

Kenapa milih topik ini? Topik ini dipilih karena pentingnya proses rekrutmen yang cepat dan akurat untuk menemukan kandidat terbaik sesuai kebutuhan perusahaan. Dengan metode **Profile Matching**, aplikasi dapat mencocokkan kandidat berdasarkan kriteria seperti pendidikan, pengalaman, dan keterampilan, sehingga mempercepat seleksi dan meningkatkan peluang kesesuaian. Solusi ini tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga membantu pencari kerja menemukan posisi yang paling sesuai dengan calon karyawan

Kenapa milih metode ini? Metode **Profile Matching** dipilih karena mampu membandingkan profil kandidat dengan kebutuhan perusahaan secara terukur. Dengan menghitung selisih kualifikasi, mengelompokkan faktor utama dan pendukung, metode ini membantu menghasilkan skor kecocokan yang akurat. Ini mempercepat proses seleksi dan meningkatkan peluang perusahaan menemukan kandidat yang paling sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.

Apa itu Gap? Dalam konteks **Profile Matching**, **GAP** adalah selisih antara nilai atau kualifikasi kandidat dengan standar yang ditetapkan untuk suatu posisi. GAP ini menunjukkan seberapa jauh kemampuan kandidat dari yang diharapkan perusahaan.

Rumusnya:

$$\text{GAP} = \text{Nilai Kandidat} - \text{Nilai Standar}$$

- **Jika $\text{GAP} = 0$** → Kandidat sesuai dengan standar.
- **Jika $\text{GAP} < 0$** → Kandidat di bawah standar.
- **Jika $\text{GAP} > 0$** → Kandidat melebihi standar.

Setiap selisih ini biasanya dikonversi ke skor tertentu agar bisa dihitung lebih lanjut, misalnya dengan tabel konversi nilai. GAP ini kemudian digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian kandidat secara keseluruhan setelah dikalikan dengan bobot faktor penilaian. Dengan cara ini, **Profile Matching** membantu perusahaan menilai kandidat secara objektif dan terukur

Data Apa yang digunakan gimana cara mendapatkan datanya?

Untuk membangun aplikasi lowongan pekerjaan yang meningkatkan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan perusahaan menggunakan **Profile Matching**, kita perlu mengumpulkan data dari dua pihak utama: **perusahaan** dan **pelamar**. Yuk, kita bahas detailnya! 📄

📄 Data yang Dibutuhkan

1. Data Perusahaan & Lowongan Pekerjaan

- **Profil Perusahaan** (nama, sektor industri, deskripsi singkat).
- **Detail Lowongan** (judul posisi, deskripsi pekerjaan, tanggung jawab, lokasi).

- **Kriteria Penilaian** (misalnya pendidikan, pengalaman, keterampilan teknis, soft skill, sertifikasi).
- **Bobot Kriteria** (tingkat kepentingan setiap kriteria, dibagi jadi **Core Factor** dan **Secondary Factor**).
- **Standar Penilaian** (nilai ideal untuk tiap kriteria, misalnya minimal 3 tahun pengalaman atau pendidikan S1).

Cara Mendapatkan Data:

- **Input Manual oleh HR** melalui form aplikasi.
- **Kuesioner atau Diskusi** dengan tim HR untuk menentukan kriteria penting.
- **Dokumen Job Description** yang sudah ada di perusahaan.

2. Data Pelamar

- **Identitas Dasar** (nama, kontak, alamat).
- **Pendidikan** (jenjang, jurusan, tahun lulus).
- **Pengalaman Kerja** (posisi, lama bekerja, nama perusahaan sebelumnya).
- **Kemampuan Teknis** (skill utama, tingkat penguasaan).
- **Soft Skill** (komunikasi, kepemimpinan, teamwork).
- **Sertifikasi & Pelatihan** (jenis sertifikasi, institusi, tanggal berlaku).

Cara Mendapatkan Data:

- **Form Pendaftaran Online** yang diisi oleh pelamar.
- **Upload CV/Resume** yang diproses otomatis atau diverifikasi manual.
- **Tes Kompetensi Online** untuk mengukur keterampilan teknis atau soft skill (opsional).

2. Proses Pengumpulan & Penyimpanan Data

1. **Input Data via Aplikasi Web** → Admin HR dan pelamar mengisi data melalui antarmuka pengguna.
2. **Penyimpanan di Database** → Semua data tersimpan dalam tabel relasional untuk kemudahan pengolahan.
3. **Validasi & Verifikasi** → Sistem bisa memvalidasi format data, dan admin dapat mengecek keabsahan dokumen (jika perlu).

Dengan data ini, sistem dapat menjalankan metode **Profile Matching**: membandingkan data pelamar dengan standar perusahaan, menghitung selisih nilai (**GAP**), mengalikan dengan bobot, dan menghasilkan skor kesesuaian untuk membantu HRD memilih kandidat terbaik.

Sistemnya dibuat Menggunakan apa ? php, mysql, html, xampp, visualstudio

Rumusan masalah

1. Bagaimana Rancang Bangun aplikasi lowongan pekerjaan yang dinamis sehingga admin/pengguna dapat menginput data kategori dan bobot penilaian yang variatif sesuai dengan permintaan perusahaan?

Jawaban : Untuk membangun aplikasi lowongan pekerjaan yang dinamis, sistem harus memungkinkan admin atau perusahaan mengelola lowongan, mengatur kriteria penilaian, dan menentukan bobot secara fleksibel sesuai kebutuhan. Database dirancang relasional, dengan tabel untuk perusahaan, lowongan, kriteria, bobot, pelamar, dan nilai pelamar, sehingga data mudah dimodifikasi. Proses pencocokan kandidat bisa menggunakan metode seperti **Profile Matching**, yang melibatkan normalisasi nilai, perhitungan selisih (GAP) antara profil kandidat dan kebutuhan perusahaan, serta penyesuaian faktor core dan secondary berdasarkan bobot yang diinput admin. Hasil akhirnya adalah skor kesesuaian yang membantu perusahaan memeringkat kandidat terbaik, memberikan rekomendasi yang lebih akurat dan relevan untuk pengambilan keputusan perekrutan. Dengan pendekatan ini, aplikasi menjadi fleksibel, dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan perusahaan, dan meningkatkan efisiensi dalam menemukan kandidat yang paling cocok untuk suatu posisi.

2. Bagaimana merancang dan membangun aplikasi lowongan pekerjaan yang dapat mempermudah proses seleksi karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan?

Jawaban: Aplikasi lowongan pekerjaan yang efektif harus mempermudah proses seleksi dengan memungkinkan admin mengatur lowongan, kriteria, dan bobot penilaian secara fleksibel. Dengan database terstruktur dan metode seperti **Profile Matching**, sistem dapat membandingkan profil kandidat dengan kebutuhan perusahaan, menghitung skor kesesuaian, dan membantu memeringkat kandidat terbaik. Pendekatan ini mengotomatisasi seleksi, mempercepat keputusan, dan meningkatkan akurasi dalam menemukan karyawan yang paling cocok.

3. Rancang bangun aplikasi lowongan pekerjaan dapat membantu Dinas Tenaga Kerja dalam menghubungkan layanan pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan karyawan, serta memberikan rekomendasi yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan?

Jawaban: Rancang bangun aplikasi lowongan pekerjaan dapat membantu Dinas Tenaga Kerja menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan secara lebih efektif, memungkinkan perusahaan mengunggah kebutuhan karyawan dan pencari kerja mengisi profil lengkap. Dengan fitur pencocokan otomatis berdasarkan kualifikasi, pengalaman, dan keterampilan menggunakan metode seperti **Profile Matching**, sistem dapat memberikan rekomendasi kandidat yang paling sesuai. Ini tidak hanya mempercepat proses rekrutmen, tetapi juga meningkatkan peluang pencari kerja mendapatkan posisi yang sesuai, sambil membantu perusahaan menemukan talenta terbaik dengan lebih akurat dan efisien.

Batasan Masalah

1. Aplikasi perekrutan ini dirancang untuk membantu perusahaan mencocokkan kandidat dengan posisi pekerjaan menggunakan metode *Profile Matching*. Pengguna utama aplikasi adalah HR perusahaan yang mengelola kriteria jabatan dan bobot penilaian, serta pelamar yang mengisi data profil, keterampilan, dan pengalaman kerja

Jawaban: Aplikasi perekrutan ini dirancang untuk mempermudah perusahaan dalam mencocokkan kandidat dengan posisi yang tersedia menggunakan metode **Profile Matching**. Pengguna utama terdiri dari HR perusahaan, yang bertugas mengatur kriteria jabatan dan menentukan bobot penilaian, serta pelamar yang mengisi data profil, keterampilan, dan pengalaman kerja. Sistem secara otomatis menghitung kesesuaian kandidat berdasarkan selisih nilai profil dengan kebutuhan posisi, menghasilkan skor yang membantu HRD memilih kandidat terbaik secara lebih cepat dan akurat.

2. Penilaian kandidat didasarkan pada kualifikasi pendidikan, pengalaman, kemampuan teknis, *soft skill*, dan sertifikasi. Proses penilaian otomatis menghasilkan skor kecocokan berdasarkan bobot yang telah ditentukan oleh HRD.

Jawaban: Penilaian kandidat dalam aplikasi ini didasarkan pada kualifikasi pendidikan, pengalaman, kemampuan teknis, *soft skill*, dan sertifikasi, dengan setiap aspek memiliki bobot yang ditentukan oleh HRD. Sistem secara otomatis menghitung skor kecocokan menggunakan metode **Profile Matching**, membandingkan profil kandidat dengan kriteria posisi yang dibutuhkan. Hasil akhirnya berupa skor yang membantu HRD memeringkat kandidat, mempermudah proses seleksi, dan memastikan perusahaan mendapatkan talenta yang paling sesuai.

3. Aplikasi ini berbasis web dengan database untuk menyimpan data pengguna dan hasil penilaian. Namun, aplikasi hanya mengevaluasi data yang di input tanpa mempertimbangkan faktor eksternal, seperti budaya perusahaan atau wawancara, dan belum terintegrasi dengan platform lain.

Jawaban: Aplikasi ini berbasis web dengan database yang menyimpan data pengguna dan hasil penilaian, memungkinkan proses seleksi berjalan otomatis berdasarkan data yang diinput. Namun, penilaian hanya didasarkan pada profil kandidat tanpa mempertimbangkan faktor eksternal, seperti budaya perusahaan atau hasil wawancara, dan belum mendukung integrasi dengan platform lain. Meskipun begitu, aplikasi ini tetap membantu mempercepat dan menyederhanakan proses seleksi awal, memberikan rekomendasi kandidat yang paling sesuai berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

