

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rekrutmen karyawan merupakan proses pencarian untuk menentukan dan menarik pencari kerja yang mampu bekerja untuk melamar posisi tertentu yang ditawarkan oleh perusahaan atau organisasi [1]. Selain itu, bagi para pencari kerja proses perekrutan juga sangat penting karena melalui proses perekrutan pencari kerja mendapatkan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara dan survei data kuesioner yang dilakukan kepada masyarakat menyatakan bahwa 60.5% dari 43 koresponden memilih salah satu kendala yang dihadapi pada saat mencari pekerjaan adalah mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat dan bidang keahlian yang dimiliki. Karena, dalam mencari pekerjaan para pencari kerja tentu ingin mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bidang keahlian yang dimiliki karena jika tidak biasanya para pencari kerja akan dihadapkan oleh beberapa pilihan seperti, mendapatkan surat teguran dari perusahaan karena kinerja yang kurang maksimal atau bahkan sampai mengundurkan diri jika para pencari kerja tidak mampu beradaptasi dengan perusahaan. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan sebuah perusahaan mengatakan bahwa salah satu permasalahan yang terkadang dihadapi pada saat melakukan perekrutan adalah merekrut pelamar yang memiliki keahlian atau kriteria yang tidak sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga apabila hal tersebut tidak ditangani dengan baik dapat merugikan pihak perusahaan baik dari segi finansial maupun non-finansial seperti tenaga maupun waktu.

Maka berdasarkan latar belakang tersebut dibutuhkan fasilitas rekomendasi lowongan pekerjaan agar pencari kerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat dan bidang keahlian yang dimiliki dan disediakan juga fasilitas rekomendasi pencari kerja kepada perusahaan agar mendapatkan calon karyawan yang memiliki kriteria atau keahlian sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat diambil rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah cara memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat dan bidang keahlian yang dimiliki?
2. Bagaimanakah cara memfasilitasi perusahaan untuk mendapatkan calon pekerja sesuai dengan spesifikasi atau kriteria yang dibutuhkan?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan dari pembuatan aplikasi ini yaitu:

1. Menyediakan fitur rekomendasi lowongan pekerjaan sebagai sarana yang dapat memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat dan bidang keahlian yang dimiliki.
2. Menyediakan fasilitas fitur rekomendasi pencari kerja sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan agar perusahaan mendapatkan calon pekerja sesuai dengan spesifikasi atau kriteria yang dibutuhkan.

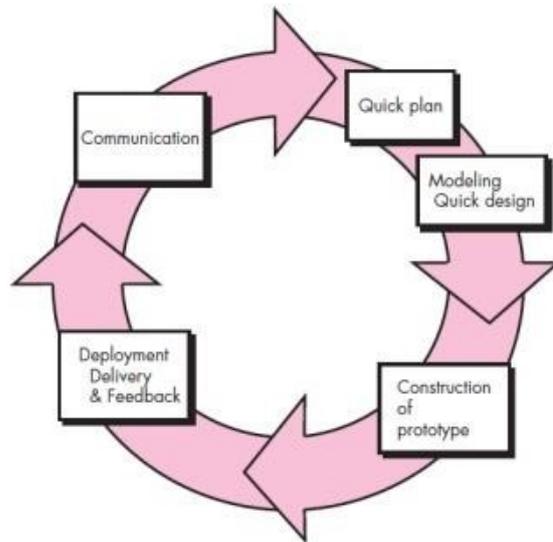
1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dari pembuatan aplikasi ini yaitu :

1. Proses penerimaan karyawan berupa seleksi berkas lamaran.
2. Aplikasi yang dibangun berbasis web.

1.5 Metode Pengerjaan

Metode pengerjaan Aplikasi *E-Recruitment* Karyawan Berbasis Web Modul Rekrutmen menggunakan metode SDLC (*System Development Life Cycle*) dengan model *prototype* [2]. Adapun tahap-tahap pengembangan perangkat lunak model *prototype* dapat dilihat pada gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Metode Prototype

Berdasarkan gambar 1.1, tahapan-tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Kebutuhan

Langkah ini merupakan proses pendefinisian spesifikasi kebutuhan sebagai dasar dalam pembangunan sistem. Pada tahap ini, dilakukan wawancara kepada salah satu pihak perusahaan dan wawancara kepada masyarakat untuk mengetahui bagaimana proses bisnis yang sedang berjalan dan kendala-kendala yang di rasakan.

2. Membangun *prototype*

Pada tahap ini merupakan proses pembuatan *prototype* yang dilakukan untuk membuat rancangan yang mewakili semua aspek *software* yang diketahui, dan rancangan ini menjadi dasar pembuatan *prototype* dari Aplikasi *E-Recruitment* Karyawan Berbasis Web Modul Rekrutmen.

3. Evaluasi terhadap *prototype*

Pada tahap ini dilakukan evaluasi sistem apakah sudah sesuai dengan kebutuhan pelamar dan perusahaan. Namun jika tidak, *prototype* direvisi dengan mengulang tahap sebelumnya.

4. Mengkodekan Sistem

Pada tahap ini dilakukan pengkodean sistem berdasarkan hasil dari evaluasi *prototype*.

5. Menguji Sistem

Pada tahap ini dilakukan pengujian sistem terhadap aplikasi yang telah menjadi satu perangkat lunak yang siap pakai untuk mengetahui *output* yang dihasilkan sesuai dengan yang diinputkan.

1.6 Jadwal Pengerjaan

Berikut merupakan tabel jadwal pengerjaan dari Aplikasi *E-Recruitment* Karyawan Berbasis Web (Modul Rekrutmen).

Tabel 1.1 Jadwal Pengerjaan

Tahapan	Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019				November 2019				Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<i>Communication</i>	█							█					█				█				█				█				█				█			
<i>Quick Plan</i>		█							█					█				█				█				█				█				█		
<i>Modeling Quick Design</i>			█							█				█				█	█			█	█			█				█				█		
<i>Construction Prototype</i>				█	█	█				█	█			█	█			█	█			█	█			█	█			█	█			█	█	
<i>Deployment, Delivery & feedback</i>							█				█				█				█				█				█				█				█	
Pembuatan laporan	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█