki kualitas layanan, efektivitas operasional, ketepatan waktu, serta efisiensi biaya [1]. Salah satu teknologi yang banyak diadopsi adalah *Enterprise Resource Planning* (ERP), yaitu sistem perangkat lunak yang mengintegrasikan berbagai fungsi bisnis utama dalam perusahaan. ERP mencakup modul keuangan, sumber daya manusia, produksi, rantai pasokan, dan lainnya, serta mendukung aliran informasi *real-time* untuk pengambilan keputusan yang lebih baik [1].

Di Indonesia, penggunaan ERP terus meningkat. Sebanyak 54,2% perusahaan

diketahui telah menerapkan ERP untuk mendukung kelancaran proses bisnis [2]. Tren global menunjukkan bahwa industri makanan dan minuman (F&B) menjadi salah satu sektor yang aktif beralih ke ERP terintegrasi, seiring dengan kebutuhan efisiensi [2]. Namun, penerapan ERP di perusahaan skala kecil hingga menengah masih menghadapi tantangan, antara lain keterbatasan anggaran, kurangnya sumber daya ahli, serta resistensi terhadap perubahan sistem [3]. Hal ini membuka peluang penelitian untuk menghadirkan solusi berbasis ERP yang lebih fleksibel, ekonomis, dan mudah diimplementasikan, salah satunya dengan memanfaatkan Odoo ERP.

Odoo merupakan perangkat lunak ERP *open source* yang menyediakan berbagai modul terintegrasi, seperti CRM, akuntansi, inventaris, pemasaran, dan SDM [3]. Odoo memiliki keunggulan dalam aspek biaya, fleksibilitas,

kemudahan kustomisasi, serta skalabilitas sehingga cocok untuk perusahaan dengan kebutuhan integrasi. Salah satu modul penting pada Odoo adalah *Recruitment Human Resource*, yang dirancang untuk mempermudah manajemen proses rekrutmen secara sistematis, terpusat, dan *real-time*.

Selangit Group Indonesia, perusahaan F&B dengan sejumlah cabang di berbagai daerah, menghadapi tantangan dalam pengelolaan proses rekrutmen karyawan. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan koordinasi antar cabang, visibilitas status pelamar yang rendah, proses seleksi yang tidak seragam, dan lambatnya pengambilan keputusan terkait perekrutan. Permasalahan ini berdampak pada keterlambatan penempatan karyawan dan potensi kesalahan administratif dalam proses rekrutmen. Oleh karena itu, penerapan ERP berbasis Odoo dengan modul *Recruitment Human Resource* diharapkan dapat menjadi solusi untuk mengatasi kendala tersebut dengan menghadirkan sistem yang terpusat, terintegrasi, dan efisien.

Penelitian ini bertujuan untuk mengimplementasikan modul *Recruitment Human Resource* pada Odoo ERP di Selangit Group Indonesia, merancang desain proses yang efisien, serta mengevaluasi dampaknya terhadap efisiensi pengelolaan proses rekrutmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem berhasil mengotomatisasi proses rekrutmen mulai dari manajemen lowongan, penerimaan kandidat, seleksi, penjadwalan wawancara, hingga pelaporan. Diharapkan, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain yang ingin mengadopsi ERP berbasis Odoo dalam mengelola proses rekrutmen.

## II. LITERATURE REVIEW

### A. Landasan Teori

*Enterprise Resource Planning* (ERP) merupakan sistem informasi yang dirancang untuk digunakan oleh berbagai perusahaan guna mengintegrasikan berbagai departemen dan fungsi dalam perusahaan ke dalam satu sistem yang mampu memenuhi kebutuhan perusahaan secara menyeluruh [4]. ERP juga dipahami sebagai sistem informasi terpadu yang

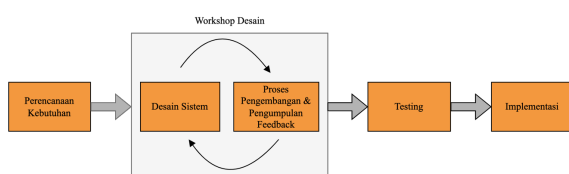
mendukung proses bisnis perusahaan, di mana implementasinya sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas kerja sehingga perusahaan dapat beroperasi lebih optimal [1]. Selain itu, ERP merupakan perangkat lunak yang dirancang untuk mengelola proses bisnis dengan memungkinkan perusahaan mengotomatisasi berbagai fungsi *back-office* yang berhubungan dengan layanan, teknologi, dan sumber daya manusia, serta mencakup berbagai aspek operasional seperti perencanaan produk, manufaktur, pengembangan, pemasaran, penjualan, keuangan, sumber daya manusia, manajemen rantai pasokan, manajemen hubungan pelanggan, dan intelijen bisnis [5].

Odoo ERP merupakan perangkat lunak manajemen sumber daya perusahaan yang bersifat *open source*, dirancang untuk mendukung perusahaan dalam mengelola berbagai aspek operasional seperti akuntansi, manajemen inventaris, penjualan, dan sumber daya manusia [6]. Odoo menyediakan integrasi yang efektif antar modul sehingga memudahkan perusahaan dalam mengelola data dan proses bisnis secara efisien, menekan biaya operasional, serta meningkatkan produktivitas melalui otomatisasi proses yang sebelumnya dilakukan secara manual [6]. Penerapan Odoo ERP juga dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data melalui fitur analisis yang memungkinkan pemantauan kinerja secara langsung [7]. Meskipun menawarkan banyak manfaat, implementasinya memerlukan analisis kebutuhan yang mendetail dan pelatihan karyawan agar sistem benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan dapat dimanfaatkan secara optimal [8].

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan menarik calon pelamar yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang dibutuhkan guna mengatasi kekurangan yang telah diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian [9]. Rekrutmen juga mencakup usaha untuk mencari calon karyawan yang memenuhi kriteria tertentu agar perusahaan dapat melakukan seleksi terhadap individu yang paling sesuai untuk posisi yang tersedia [9].

Selain itu, rekrutmen diartikan sebagai proses untuk menarik sejumlah besar pelamar yang memenuhi kualifikasi baik untuk posisi yang telah diantisipasi maupun tidak, mencakup pencarian bakat dan penjangkaran kelompok pelamar terbaik untuk mengisi posisi kosong [10].

*Rapid Application Development* (RAD) merupakan metode pengembangan sistem dengan “kecepatan tinggi” dari model sekuensial linier, yang memanfaatkan pendekatan konstruksi berbasis komponen untuk memungkinkan iterasi cepat, mengurangi waktu siklus pengembangan, serta meningkatkan kolaborasi dengan *user* agar hasil akhir sesuai dengan kebutuhan [11]. RAD mengadopsi pendekatan *prototyping* untuk menghasilkan sistem berkualitas tinggi secara cepat dan dengan biaya yang lebih rendah [12]. Metode ini juga memanfaatkan pendekatan berorientasi objek untuk mempercepat transisi antara tahap perancangan dan implementasi, sehingga mampu memenuhi kebutuhan bisnis yang terus berkembang secara efektif [13]. Tahapan utama dalam RAD meliputi perencanaan kebutuhan, desain sistem dengan partisipasi aktif *user*, pengembangan disertai pengumpulan *feedback*, serta tahap pengujian dan implementasi produk [14].



Gambar 1. Tahapan RAD

### B. Penelitian Terdahulu

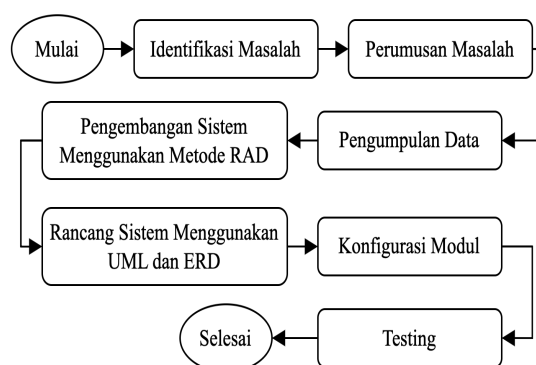
Anggraeni et al. (2021) [15] merancang sistem ERP berbasis Odoo pada modul *Human Resource* menggunakan metode *Rapid Application Development* (RAD) di PT Kinarya Alihdaya Mandiri. Penelitian ini menghasilkan sistem yang mempermudah pengelolaan proses rekrutmen, mempercepat penerimaan karyawan baru, serta menyimpan data secara *real-time* untuk mendukung divisi HRD dalam pelacakan dan pengelolaan data tenaga kerja. Meskipun demikian, transisi ke ERP menuntut pelatihan karyawan dan menimbulkan risiko ketergantungan terhadap teknologi yang dapat menjadi tantangan bila terjadi gangguan sistem.

Sugiannur dan Riyad (2020) [16] mengembangkan sistem ERP terintegrasi untuk manajemen sumber daya manusia di PT Sumber Kahayan Kharisma menggunakan metode *Waterfall*. Sistem ini terbukti mampu mengurangi aktivitas manual, memberikan akses data secara *real-time*, serta meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan data karyawan dan penggajian. Hasil penelitian juga menunjukkan peningkatan kualitas pelaporan dan pengambilan keputusan. Namun, implementasi ERP memerlukan biaya besar, waktu untuk pelatihan, serta menghadapi potensi resistensi dari karyawan terhadap sistem baru.

Hidayat dan Faizun (2022) [17] meneliti implementasi ERP Odoo pada modul manajemen manufaktur dengan metode *Waterfall*. Penelitian ini membuktikan bahwa Odoo efektif dalam mendukung perencanaan produksi, pesanan kerja, dan pengelolaan inventaris. Odoo sebagai ERP terintegrasi berkontribusi pada efisiensi operasional perusahaan. Namun, kompleksitas sistem dan kebutuhan pelatihan menjadi tantangan utama dalam proses adopsinya, serta risiko ketergantungan teknologi jika terjadi gangguan sistem.

Penelitian ini mengambil kontribusi dari kelemahan studi-studi sebelumnya dengan fokus pada pengembangan fitur tambahan pada modul *Recruitment Human Resource* Odoo ERP di Selangit Group Indonesia. Dengan menggunakan metode RAD, sistem yang dikembangkan diharapkan mampu mengotomatisasi proses rekrutmen secara efisien, akurat, dan mendukung pengambilan keputusan strategis.

## III. METODOLOGI



Gambar 2. Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui tahapan sistematis untuk memastikan bahwa sistem yang dikembangkan dapat menjawab kebutuhan perusahaan secara tepat dan efektif. Tahapan pertama dimulai dengan identifikasi dan perumusan masalah, yang bertujuan untuk mengungkap permasalahan utama dalam proses rekrutmen serta menetapkan sasaran penelitian.

Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi pustaka guna memperoleh informasi yang akurat sebagai dasar analisis dan perancangan sistem. Data tersebut menjadi landasan dalam memahami kebutuhan *user* dan alur bisnis yang berjalan di perusahaan.

Pada tahap analisis, digunakan metode *Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats* (SWOT) untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang berkaitan dengan implementasi sistem. Hasil analisis ini digunakan sebagai acuan dalam merumuskan strategi pengembangan yang tepat.

Proses pengembangan sistem menggunakan metode *Rapid Application Development* (RAD) karena mendukung pembangunan sistem dalam waktu relatif singkat serta memungkinkan penyesuaian secara cepat berdasarkan *feedback* dari *user*. Pendekatan ini cocok diterapkan pada proyek dengan kebutuhan yang berubah secara dinamis.

Tahap perancangan mencakup pembuatan *Unified Modeling Language* (UML) dan *Entity Relationship Diagram* (ERD) sebagai alat bantu visual untuk merepresentasikan proses bisnis dan struktur data secara terstruktur.

Sistem kemudian dikonfigurasi menggunakan modul *Recruitment Human Resource* pada Odoo ERP, dengan penyesuaian fitur seperti pengaturan fungsi utama, pelacakan status pelamar, dan otomatisasi notifikasi untuk mendukung efisiensi proses rekrutmen.

Terakhir, dilakukan pengujian sistem menggunakan metode *black box testing* guna memastikan bahwa seluruh fitur berjalan sesuai spesifikasi dan sistem dapat mendukung efektivitas proses rekrutmen di perusahaan.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Analisis SWOT

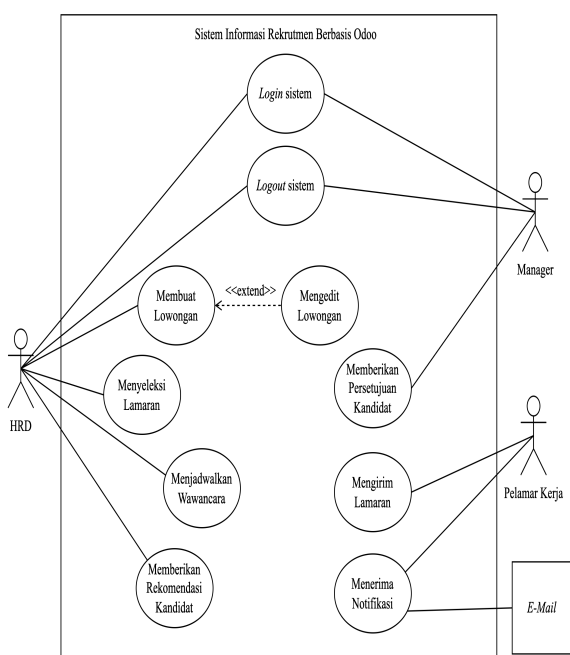
Analisis SWOT digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam implementasi sistem rekrutmen menggunakan modul *Recruitment* pada Odoo ERP di Selangit Group Indonesia. Hasil analisis SWOT ini dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. SWOT Analisis

	<b><i>Strengths</i></b>	<b><i>Weaknesses</i></b>
	1. Perekrutan lebih cepat. 2. Data tersimpan terpusat. 3. Sistem fleksibel terhadap perkembangan bisnis. 4. Meningkatkan citra perusahaan.	1. Biaya awal dan pelatihan tinggi. 2. Butuh waktu adaptasi. 3. Fitur tidak relevan membingungkan. 4. Gangguan teknis menghambat proses.
<b><i>Opportunity</i></b>	<b>Strategi S-O</b>	<b>Strategi W-O</b>
1. Tren digitalisasi mendukung sistem rekrutmen. 2. Platform daring menjangkau lebih luas 3. ERP meningkatkan efisiensi 4. Program digitalisasi UMKM dapat dimanfaatkan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gunakan otomatisasi untuk mengikuti tren digitalisasi dan meningkatkan efisiensi.</li> <li>Manfaatkan integrasi data untuk menjangkau lebih banyak kandidat melalui platform daring.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investasikan pelatihan untuk mengatasi keterbatasan daya manusia kompleksitas sistem.</li> <li>Gunakan bantuan untuk biaya implementasi.</li> </ul>
<b><i>Threats</i></b>	<b>Strategi S-T</b>	<b>Strategi W-T</b>
1. Persaingan teknologi dari perusahaan besar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkatkan fitur keamanan untuk melindungi data dari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terapkan pendekatan yang efektif untuk mengatasi resistensi</li> </ul>

2. Perubahan kebijakan berdampak pada operasional.	ancaman siber. ▪ Gunakan fleksibilitas ERP untuk mengikuti perubahan regulasi.	karyawan terhadap sistem baru. ▪ Siapkan solusi alternatif untuk mengatasi gangguan teknis dan menjaga operasional tetap berjalan.
3. Resistensi staf terhadap teknologi baru.		
4. Ancaman keamanan siber.		

### B. Use Case Diagram



Gambar 3. Use Case Diagram

*Use Case Diagram* (Gambar 3) berfungsi sebagai pemodelan visual yang komprehensif untuk menggambarkan interaksi antara aktor *user* dan fungsionalitas inti dari sistem informasi rekrutmen berbasis Odoo ERP. Dalam sistem ini, tiga aktor utama telah teridentifikasi, masing-masing dengan peran dan tanggung jawab spesifik dalam siklus rekrutmen. Aktor-aktor tersebut meliputi HRD (*Human Resource Development*), Manager, dan Pelamar Kerja.

HRD merupakan aktor sentral yang memiliki akses untuk *Login Sistem* dan *Logout Sistem*. Peran utama HRD mencakup manajemen lowongan pekerjaan, yaitu Membuat Lowongan baru dan Mengedit Lowongan yang sudah dipublikasikan atau masih dalam draf. Selain itu,

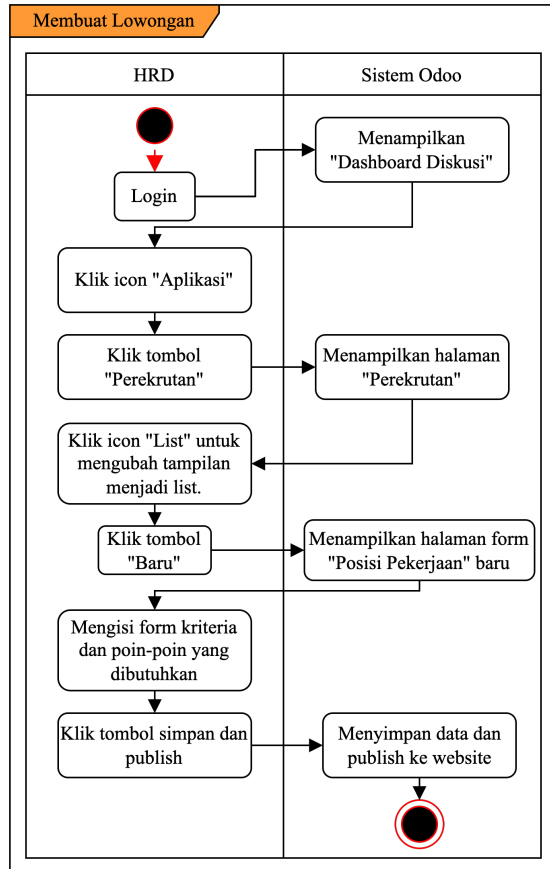
HRD bertanggung jawab penuh dalam proses seleksi kandidat, dimulai dengan Menyeleksi Lamaran yang masuk, kemudian Menjadwalkan Wawancara bagi kandidat yang telah lolos seleksi administrasi, dan terakhir Memberikan Rekomendasi Kandidat kepada Manager untuk persetujuan akhir.

Aktor Manager juga memiliki kemampuan untuk *Login Sistem* dan *Logout Sistem*. Peran krusial Manager adalah Memberikan Persetujuan Kandidat berdasarkan hasil seleksi dan rekomendasi yang diajukan oleh HRD. Keputusan ini akan memfinalisasi status kandidat dalam sistem.

Di sisi lain, Pelamar Kerja adalah aktor eksternal yang berinteraksi dengan sistem melalui portal *web*. Mereka dapat Mengirim Lamaran untuk posisi yang tersedia. Setelah pengiriman lamaran dan di setiap tahapan penting dalam proses rekrutmen, Pelamar Kerja akan secara otomatis Menerima Notifikasi (melalui *email*) mengenai perkembangan status lamaran mereka.

### C. Activity Diagram

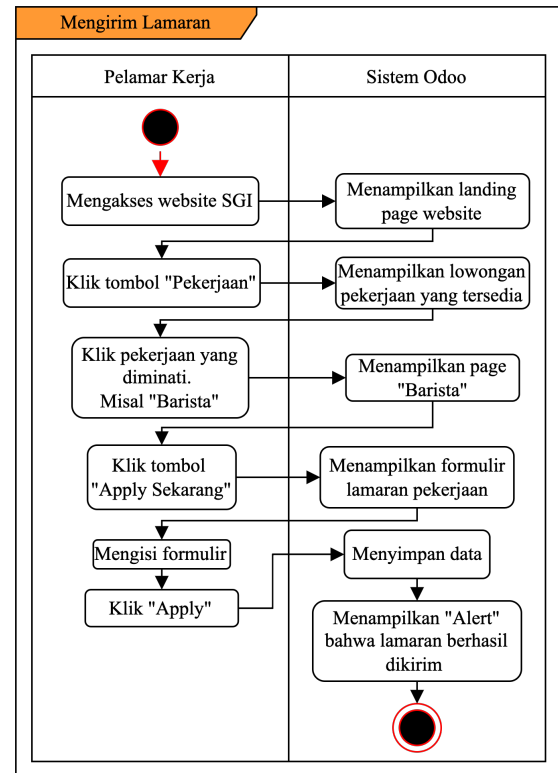
#### 1. Activity Diagram Membuat Lowongan



Gambar 4. Activity Diagram Membuat Lowongan

*Activity Diagram “Membuat Lowongan”* (Gambar 4) memvisualisasikan alur proses pembuatan dan publikasi lowongan pekerjaan baru oleh *Human Resource Development* (HRD) dalam sistem Odoo. Proses ini dimulai ketika HRD berhasil masuk ke sistem dan diarahkan ke “*Dashboard Diskusi*”. Selanjutnya, HRD mengakses ikon “Aplikasi” untuk memilih dan membuka modul “Perekrutan”, yang kemudian menampilkan halaman perekrutan. Untuk mengubah tampilan menjadi daftar, HRD mengklik ikon “List” dan kemudian tombol “Baru” untuk membuka halaman formulir “Posisi Pekerjaan” baru. Pada formulir ini, HRD mengisi kriteria dan poin-poin yang dibutuhkan untuk lowongan. Setelah informasi lengkap, HRD mengklik tombol “Simpan dan Publikasikan” untuk menyimpan data dan memublikasikan lowongan ke *website* perusahaan.

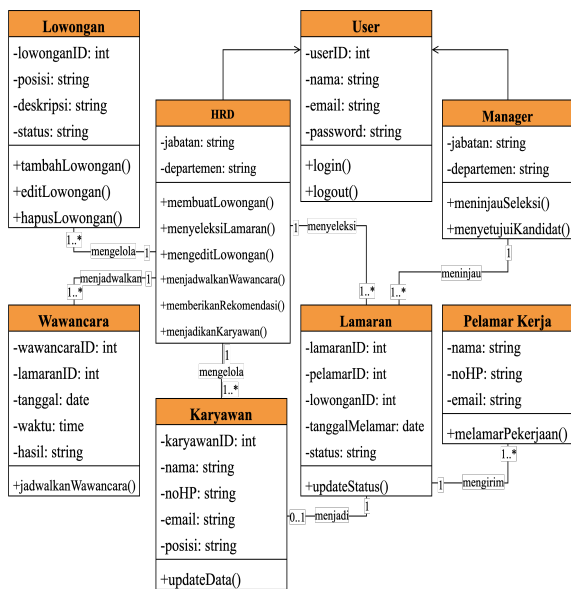
## 2. Activity Diagram Mengirim Lamaran



Gambar 5. Activity Diagram Mengirim Lamaran

*Activity Diagram “Mengirim Lamaran”* (Gambar 5) memvisualisasikan alur proses pengiriman lamaran pekerjaan oleh pelamar melalui portal web Selangit Group Indonesia. Proses ini dimulai ketika pelamar mengakses *website* perusahaan, yang kemudian menampilkan *landing page web*. Pelamar lalu mengklik tombol “Pekerjaan” untuk melihat daftar lowongan yang tersedia. Setelah memilih pekerjaan yang diminati (misalnya “Barista”), sistem akan menampilkan halaman detail pekerjaan tersebut. Untuk melanjutkan, pelamar mengklik tombol “Apply Sekarang” yang akan mengarahkan ke halaman formulir lamaran kerja. Pelamar kemudian mengisi formulir dan mengklik “Apply” untuk mengirimkan lamaran. Setelah berhasil dikirim, sistem Odoo akan menyimpan data lamaran dan menampilkan notifikasi “Alert” bahwa lamaran berhasil dikirim.

#### D. Class Diagram



Gambar 6. Class Diagram

*Class Diagram* (Gambar 6) memodelkan struktur data dan hubungan antar entitas kunci dalam sistem rekrutmen berbasis Odoo *Enterprise Resource Planning* (ERP) di Selangit Group Indonesia. Sistem ini mengidentifikasi tiga peran *user* utama: Pelamar Kerja, HRD, dan Manager. HRD dan Manager adalah *user* internal yang diturunkan dari kelas *User*, yang mengelola kredensial dan hak akses sistem. Sementara itu, Pelamar\_Kerja bertindak sebagai *user* eksternal yang hanya berinteraksi melalui portal *web* untuk mengirimkan lamaran.

Proses rekrutmen dimulai dengan Pelamar\_Kerja mengajukan satu atau lebih (1..\*) Lamaran. Setiap Lamaran secara logis terhubung ke satu Lowongan pekerjaan yang tersedia. Kelas Lowongan menyimpan detail seperti judul, deskripsi, dan tanggal publikasi, serta dikelola oleh HRD.

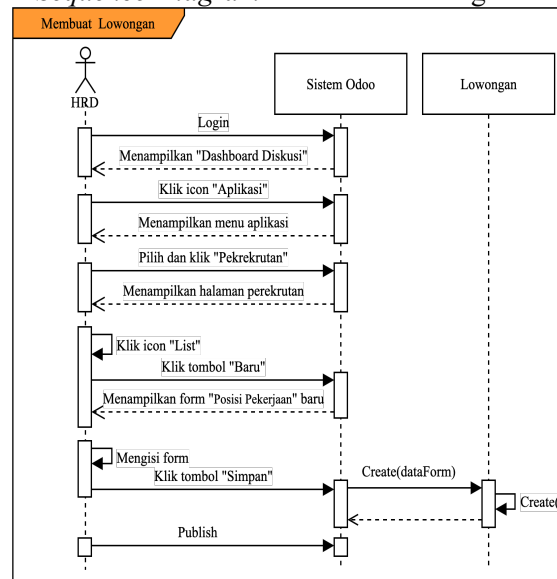
Setelah Lamaran masuk, HRD bertanggung jawab untuk menyeleksiLamaran(). Lamaran yang lolos seleksi akan dilanjutkan ke tahap Wawancara. Satu Lamaran dapat menghasilkan satu atau lebih (1..\*) jadwal Wawancara, dengan HRD sepenuhnya mengelola proses penjadwalan dan pelaksanaan Wawancara tersebut.

Manager berperan dalam meninjauSeleksi() dan memberikan PersetujuanKandidat() berdasarkan rekomendasi dari HRD. Jika Lamaran disetujui, ia akan menghasilkan satu

entitas Karyawan baru. Data Karyawan ini kemudian dikelola secara langsung oleh HRD dalam sistem.

#### E. Sequence Diagram

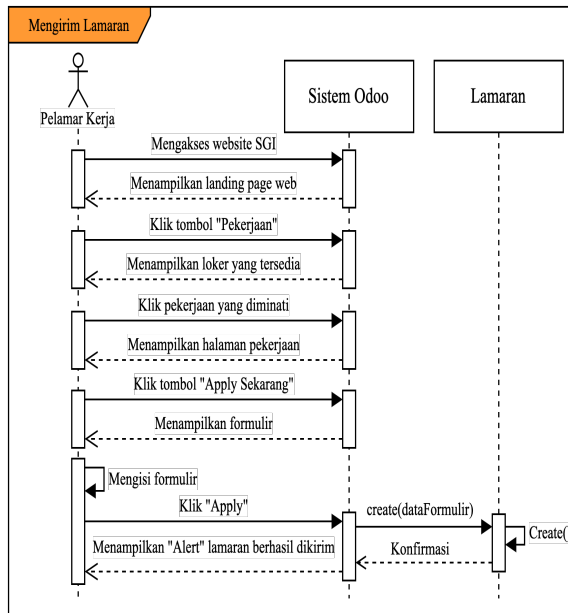
##### 1. Sequence Diagram Membuat Lowongan



Gambar 7. Sequence Diagram Membuat Lowongan

*Sequence Diagram* “Membuat Lowongan” (Gambar 7) mengilustrasikan urutan interaksi antara HRD, Sistem Odoo, dan entitas Lowongan dalam proses pembuatan lowongan kerja baru. Alur ini dimulai dengan HRD melakukan *login* ke sistem, kemudian mengakses modul “Perekrutan” untuk membuka formulir “Posisi Pekerjaan” baru. Setelah HRD mengisi dan menyimpan data lowongan pada formulir, Sistem Odoo akan memproses *create(dataForm)* ke entitas Lowongan untuk penyimpanan data, dan selanjutnya memublikasikan lowongan tersebut. Diagram ini secara efektif memvisualisasikan langkah-langkah fungsional dalam inisiasi dan publikasi lowongan kerja, mendukung efisiensi operasional divisi HRD.

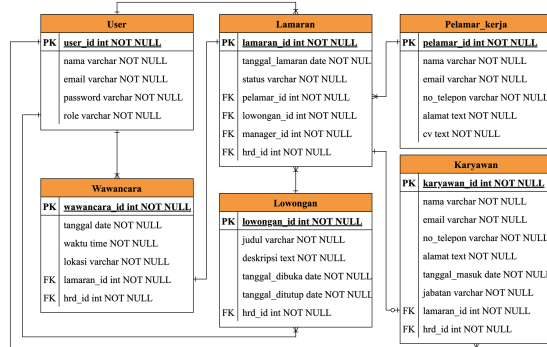
##### 2. Sequence Diagram Mengirim Lamaran



Gambar 8. Sequence Diagram Mengirim Lamaran

Sequence Diagram “Mengirim Lamaran” (Gambar 8) menggambarkan urutan interaksi antara Pelamar Kerja, Sistem Odoo, dan entitas Lamaran dalam proses pengajuan lamaran pekerjaan. Proses ini dimulai ketika Pelamar Kerja mengakses website perusahaan, yang kemudian menampilkan daftar lowongan tersedia setelah navigasi melalui menu “Pekerjaan”. Pelamar memilih pekerjaan yang diminati, mengklik tombol “Apply Sekarang” untuk mengakses formulir lamaran, mengisi data yang diperlukan, dan menekan “Apply” untuk mengirimkan. Sistem Odoo kemudian memproses *create(dataFormulir)* ke entitas Lamaran untuk menyimpan data, dan menampilkan notifikasi sukses kepada pelamar. Diagram ini secara efektif memvisualisasikan alur digital yang efisien untuk pengajuan lamaran kerja.

#### F. Entity Relationship Diagram (ERD)



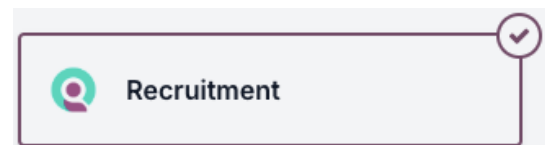
Gambar 9. Entity Relationship Diagram

Entity Relationship Diagram (ERD) (Gambar 9) memvisualisasikan struktur data dan relasi antar entitas dalam sistem rekrutmen berbasis Odoo ERP di Selangit Group Indonesia. Entitas *User* berfungsi sebagai induk untuk HRD dan Manager, merepresentasikan *user* internal sistem. Diagram ini menunjukkan bahwa HRD memiliki relasi *one-to-many* dengan Lowongan, menandakan satu HRD dapat mengelola banyak lowongan. Pelamar\_Kerja dapat mengajukan *one-to-many* Lamaran, di mana setiap Lamaran terhubung dengan satu Lowongan. Proses seleksi melibatkan HRD dalam menjadwalkan Wawancara (*many-to-one* relasi dengan HRD) yang memiliki relasi *one-to-one* dengan Lamaran. Manager berperan dalam meninjau Lamaran (*many-to-one* relasi dengan Manager) untuk keputusan akhir. Apabila Lamaran diterima, ia akan menghasilkan Karyawan baru (*one-to-one*), dengan HRD bertanggung jawab dalam proses pengangkatan Karyawan tersebut (*many-to-one*).

#### G. Konfigurasi Modul

Berikut ini 3 modul utama yang di-*instal* untuk mendukung proses rekrutmen secara komprehensif adalah:

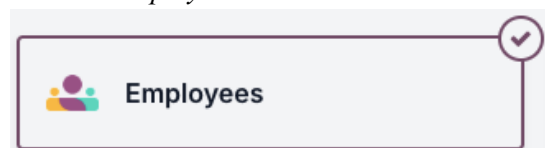
##### 1. Modul Recruitment



Gambar 10. Modul Recruitment

Modul ini berperan sebagai komponen inti untuk melacak *pipeline* rekrutmen. Setelah instalasi, modul ini akan secara otomatis tampil pada halaman *dashboard* utama sistem, memungkinkan pengelolaan proses perekrutan sumber daya manusia secara terpusat.

##### 2. Modul Employees

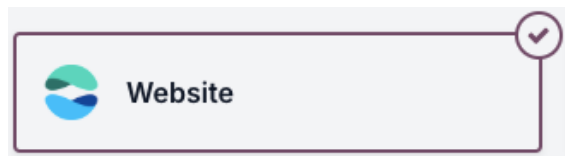


Gambar 11. Modul Employees

Modul ini esensial untuk mencatat dan mengelola data pegawai yang telah resmi diterima sebagai karyawan. Informasi pelamar yang lolos seleksi dari modul *Recruitment* dapat langsung

dikonversi menjadi data karyawan melalui modul ini, memastikan integrasi data yang mulus.

### 3. Modul *Website*



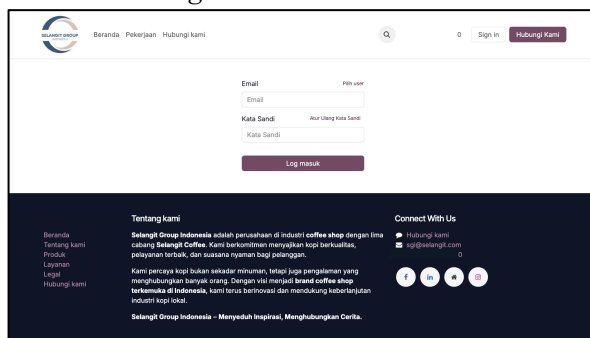
Gambar 12. Modul *Website*

Modul *Website* berfungsi untuk memublikasikan informasi lowongan pekerjaan secara daring melalui portal *web* perusahaan. Dengan aktivasi modul ini, setiap posisi pekerjaan yang dibuat dalam sistem dapat ditautkan langsung ke halaman *website*, memfasilitasi pelamar untuk mengakses dan mengajukan lamaran secara daring.

#### H. Hasil Tampilan

Setelah serangkaian proses instalasi modul dan konfigurasi sistem selesai dilakukan, *interface user* pada *Enterprise Resource Planning* (ERP) Odoo telah siap untuk mendukung operasional rekrutmen di Selangit Group Indonesia. Bagian ini menyajikan gambaran visual dari tampilan-tampilan kunci yang merepresentasikan fungsionalitas utama sistem:

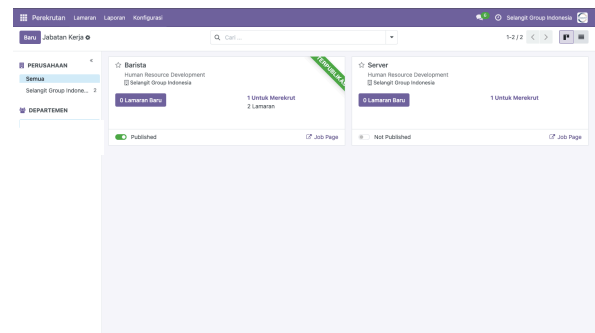
#### 1. Halaman *Login*



Gambar 13. Halaman *Login*

*Interface* awal yang diakses oleh *user* internal, khususnya *Human Resource Development* (HRD) dan Manager. Halaman ini dirancang untuk memastikan keamanan akses, di mana *user* diharuskan memasukkan kredensial berupa *email* dan kata sandi yang terverifikasi untuk dapat masuk ke dalam sistem. Penting untuk dicatat bahwa halaman *login* ini eksklusif untuk *user* internal, sehingga pelamar kerja tidak memiliki akses untuk masuk atau melihat data internal perusahaan.

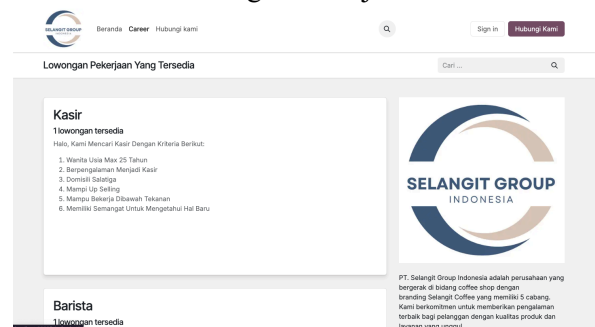
#### 2. Halaman *Dashboard Recruitment*



Gambar 14. *Dashboard Recruitment*

Setelah berhasil *login*, HRD akan membuka *dashboard* utama modul Rekrutmen. Tampilan ini berfungsi sebagai pusat kontrol, menampilkan daftar lowongan pekerjaan yang telah dipublikasikan secara daring (*published*) maupun yang masih dalam status draf (*unpublished*). *Dashboard* ini memungkinkan HRD untuk memantau status lowongan, melihat jumlah lamaran baru yang masuk, dan mengakses detail setiap posisi pekerjaan, memfasilitasi pengelolaan proses rekrutmen secara efisien.

#### 3. Halaman Lowongan Pekerjaan



Gambar 15. Halaman Lowongan Pekerjaan

Halaman ini secara spesifik menyajikan daftar lowongan pekerjaan yang saat ini tersedia dan sedang dibutuhkan oleh perusahaan. Setiap lowongan ditampilkan dengan deskripsi singkat, kualifikasi yang diperlukan, serta informasi mengenai jumlah posisi yang tersedia. Tampilan ini dirancang untuk memudahkan pelamar dalam mengidentifikasi posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka sebelum memutuskan untuk melanjutkan proses lamaran.

#### 4. Halaman Formulir Lamaran

Gambar 16. Halaman Formulir Lamaran

Setelah pelamar memilih posisi yang diminati, mereka akan diarahkan ke halaman formulir lamaran pekerjaan. *Interface* ini memungkinkan pelamar untuk mengisi informasi pribadi yang detail, seperti nama lengkap, alamat *email*, dan nomor telepon. Selain itu, pelamar juga dapat mengunggah dokumen pendukung penting, seperti *curriculum vitae* (CV) dan surat lamaran. Setelah semua data terisi, pelamar dapat mengirimkan lamaran mereka melalui tombol “*Apply*” yang secara otomatis akan tersimpan ke dalam sistem internal yang dikelola oleh HRD.

## 5. Halaman Tahapan Rekrutmen

Gambar 17. Halaman Tahapan Rekrutmen

Halaman ini merupakan *interface* vital bagi HRD untuk memantau progres setiap kandidat pelamar kerja. Pada tampilan ini, HRD dapat melihat daftar kandidat yang terbagi berdasarkan status atau tahapan rekrutmen yang sedang mereka jalani, seperti “Lamaran Baru”, “Lolos Kualifikasi Awal”, “Wawancara”, dan “Diterima”. Fungsionalitas ini memungkinkan HRD untuk menyesuaikan atau mengubah status kandidat sesuai dengan perkembangan proses seleksi, memastikan visibilitas dan kontrol penuh atas seluruh pipeline rekrutmen.

## 1. Hasil Black Box Testing

Pengujian fungsionalitas sistem rekrutmen berbasis Odoo ERP dilakukan menggunakan metode *black box testing*. Metode ini berfokus pada verifikasi fungsionalitas eksternal sistem tanpa mempertimbangkan struktur internalnya. Adapun hasil pengujian yang dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil *Black Box Testing*

No	Test Case	Hasil Yang Diharapkan	Kesimpulan
1.	Login	Login berhasil dan sistem menampilkan <i>dashboard</i> diskusi.	Valid
2.	Logout	Sistem mengakhiri <i>session</i> dan kembali ke halaman <i>login</i> .	Valid
3.	Membuat Lowongan	Lowongan berhasil disimpan.	Valid
4.	Publish Lowongan	Sistem merubah status menjadi “ <i>Published</i> ” dan menandai dengan tanda “ <i>Terpublikasi</i> ”.	Valid
5.	Melamar Pekerjaan	Form lamaran pekerjaan berhasil dikirim dan muncul notifikasi berhasil.	Valid
6.	Melihat Lamaran Baru	Sistem menampilkan halaman tahapan, dan pelamar baru otomatis muncul pada bagian “Lamaran Baru”.	Valid
7.	Melihat Data Pelamar	Sistem menampilkan data pelamar.	Valid
8.	Klik “Lolos Kualifikasi Awal” untuk kandidat yang lolos.	Sistem otomatis memindahkan kandidat ke tahapan “Lolos Kualifikasi Awal”.	Valid
9.	Klik “Tolak” untuk kandidat yang tidak lolos.	Sistem menampilkan data kandidat dengan cap “ <i>Ditolak</i> ”.	Valid
10.	Menjadwal kan Wawancara	Jadwal tersimpan dan muncul di nama kandidat pada halaman tahapan.	Valid

11.	<i>Input Feedback</i> Hasil Wawancara	Sistem menyimpan hasil wawancara di <i>timeline</i> data kandidat.	Valid
12.	Menerima Kandidat	Sistem menampilkan data kandidat dengan cap "Diterima".	Valid
13.	Menjadikan Karyawan	Sistem menampilkan data kandidat dan tersimpan di <i>database</i> sebagai karyawan.	Valid

## V. KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan implementasi sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) dengan modul *Recruitment Human Resource* pada Odoo di Selangit Group Indonesia, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan sistem ERP ini berhasil mengotomatisasi seluruh proses perekrutan, dari pembuatan lowongan hingga penerimaan kandidat, meningkatkan efisiensi operasional secara signifikan.
2. Sistem ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja *Human Resource Development* (HRD) dengan mengurangi proses manual dan risiko kesalahan data pelamar.
3. Integrasi sistem memungkinkan pengelolaan data pelamar secara terpusat dan terdokumentasi, mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat.
4. Analisis SWOT menunjukkan kekuatan dan peluang tinggi sistem ERP Odoo untuk pengembangan masa depan, namun memerlukan perhatian terhadap kelemahan internal dan ancaman eksternal, seperti pelatihan *user* dan keamanan data.

### B. Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan, beberapa saran diajukan untuk pengembangan dan optimalisasi sistem:

1. Memberikan pelatihan berkelanjutan kepada *user* sistem, khususnya staf HRD, untuk pemanfaatan fitur secara optimal.

2. Mempertimbangkan integrasi modul Odoo lainnya (misalnya *Sales*, CRM, Akuntansi) untuk sistem yang lebih menyeluruh.
3. Menyediakan forum *feedback* bagi pelamar kerja untuk pengembangan sistem berdasarkan pengalaman *user* eksternal.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. S. Marsudi dan R. Pambudi, "The Effect of Enterprise Resource Planning (ERP) on Performance with Information Technology Capability as Moderating Variable," *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, vol. 24, no. 1, hlm. 1–11, Jun 2021, doi: 10.14414/jebav.v24i1.2066.
- [2] T. Febrianto, D. Soediantono, S. Staf, K. Tni, dan A. Laut, "Enterprise Resource Planning (ERP) and Implementation Suggestion to the Defense Industry: A Literature Review," 2022. [Daring]. Tersedia pada: <http://www.jiemar.org>
- [3] L. N. Auliani, "Implementasi Enterprise Resource Planning Odoo dalam Optimalisasi Proses Bisnis PT XYZ," vol. 1, no. 1, hlm. 50–61, 2023, doi: 10.31316/crobss.
- [4] B. Hanum, J. Haekal, dan D. E. Prasetyo, "The Analysis of Implementation of Enterprise Resource Planning in the Warehouse Division of Trading and Service Companies, Indonesia," *International Journal of Engineering Research and Advanced Technology*, vol. 06, no. 07, hlm. 37–50, 2020, doi: 10.31695/ijerat.2020.3621.
- [5] N. Alsharari, "THE IMPLEMENTATION OF ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) IN THE UNITED ARAB EMIRATES: A CASE OF MUSANADA CORPORATION," *International Journal of Technology, Innovation and Management (IJTIM)*, vol. 2, no. 1, Mei 2022, doi: 10.54489/ijtim.v2i1.57.
- [6] I. G. A. Prasta, G. M. A. Sasmita, dan N. M. I. M. Mandenni, "Implementasi Sistem Informasi Berbasis ERP dengan Menggunakan Software Odoo (Studi Kasus: PT.X)," *Jurnal Ilmiah Teknologi dan Komputer*, vol. 2, no. 2, hlm. 371–382, 2021.
- [7] A. Pipit Fatmawati dan M. Rizal Satria, "ANALISIS DAMPAK IMPLEMENTASI SISTEM ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN SAHAM SEKTOR K211 (LOGISTIK & PENGANTARAN) IDX-IC," 2023.
- [8] A. D. S. and A. S. Dharma, "Implementasi Sistem Enterprise Resource Planning (ERP) pada PT XYZ dengan Menggunakan Modul Inventory Odoo," *urnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik*, hlm. 122–133, 2023.
- [9] A. Triyono, R. M. I. Saputra, A. Hairudin, S. Afriaris, dan T. Rahayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara, 2023.
- [10] Nursulnah Harahap, Asep Darajatul Romli, dan Enjang Suherman, "Proses Rekrutmen Pada PT. Pupuk Kujang Cikampek," *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 2022.
- [11] A. R. S. Alam, W. Putri, M. R. Pratama, A. Syaifullah, E. I. Ratullah, dan M. L. Hamzah,

- “Rancang Bangun Sistem Pendataan Jual Beli Tanah Menggunakan Metode Rapid Application Development,” *Jurnal Testing Dan Implementasi Sistem Informasi*, vol. 1, no. 1, hlm. 41–52, 2023.
- [12] A. Fergina, A. Sujjada, dan F. Alviqih, “Implementasi Sistem Informasi Akademik Menerapkan Metode Rapid Application Development,” *KLIK: Kajian Ilmiah Informatika dan Komputer*, vol. 3, no. 6, hlm. 1310–1319, 2023.
- [13] B. Susilo *dkk.*, “Rancang Bangun Sistem Informasi Keuangan Pada Kantor Lurah Kotabaru Reteh Dengan Metode Rapid Application Development (RAD),” *Jurnal Testing dan Implementasi Sistem Informasi*, vol. 1, no. 1, hlm. 17–28, 2023.
- [14] U. Rusmawan, “Sistem Informasi Koperasi Menggunakan Metode Rapid Application Development (RAD),” *journal of information system and technology*, vol. 1, no. 1, hlm. 1–10, 2022.
- [15] S. Anggraeni, A. Muzaiyin, dan M. Nur, “Perancangan Enterprise Resource Planning Modul Human Resource dengan menggunakan Odoo pada PT Kinarya Alihdaya Mandiri,” *TEKNIKA*, vol. 15, no. 1, hlm. 107–114, 2021.
- [16] A. Sugiannur dan S. Riyadi, “Pengembangan Teknologi ERP Untuk Modul Human Resource Management Studi Kasus PT Sumber Kahayan Kharisma”.
- [17] W. Hidayat dan N. Faizun, “Analisis Dan Implementasi Enterprise Resource Planning (ERP) Menggunakan Metode Module Manufacturing Management,” *Jurnal Ilmu Komputer (JIKOMP)*, vol. 1, no. 1, 2022.