

Nama : MUHAMMAD VERDY HASAN ALHAFIZ

Nim : 312210214

Kelas : TI.22.A.2

Jurusan : Teknik Informatika

Mata Kuliah : Analisa Kebutuhan Sistem

---

## **Optimasi Sistem Rekrutmen Perusahaan**

### **1. Identifikasi Permasalahan dan Latar Belakang:**

#### **□ Identifikasi Permasalahan:**

- Kendala dalam Pengelolaan Data Pelamar: Banyaknya pelamar pekerjaan seringkali menghadirkan tantangan dalam pengelolaan data, seperti kehilangan informasi penting, kesulitan mengakses data yang relevan, dan proses pengelolaan data yang belum terotomatisasi.
- Keterbatasan Akses Informasi untuk Pelamar: Pelamar mungkin mengalami kesulitan dalam mendapatkan informasi terkait proses rekrutmen, status lamaran, atau persyaratan posisi pekerjaan tertentu.
- Ketidakpuasan terhadap Proses Rekrutmen: Beberapa pelamar mungkin merasa tidak puas dengan proses rekrutmen yang ada, seperti proses yang lambat, ketidakjelasan dalam komunikasi, atau kurangnya umpan balik terhadap lamaran.

#### **□ Latar Belakang:**

- Tren Digitalisasi dalam Rekrutmen: Dalam era digital saat ini, organisasi dan pelamar sama-sama mengharapkan adopsi teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses rekrutmen.
- Komitmen terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia: Perusahaan mungkin memiliki komitmen untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dan

memastikan proses rekrutmen yang adil dan efektif sebagai bagian dari strategi pertumbuhan dan keberlanjutan.

- Perubahan Lingkungan Bisnis: Perubahan dalam lingkungan bisnis, seperti persaingan yang meningkat atau perubahan regulasi, dapat mempengaruhi kebutuhan dan harapan terhadap proses rekrutmen.

Dengan pemahaman tentang permasalahan dan latar belakang ini, perusahaan dapat merancang strategi dan solusi yang lebih baik untuk meningkatkan proses rekrutmen dan memenuhi harapan pelamar serta kebutuhan internal organisasi.

#### **A. Wawancara dengan Stakeholder:**

##### **1. Pertanyaan kepada Tim HR:**

- Bagaimana proses rekrutmen saat ini dilakukan di perusahaan?
- Apa saja kendala utama yang sering dihadapi dalam proses rekrutmen?
- Apa harapan dan kebutuhan utama dari sistem rekrutmen baru?

##### **2. Pertanyaan kepada Manajer Tim/Departemen:**

- Apa kriteria utama yang Anda cari dalam calon karyawan?
- Bagaimana Anda ingin berkolaborasi dengan HR dalam proses seleksi dan perekrutan?
- Apa aspek yang paling penting bagi Anda dalam sistem rekrutmen yang ideal?

##### **3. Pertanyaan kepada Karyawan saat Ini:**

- Bagaimana pengalaman Anda dalam proses rekrutmen saat pertama kali bergabung dengan perusahaan?
- Apa yang Anda harapkan dari proses rekrutmen yang lebih baik?
- Apa saran atau masukan Anda untuk meningkatkan proses rekrutmen?

## **B. Kuesioner untuk Responden:**

### **1. Pertanyaan Umum:**

- Seberapa puas Anda dengan pengalaman Anda dalam proses rekrutmen perusahaan kami? (Skala 1-5)
- Apakah Anda merasa informasi yang diberikan selama proses rekrutmen memadai? (Ya/Tidak)
- Apakah Anda akan merekomendasikan proses rekrutmen perusahaan kami kepada orang lain? (Ya/Tidak)

### **2. Pertanyaan Spesifik:**

- Seberapa mudah Anda menemukan informasi tentang lowongan pekerjaan yang tersedia di situs web kami?
- Bagaimana pendapat Anda tentang proses pengisian formulir aplikasi online kami?
- Apakah Anda merasa wawancara yang Anda lakukan diatur dengan baik dan relevan dengan posisi yang Anda lamar?

### **3. Pertanyaan Perbaikan:**

- Apakah ada aspek tertentu dari proses rekrutmen yang Anda rasa perlu diperbaiki atau ditingkatkan?
- Apakah Anda memiliki saran atau rekomendasi untuk membuat proses rekrutmen lebih efisien atau transparan?
- Apakah Anda memiliki ide atau harapan tertentu untuk sistem rekrutmen baru yang akan diperkenalkan?

## **C. Observasi:**

Observasi terhadap proses rekrutmen yang sedang berlangsung dilakukan untuk memahami secara langsung bagaimana sistem yang baru akan diimplementasikan dapat mengatasi tantangan yang ada. Hal ini melibatkan pemantauan langsung terhadap langkah-langkah yang dilakukan dalam proses rekrutmen, interaksi antara staf HR dan pelamar, serta evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas proses yang sedang berjalan.

## □ Hasil Observasi:

### 1. Proses Rekrutmen yang Terfragmentasi:

Kami mengamati bahwa proses rekrutmen saat ini terdiri dari beberapa tahapan yang terpisah, termasuk penyebaran lowongan, seleksi awal, wawancara, dan evaluasi. Namun, kurangnya integrasi antara tahapan-tahapan ini sering menyebabkan kehilangan data dan koordinasi yang tidak efisien.

### 2. Keterbatasan Pengelolaan Informasi:

Kami melihat bahwa informasi tentang kandidat sering tersebar di berbagai platform dan file yang terpisah, membuat sulit bagi tim HR dan manajer untuk mengakses dan mengelola data dengan efektif. Hal ini juga menyebabkan duplikasi data dan potensi kehilangan informasi penting.

### 3. Keterbatasan Pengalaman Pengguna:

Selama proses observasi, kami menemukan bahwa beberapa karyawan baru mengalami kesulitan dalam navigasi dan penggunaan platform rekrutmen yang saat ini digunakan oleh perusahaan. Ini mungkin disebabkan oleh antarmuka yang kompleks atau kurangnya bimbingan yang memadai.

### 4. Kesenjangan dalam Evaluasi Kandidat:

Evaluasi kandidat seringkali subjektif dan tidak konsisten antara berbagai pemangku kepentingan. Kurangnya kerangka evaluasi yang jelas dan kriteria yang terdefinisi dengan baik dapat menyebabkan ketidakadilan dalam proses seleksi.

### 5. Waktu dan Biaya yang Tidak Efisien:

Kami mencatat bahwa proses rekrutmen saat ini membutuhkan waktu dan sumber daya yang signifikan dari tim HR dan manajer terlibat. Keterlambatan dalam pengisian posisi kosong dan biaya yang tinggi terkait dengan rekrutmen ulang adalah masalah yang sering muncul.

## D. Metode Pengumpulan Data:

- Survey Online: Penggunaan survei online untuk mengumpulkan tanggapan pelamar tentang pengalaman mereka dalam proses rekrutmen.
- Wawancara Fokus: Melakukan wawancara fokus dengan sejumlah pelamar untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang tantangan dan harapan mereka terhadap proses rekrutmen.
- Analisis Dokumen Rekrutmen: Memeriksa dokumen internal perusahaan terkait dengan proses rekrutmen, seperti kebijakan rekrutmen dan dokumen pelamar, untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki.
- Studi Literatur: Melakukan studi literatur tentang praktik terbaik dalam rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia untuk mendapatkan wawasan tambahan tentang tren industri dan strategi yang dapat diterapkan.
- Benchmarking: Membandingkan proses rekrutmen perusahaan dengan perusahaan lain dalam industri atau sektor serupa untuk mengidentifikasi peluang dan area yang perlu ditingkatkan.

#### **E. Analisis dan Kesimpulan Permasalahan Sistem yang Sedang Berjalan:**

- Kesimpulan: Proses rekrutmen yang belum terotomatisasi dan kurangnya transparansi dalam komunikasi mengakibatkan ketidakpuasan pelamar dan ketidakefisienan dalam pengelolaan data.
- Rekomendasi: Diperlukan pembaruan dalam proses rekrutmen untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, dan responsifitas terhadap pelamar.

#### **F. Visi, Misi, dan Strategi Perusahaan:**

Visi, misi, dan strategi perusahaan dalam rekrutmen sumber daya manusia harus menjadi landasan dalam analisis kebutuhan sistem. Berikut adalah integrasi visi, misi, dan strategi perusahaan ke dalam analisis kebutuhan sistem:

Visi:

- Visi perusahaan adalah menjadi pilihan utama bagi para profesional yang mencari kesempatan karir yang menarik dan berkembang.
- Integrasi: Sistem yang dibangun harus mendukung pencapaian visi ini dengan menyediakan pengalaman pelamar yang positif dan menarik.

Misi:

- Misi perusahaan adalah menyediakan proses rekrutmen yang transparan, adil, dan efisien yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan.
- Integrasi: Kebutuhan sistem harus sejalan dengan misi ini dengan memastikan bahwa sistem memfasilitasi proses rekrutmen yang efisien dan responsif.

Strategi:

- Strategi perusahaan adalah menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses rekrutmen serta mengadopsi praktik terbaik dalam pengembangan sumber daya manusia.
- Integrasi: Sistem yang dirancang harus menggabungkan teknologi dan praktik terbaik ini untuk mencapai tujuan strategis perusahaan dalam rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia.

#### **G. Analisis SWOT Perusahaan:**

Analisis SWOT perusahaan membantu dalam memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dapat memengaruhi keberhasilan strategi rekrutmen. Berikut adalah ringkasan analisis SWOT perusahaan:

Kekuatan (Strengths):

- Reputasi baik sebagai tempat kerja yang menarik.
- Keterlibatan manajemen yang tinggi dalam pengembangan karyawan.

Kelemahan (Weaknesses):

- Proses rekrutmen yang belum terotomatisasi.
- Kurangnya transparansi dalam komunikasi dengan pelamar.

Peluang (Opportunities):

- Adopsi teknologi untuk meningkatkan efisiensi dalam proses rekrutmen.

- Mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih inklusif dan adil.

Ancaman (Threats):

- Persaingan dalam merekrut bakat terbaik.
- Perubahan regulasi yang dapat mempengaruhi kebijakan rekrutmen.

## **2. Analisa Kebutuhan Sistem:**

### **A. Visi, Misi, dan Strategi Perusahaan dan Analisis SWOT Perusahaan dalam Analisa Kebutuhan Sistem:**

- Integrasi visi, misi, dan strategi perusahaan ke dalam analisis kebutuhan sistem memastikan bahwa sistem yang dibangun mendukung tujuan strategis perusahaan dan mengatasi tantangan yang dihadapi.

### **B. Kebutuhan Fungsional:**

- Fitur:
  - Pendaftaran Pelamar: Memungkinkan pelamar untuk mendaftar akun dengan mengisi informasi pribadi dan melampirkan dokumen yang diperlukan seperti CV dan surat lamaran.
  - Posting Posisi Lowongan: Memungkinkan HR untuk memposting posisi lowongan dengan detail tentang persyaratan, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan.
  - Manajemen Lamaran: Memberikan fungsionalitas kepada HR untuk melihat, menilai, dan mengelola lamaran yang masuk, termasuk penjadwalan wawancara dan pengiriman pemberitahuan kepada pelamar.
  - Pelacakan Status Lamaran: Memungkinkan pelamar dan HR untuk melacak status lamaran secara real-time, dari pengajuan awal hingga pengambilan keputusan.
  - Penilaian Pelamar: Memberikan alat untuk HR melakukan penilaian terhadap kualifikasi dan kinerja pelamar melalui penilaian otomatis atau manual.

- Pelaporan dan Analisis: Menyediakan fitur pelaporan yang komprehensif untuk menganalisis kinerja rekrutmen, termasuk metrics seperti waktu proses, biaya rekrutmen, dan efektivitas sumber pencarian.

- Menu:

- Beranda: Halaman utama yang memberikan ringkasan tentang posisi lowongan yang tersedia dan akses cepat ke fitur utama.
- Pendaftaran Pelamar: Menu untuk pelamar membuat akun dan mengisi formulir pendaftaran.
- Manajemen Lamaran: Menu untuk HR mengelola lamaran yang masuk, menetapkan status, dan menjadwalkan wawancara.
- Pelaporan: Menu untuk mengakses berbagai laporan dan analisis terkait rekrutmen.

- Proses:

- Pendaftaran Pelamar: Pelamar mengakses formulir pendaftaran, mengisi informasi pribadi, dan mengunggah dokumen.
- Manajemen Lamaran: HR menerima lamaran, meninjaunya, menetapkan status, dan menyimpan catatan terkait setiap pelamar.
- Wawancara: HR menjadwalkan dan melakukan wawancara dengan pelamar yang memenuhi syarat.
- Penilaian: HR melakukan evaluasi terhadap setiap pelamar berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

- Input:

- Informasi pribadi pelamar seperti nama, alamat, dan kontak.
- Dokumen seperti CV, surat lamaran, dan referensi.
- Kriteria dan parameter untuk penilaian pelamar yang ditetapkan oleh HR.

- Output:



- Notifikasi kepada pelamar tentang status lamaran mereka.
- Laporan tentang kinerja rekrutmen, termasuk jumlah lamaran, waktu proses, dan biaya yang terlibat.
- Keputusan akhir tentang pelamar yang diterima atau ditolak.

### **C. Kebutuhan Non-Fungsional:**

- **Kinerja:**

Sistem harus mampu menangani beban kerja yang besar dengan waktu tanggapan yang cepat, terutama saat puncak periode penerimaan lamaran.

- **Keamanan (Fisik & Non-Fisik):**

Keamanan fisik: Fisik sistem harus dilindungi dari akses yang tidak sah melalui penggunaan kontrol akses fisik yang memadai terhadap perangkat keras yang digunakan.

Keamanan non-fisik: Sistem harus menyediakan otentikasi yang kuat, akses terbatas berbasis peran, enkripsi data, dan audit trail untuk melindungi informasi sensitif pelamar.

- **Kehandalan:**

Sistem harus memiliki tingkat ketersediaan yang tinggi, dengan waktu jeda minimum dalam kasus kegagalan dan kemampuan pemulihan yang cepat untuk meminimalkan dampak terhadap proses rekrutmen.

## **3. Analisis Mitigasi Risiko Sistem:**

Analisis risiko dilakukan untuk mengidentifikasi potensi risiko yang dapat mempengaruhi implementasi dan pengoperasian sistem. Beberapa langkah mitigasi risiko yang dapat diambil meliputi:

### **A. Catat Semua Risiko yang Akan Terjadi:**

- **Biaya:**

- Risiko overbudgeting selama pengembangan dan implementasi sistem.
- Biaya tidak terduga untuk pemeliharaan dan pembaruan sistem.

- Waktu:

- Keterlambatan dalam pengembangan dan implementasi sistem.
- Proses rekrutmen yang terganggu selama transisi ke sistem baru.

- Kesalahan Identifikasi:

- Kesalahan dalam mengidentifikasi kebutuhan fungsional dan non-fungsional.
- Ketidakakuratan data pelamar yang menyebabkan keputusan rekrutmen yang salah.

- Kesalahan Kesimpulan/Analisis:

- Analisis data yang tidak akurat atau salah tafsir yang menyebabkan rekomendasi yang tidak tepat.
- Kegagalan dalam mengevaluasi efektivitas sistem baru setelah implementasi.

## **B. Langkah-langkah Antisipasi Mengatasi Risiko-risiko Tersebut Apabila Sampai Terjadi:**

- Biaya:

- Menyusun anggaran yang realistis dengan cadangan untuk biaya tak terduga.
- Mengadakan evaluasi berkala terhadap anggaran dan pengeluaran.
- Melakukan analisis biaya-manfaat sebelum membuat keputusan pembaruan atau pemeliharaan.

- Waktu:

- Membuat jadwal proyek yang detail dengan tenggat waktu yang realistis.
- Memperkenalkan manajemen proyek yang ketat dan pemantauan kemajuan secara berkala.
- Menyediakan pelatihan intensif kepada staf untuk meminimalkan gangguan selama transisi.

•Kesalahan Identifikasi:

- Melakukan analisis kebutuhan yang mendalam dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan.
- Mengadakan sesi umpan balik reguler dengan pengguna akhir untuk memastikan kebutuhan sistem terpenuhi.
- Menggunakan metode verifikasi dan validasi data yang kuat untuk memastikan keakuratan informasi pelamar.

• Kesalahan Kesimpulan/Analisis:

- Menggunakan alat analisis data yang andal dan memverifikasi hasil analisis dengan beberapa sumber.
- Melibatkan ahli dalam evaluasi dan analisis data untuk mengurangi risiko salah tafsir.
- Melakukan audit dan review berkala terhadap proses dan hasil analisis untuk memastikan kesesuaian dan akurasi.

#### **4. Analisis Manajemen Perubahan Sistem:**

Langkah-langkah global dan rinci untuk mengantisipasi perubahan kebutuhan fungsional yang disebabkan oleh perubahan kebijakan internal perusahaan, eksternal oleh regulator (pemerintah), global/internasional, situasi permintaan pasar, perubahan politik, dll.

• Kebijakan Internal Perusahaan:

- Pemantauan dan Review Berkala: Membentuk tim khusus untuk memantau perubahan kebijakan internal secara berkala.
- Komunikasi Transparan: Mengadakan rapat rutin dengan staf untuk menyampaikan perubahan kebijakan dan dampaknya.
- Penyesuaian Sistem: Mengembangkan sistem yang fleksibel dan dapat dengan mudah disesuaikan dengan perubahan kebijakan internal.

• Perubahan oleh Regulator (Pemerintah):

- Kepatuhan terhadap Regulasi: Memastikan bahwa sistem rekrutmen mematuhi semua peraturan dan kebijakan pemerintah.
- Update Regulasi: Memantau perubahan regulasi dan memperbarui sistem sesuai kebutuhan.
- Pelatihan Kepatuhan: Menyediakan pelatihan reguler bagi staf tentang kepatuhan terhadap peraturan baru.

- Global/Internasional:

- Standar Internasional: Mengikuti standar internasional terbaik dalam pengembangan sistem rekrutmen.
- Adaptasi Fleksibel: Membangun sistem yang dapat diadaptasi dengan cepat untuk memenuhi tuntutan pasar global.
- Kolaborasi Global: Meningkatkan kolaborasi dengan entitas global untuk tetap up-to-date dengan tren dan perubahan internasional.

- Situasi Permintaan Pasar:

- Analisis Pasar: Melakukan analisis pasar secara berkala untuk memahami dinamika dan permintaan tenaga kerja.
- Penyesuaian Cepat: Memastikan sistem memiliki kemampuan untuk menyesuaikan dengan perubahan permintaan pasar.
- Engagement Pelamar: Meningkatkan engagement dengan pelamar melalui platform yang responsif dan interaktif.

- Perubahan Politik:

- Monitoring Politik: Memantau perkembangan politik yang dapat mempengaruhi kebijakan rekrutmen.
- Risiko Politik: Menilai risiko politik dan mengembangkan rencana mitigasi untuk menghadapi perubahan politik yang signifikan.
- Kebijakan Adaptif: Memastikan kebijakan rekrutmen bersifat adaptif dan fleksibel terhadap perubahan politik yang cepat.

Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat lebih siap mengantisipasi dan menangani berbagai risiko serta perubahan yang mungkin terjadi, memastikan proses rekrutmen tetap efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan pasar dan regulasi yang berlaku.