

## Analisis Pengembangan Fitur Untuk Meningkatkan Penggunaan Aplikasi Pencari Pekerjaan

Valina Evelyn Pranoto <sup>[1]</sup>; Abraham Mahayana Setiawan <sup>[2]</sup>; Felix Gustino Tjuatja <sup>[3]</sup>; Neisya Holly Santoso <sup>[4]</sup>; Shaquille Ditama Putra <sup>[5]</sup>; Rahmi Yulia Ningsih <sup>[6]</sup>; Chairani Putri Pratiwi <sup>[7]</sup>

Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Bina Nusantara <sup>[1] [2] [3] [4] [5]</sup>

Digital Language Learning Center, Fakultas Humaniora, Universitas Bina Nusantara <sup>[6]</sup>

Binus Entrepreneurship Center, Departemen Manajemen, BINUS Business School, Universitas Bina Nusantara <sup>[7]</sup>

\*Corresponding Author: [valina.pranoto@binus.ac.id](mailto:valina.pranoto@binus.ac.id) <sup>[1]</sup>

### INFO ARTIKEL

**Diajukan :**  
12 Desember 2022

**Diterima :**  
28 Februari 2023

**Diterbitkan:**  
25 Juni 2023

**Kata Kunci :**  
aplikasi pencari pekerjaan, fitur aplikasi, pengangguran di Indonesia, pengembangan aplikasi

### INTISARI

Aplikasi pencari pekerjaan telah menjadi fenomena global, namun di Indonesia, pemanfaatannya belum maksimal. Penelitian ini bertujuan membantu pengembang aplikasi dalam mempertimbangkan fitur yang dihadirkan, dengan metode studi literatur dan analisis isi. Fitur-fitur pada LinkedIn, Kalibrr, dan Jobstreet dianalisis untuk mengidentifikasi keunggulan dan kelemahan masing-masing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fitur Filter dan Recommended Jobs menjadi fitur utama yang dihadirkan oleh kebanyakan aplikasi pencari kerja. Fitur lain seperti ATS, *Company Review*, *Course*, *Resume Templates*, dan *Discussion Forum* juga berkontribusi dalam keberhasilan aplikasi. Penelitian ini memberikan saran pengembangan fitur dan rekomendasi fitur baru, seperti *Expert Class* dan *Career Consultant* yang dilengkapi dengan fitur *Starred and Notification*. Diharapkan, hasil analisis ini dapat menjadi pertimbangan bagi pengembang aplikasi dalam menuangkan inovasi mereka, sehingga aplikasi pencari pekerjaan dapat lebih optimal dan berkontribusi dalam mengatasi masalah pengangguran di Indonesia.

## I. PENDAHULUAN

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Februari 2022 mencapai angka 5,83 persen (Badan Pusat Statistik, 2022). Selain itu, data dari Dukcapil Kemendagri menyebutkan bahwa jumlah penduduk Indonesia pada Juni 2022 sebanyak 275.361.267 jiwa (Dukcapil Kementerian Dalam Negeri, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa potensi calon tenaga kerja di Indonesia cukup tinggi. Akan tetapi, banyak calon tenaga kerja yang tidak mendapatkan pekerjaan karena kesulitan mencari informasi lowongan pekerjaan. Hal ini didukung oleh data hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi dan Susilo dimana banyak lulusan fresh graduate menghadapi berbagai hambatan dalam proses penemuan informasi lowongan pekerjaan (Dwi & Susilo, 2018).

Aplikasi pencari pekerjaan telah menjadi fenomena global yang mendapatkan popularitas di berbagai negara, termasuk Indonesia. Dalam beberapa dekade terakhir, proses pencarian pekerjaan dan perekrutan telah mengalami perubahan drastis. Banyak perusahaan memanfaatkan teknologi daring untuk membuat

iklan penawaran pekerjaan dengan tujuan menjangkau berbagai calon pekerja dari berbagai daerah dan latar belakang. Aplikasi pencari pekerjaan juga dapat membantu mengurangi pengeluaran tenaga perekrut yang harus memilah data para pendaftar seperti *curriculum vitae*. Dalam penggunaannya, aplikasi pencari pekerjaan dapat menekan biaya dan waktu proses perekrutan, seperti waktu penyaringan tawaran pekerjaan, biaya transportasi, penggunaan kertas, serta penyewaan tempat.

Meskipun aplikasi pencari pekerjaan telah menjadi alat yang penting dalam proses perekrutan, penelitian terkini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dan inovasi. Misalnya, penelitian oleh Grybauskas et al. (2023) menunjukkan bahwa penggunaan data Google Trends dapat membantu dalam memprediksi klaim pengangguran awal, yang dapat menjadi indikator penting bagi pasar kerja dan aplikasi pencari pekerjaan. Selain itu, Rojas-Galeano et al. (2022) menunjukkan bahwa penelitian terkini dalam AI dapat membantu dalam proses pencocokan antara resume dan

deskripsi pekerjaan, yang merupakan bagian penting dari proses perekrutan.

Namun, meski teknologi ini telah berkembang pesat, masih ada tantangan yang harus dihadapi, terutama di Indonesia. Tingkat pengangguran di Indonesia masih tinggi, dan banyak calon pekerja yang mengalami kesulitan dalam mencari informasi lowongan pekerjaan. Selain itu, penggunaan aplikasi pencari pekerjaan di Indonesia masih belum merata, terutama karena sebagian masyarakat Indonesia masih awam akan teknologi dan internet. Penelitian oleh Atmoko (2017) menunjukkan bahwa jumlah perusahaan yang menggunakan rekrutmen secara daring masih lebih sedikit dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menggunakannya.

Salah satu aplikasi pencari pekerjaan dengan pengguna terbanyak di Indonesia adalah *Jobstreet*. Menurut survei yang telah dilakukan Jakpat, *Jobstreet* menempati angka sebesar 51,4% dengan urutan pertama di Indonesia (Annur, 2022). *Jobstreet* adalah perusahaan berdiri pada tahun 1997 di Malaysia dan sudah menjadi salah satu aplikasi lowongan pekerjaan terkemuka di Asia. Aplikasi ini memiliki peran sebagai fasilitator pencocokan lapangan kerja antara pencari kerja dan perusahaan, di Malaysia, Filipina, Singapura, Indonesia, dan Vietnam. Melalui aplikasi *Jobstreet*, pengguna dapat mencari informasi lowongan kerja yang cocok dengan kriteria mereka serta mendapatkan fitur untuk membuat *profile online*. Informasi lowongan pekerjaan terbaru juga dapat diakses dengan mudah karena *Jobstreet* akan mengirimkannya ke email pribadi pengguna secara berkala. *Jobstreet* juga membantu para pengguna dengan memberi saran-saran tentang karier yang tentunya akan sangat bermanfaat bagi para pencari kerja. (Jobstreet, n.d.).

Selain aplikasi *Jobstreet*, *LinkedIn* juga ikut bergabung dalam menawarkan kemudahan mencapai karier. *LinkedIn* menjadi satu-satunya situs gratis jejaring sosial berorientasi pekerjaan dengan pertumbuhan tercepat yang memiliki lebih dari 22 juta pengguna di Indonesia pada tahun 2022 (Widi, 2022). Banyak organisasi yang sudah menggunakan *LinkedIn* untuk mengiklankan lowongan pekerjaan dan berbagi informasi terkait pekerjaan dan informasi pelatihan serta lokakarya. Berdasarkan faktanya, *LinkedIn* digunakan secara komprehensif dalam rekrutmen dan seleksi (LinkedIn, 2022a). Fitur rekrutmen dan seleksi ini akan mempermudah perekrut dalam penghematan waktu dan tenaga. Dari sisi pengguna, mereka dapat

menyertakan dan menyimpan sejumlah informasi mengenai pendidikan, pengalaman profesional, proyek, kegiatan sukarela atau asosiatif, serta keterampilan yang dimiliki dan program komputer yang mereka kuasai (Shields & Levashina, 2016). Fitur ini akan memberikan banyak manfaat bagi pengguna yang berfokus dalam mempromosikan profilnya. Selain itu, *LinkedIn* juga menawarkan fitur forum diskusi dan grup minat serta fitur untuk mempublikasikan berita atau postingan (Roulin & Levashina, 2016). Nantinya, fitur ini akan berdampak bagi pengguna dalam memperluas koneksi dan menghubungkan pengguna dengan pengguna lainnya. Uniknya, keterampilan yang diposting pengguna dapat didukung oleh koneksi mereka dan ditampilkan di profil bahkan dapat menghasilkan keterampilan tambahan yang belum terdaftar oleh pengguna sendiri (Carr, 2016). Dengan banyaknya fitur yang ditawarkan, *LinkedIn* sebenarnya bisa disebut sebagai blog sosial lengkap untuk perekrut serta calon pekerja.

Baru-baru ini, *Kalibrr* juga muncul sebagai perusahaan aplikasi pencari kerja. *Kalibrr* sedang berkembang pesat untuk membantu pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan bakat mereka. Disamping itu, perusahaan juga tepat dengan kriteria yang mereka butuhkan. *Kalibrr* sendiri pertama kali didirikan di Manila, Filipina dan akhirnya melebarkan sayapnya hingga ke Indonesia pada September 2016. *Kalibrr* menjadi salah satu perusahaan penyedia lowongan pekerjaan yang inovatif dan unik. *Kalibrr* menggabungkan platform rekrutmen berbasis *Artificial Intelligence* dan layanan *employer branding* untuk membantu meningkatkan nilai perusahaan dan merekrut kandidat yang sesuai dengan standar mereka. *Kalibrr* juga menyediakan fitur berupa *skill test* yang dapat diakses pengguna untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya. Hebatnya, *Kalibrr* terbuka dengan informasi kisaran gaji dan lowongan yang ada. Situsnyapun dibuat dengan fitur yang menarik dan mudah dipahami oleh pengguna. Situs perusahaan yang dimiliki *Kalibrr* memiliki daya tarik tersendiri untuk menarik para calon pengguna untuk menggunakan situs mereka. (Avelyn, 2018).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka dibutuhkan analisis mengenai keunggulan dan kelemahan yang dimiliki oleh berbagai aplikasi pencari pekerjaan yang tersebar di Indonesia. Analisis tersebut akan dilakukan dengan penjabaran fitur-fitur yang

dimiliki dengan tujuan mencari penyebab atas permasalahan yang ada. Melalui penelitian ini, peneliti akan memberikan rekomendasi fitur-fitur yang nantinya akan mempermudah pengembang aplikasi sehingga aplikasi akan berjalan dengan maksimal. Tidak hanya itu, artikel ini juga akan memberikan gambaran kepada pengguna aplikasi pencari pekerjaan serta perusahaan pencari sumber daya manusia (SDM) untuk menentukan aplikasi terbaik sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

## II. BAHAN DAN METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur dan teknik analisis isi. Menurut Creswell, di dalam buku yang ditulisnya, studi literatur berarti menemukan dan meringkas studi tentang suatu topik yang dapat mencakup artikel konseptual atau opini serta memberikan kerangka kerja dari berbagai sumber, seperti artikel, buku, jurnal, situs, dan lainnya (Creswell, 2013). Pada penelitian ini, studi literatur akan bersumber dari 10 jurnal, 4 buku, 14 halaman web, dan 1 laporan. Sumber yang digunakan diambil dari sumber internasional dan nasional. Hal ini bertujuan untuk mengumpulkan data penunjang akurat yang dibutuhkan serta menyelidiki variabel-variabel yang ada dalam penelitian.

Melalui data yang telah dikumpulkan dari studi literatur, maka akan dilakukan teknik analisis isi. Analisis isi adalah teknik yang bertujuan untuk membahas lebih dalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak. Berdasarkan teknik analisis isi, peneliti akan menganalisis fitur-fitur yang ada di aplikasi Jobstreet, LinkedIn, dan Kalibrr. Dengan pendekatan penelitian yang telah digunakan, hasil penelitian akan menguraikan keunggulan dan kelemahan fitur-fitur dari berbagai aplikasi pencari pekerjaan serta rekomendasi yang harapannya akan membantu pengembangan sebuah aplikasi pencari pekerjaan kedepannya.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini dilakukan dengan analisis terhadap tiga aplikasi pencari pekerjaan yang telah dipilih sebagai perwakilan dari berbagai aplikasi pencari pekerjaan yang ada di Indonesia. Ketiga aplikasi ini dipilih berdasarkan jumlah pengguna yang banyak dan perkembangan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Aplikasi-aplikasi ini telah menunjukkan kemampuannya dalam menarik berbagai pengguna di Indonesia dan berperan penting dalam membantu memecahkan

masalah yang ada dalam proses pencarian pekerjaan dan perekrutan. Gambar 1,2,3 merupakan logo dari ketiga aplikasi yang dianalisa dalam penelitian ini.

Sumber: rapidrecruitmentasia.com (2022)



Gambar 1. Logo aplikasi *Jobstreet*



Sumber: id.m.wikipedia.org (2011)

Gambar 2. Logo aplikasi *LinkedIn*



Sumber: static.kalibrr.com (2022)

Gambar 3. Logo aplikasi *Kalibrr*

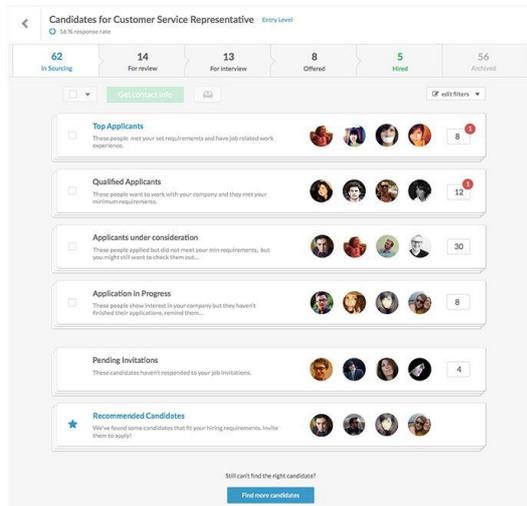
Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah kami temukan, kami mendapatkan berbagai fitur utama di dalam aplikasi pencari pekerjaan serta keberadaannya di setiap aplikasi yang kami teliti. Hasil penelitian dan analisis tersebut kami sajikan di dalam tabel 2.

Tabel 2. Fitur-fitur aplikasi pencari pekerjaan

Fitur	Aplikasi		
	<i>Jobstreet</i>	<i>LinkedIn</i>	<i>Kalibrr</i>
ATS	x	x	v
<i>Company Review</i>	x	v	x
<i>Course</i>	v	x	x
<i>Recommended Jobs</i>	v	v	v
<i>Filter</i>	v	v	v
<i>Resume Templates</i>	x	v	x
<i>Discussion Forum</i>	x	v	x

Untuk saat ini, hanya aplikasi *Kalibrr* yang menyediakan fitur *Applicant Tracking System (ATS)*. *Applicant Tracking System (ATS)* adalah sebuah *software* untuk menangani proses pra-seleksi (Gagua & Chapman, 2015). Adanya sistem ini, menjadi salah satu keunggulan *Kalibrr* jika dibandingkan dengan aplikasi lain. Menurut *Kalibrr*, ATS adalah sistem yang mengelola pelamaran para kandidat dan membantu perekrut untuk lebih efisien dalam proses perekrutan (Magno, 2014). Dengan

menggunakan ATS, perusahaan dapat menyeleksi kandidat sesuai kriteria yang diinginkan serta membuat proses penyeleksian menjadi lebih efektif dan efisien. Selain itu, ATS juga dapat membantu melakukan perekrutan secara *online*, tidak perlu memakan biaya, waktu, bahkan tenaga. Ratusan calon pekerja melamar pada satu lowongan pekerjaan, hal ini tentu akan membuang waktu yang sangat banyak jika penyeleksian dilakukan secara manual. Oleh sebab itu, Gambar 4 menunjukkan contoh penggunaan ATS pada aplikasi pencari pekerjaan akan sangat diperlukan untuk hasil yang lebih efektif dan efisien. Apalagi dalam faktanya, sistem ini akan menguntungkan bagi berbagai pihak, seperti perusahaan, perekrut, HRD, bahkan calon pekerjaanya sekalipun.

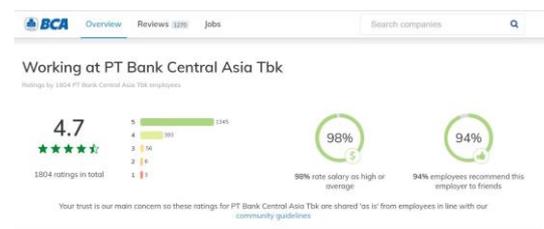


Sumber: kalibr.com (2022)  
Gambar 4. ATS Aplikasi Kalibr

Salah satu yang membedakan aplikasi *Jobstreet* adalah fitur *Company Review*. Fitur ini dapat digunakan untuk memberikan penilaian atau ulasan terhadap suatu perusahaan perekrut yang membuka lowongan pekerjaan. Ulasan diberikan oleh pengguna yang telah atau sedang bekerja di perusahaan tersebut. Hal tersebut tentu akan sangat bermanfaat bagi pengguna lain untuk mengetahui gambaran pekerjaan ketika berada di perusahaan tersebut. Menurut Andrew, setiap pencari pekerjaan akan mencari tahu informasi terdalam mengenai perusahaan yang ingin dilamar karena terkadang informasi yang mereka dapat kurang akurat (Jobstreet, 2022). Hal ini tentu akan menjadi poin lebih untuk menarik banyak pengguna pada aplikasi pencari pekerjaan.

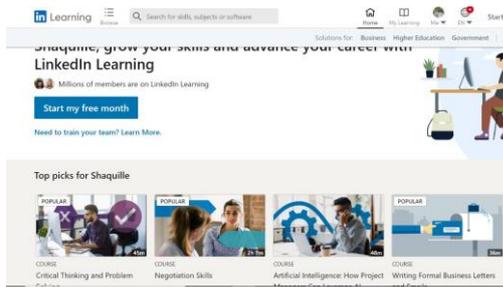
Namun, fitur *Company Review* ini bisa saja disalahgunakan oleh beberapa pihak. Para oknum yang tidak bertanggung jawab memanfaatkan fitur ini untuk mengujar

kebencian terhadap suatu perusahaan serta membuat spam. Hal ini tentu harus menjadi bahan pertimbangan bagi pengembang aplikasi kedepannya. Jika fitur ini hadir di aplikasi pencari pekerjaan, maka fitur harus dimonitori oleh aplikasi pencari pekerjaan sendiri agar tidak merusak nama baik suatu perusahaan dan menyebar kebohongan serta membuat spam. *Company Review* juga dapat hadir dengan pemberian kesempatan pada perusahaan untuk mempublikasikan ulasannya atau tidak yang dapat terlihat seperti di Gambar 5.

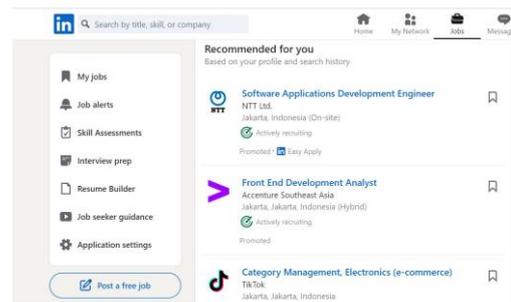


Sumber: jobstreet.co.id (2022)  
Gambar 5. *Company Review* Aplikasi *Jobstreet*

Pada aplikasi *LinkedIn*, salah satu fitur unggulannya adalah fitur *Course*. Fitur kursus yang dipandu oleh seorang pakar dengan berbagai topik pembelajaran. *LinkedIn* sendiri melabelkan fitur ini dengan nama *LinkedIn Learning*. Menurutnya, *LinkedIn Learning* adalah platform edukasi *online* yang membantu pengguna dalam menemukan serta mengembangkan *skills* melalui video kursus (LinkedIn, 2022). Hal ini tentu akan menarik pengguna sebab pengguna dapat belajar sesuai dengan waktu yang diinginkan, tempat, serta suasana hatinya. Jika pengguna berlangganan dengan *LinkedIn Learning*, pengguna dapat mengunggah seluruh hasil kursus yang pernah diselesaikan ke profil pengguna (LinkedIn, 2022). Dengan fitur ini, pengguna juga akan mengetahui dimana kemampuan pengguna yang sebenarnya. Pengguna bisa saja datang ke aplikasi ini hanya untuk menggunakan fitur *Course*, terutama pada anak remaja yang belum mendapatkan akses untuk bekerja. Hal ini dapat memperkenalkan aplikasi pencari pekerjaan secara luas di Indonesia. Namun sebaliknya, fitur *Course* ini tidak ditunjukkan secara langsung untuk mencari pekerjaan. Oleh sebab itu, fitur *Course* seperti di Gambar 6 sebenarnya tidak harus ada di aplikasi yang fokusnya hanya untuk membuka atau menawarkan lowongan pekerjaan.

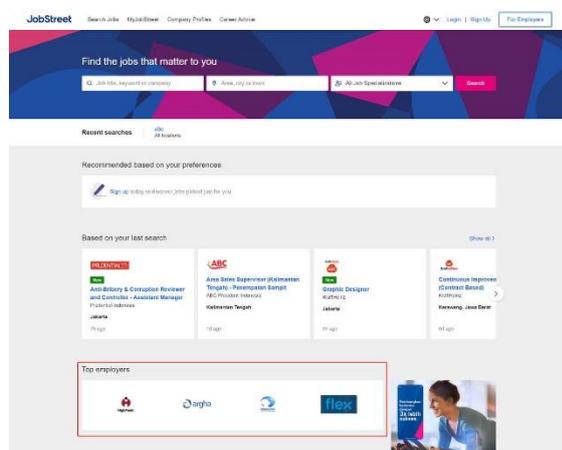


Sumber: linkedin.com (2022)  
Gambar 6. Course Aplikasi LinkedIn

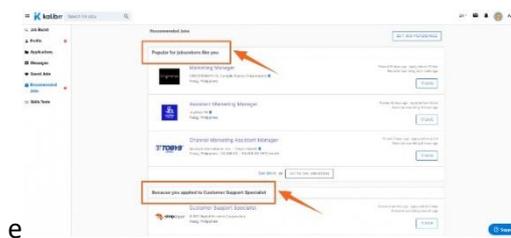


Sumber: linkedin.com (2022)  
Gambar 8. Recommended Jobs Aplikasi LinkedIn

Salah satu fitur yang akan sangat membantu pengguna dalam mencari pekerjaan adalah fitur *Recommended Jobs*. Fitur ini sudah dimiliki oleh ketiga aplikasi pencari pekerjaan yang diteliti. Hal ini dapat menyimpulkan bahwa fitur ini membawa banyak manfaat bagi penggunanya. Fitur *Recommended Jobs* adalah fitur rekomendasi yang diberikan oleh sebuah aplikasi atas preferensi dan latar belakang yang dimiliki oleh pengguna. Melihat berbagai halaman-halaman pekerjaan mungkin akan membosankan dan melelahkan tetapi pengguna ingin memastikan tidak kelewatan kesempatan yang tepat untuknya (Kalibr, 2022). Oleh karena itu, fitur *Recommended Jobs* hadir di berbagai aplikasi. Sebenarnya, fitur *Recommended Jobs* akan membantu sebuah aplikasi secara tidak langsung untuk memberikan algoritma *Recommended Jobs* berdasarkan kemampuan yang telah diuji. Selain itu, fitur *Recommended Jobs* juga dapat disaring melalui profil serta pertanyaan mengenai preferensi pekerjaan yang diinginkan pengguna. Fitur ini adalah fitur dasar yang seharusnya dimiliki dalam sebuah aplikasi pencari pekerjaan. Gambar 7, 8 dan 9 memberikan gambaran terkait fitur *Recommended Jobs*.

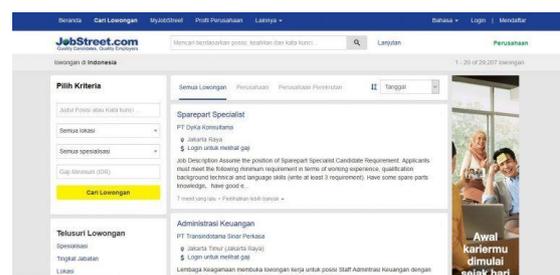


Sumber: jobstreet.co.id (2022)  
Gambar 7. Recommended Jobs Aplikasi Jobstreet

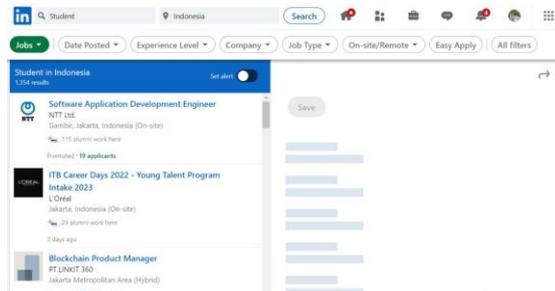


Sumber: kalibr-support.zendesk.com (2022)  
Gambar 9. Recommended Jobs Aplikasi Kalibr

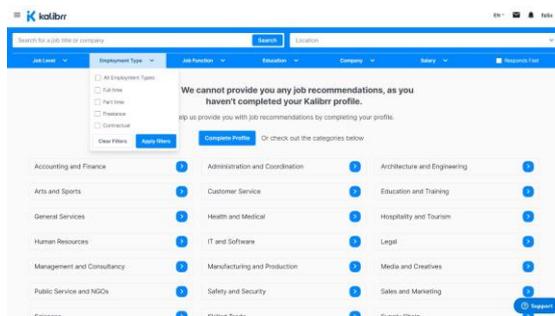
Fitur *Filter* adalah fitur yang membantu menyaring pencarian berdasarkan keinginan pengguna. Fitur ini pada umumnya berkesinambungan dengan fitur *Sort*, dalam artian setiap fitur *Filter* dilakukan *Sort* di dalamnya. Fitur ini memiliki berbagai kategori di dalamnya, seperti lokasi, gaji, latar belakang pendidikan, perusahaan, dan lain sebagainya. Menurut Essegir, adanya fitur ini akan mengurangi kompleksitas komputasi karena kesederhanaan kriteria untuk evaluasi (Alzyoud & Al\_Zyadat, 2016). Seperti halnya, dengan fitur rekomendasi, fitur *Filter* seperti di Gambar 10,11 dan 12 akan mempersempit pilihan penawaran pekerjaan pengguna sesuai kriteria yang dimintanya. Aplikasi juga akan turut menampilkan informasi lengkap mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia serta mengurutkannya mulai dari yang paling sesuai dengan kriteria hingga lowongan pekerjaan yang kurang sesuai dengan kriteria. Karena fitur ini sudah dimiliki oleh ketiga aplikasi yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa selain fitur *Recommendation Jobs*, fitur ini juga merupakan salah satu dasar dari aplikasi pencari pekerjaan.



Sumber: unycommunity.com (2022)  
Gambar 10. Filter Aplikasi Jobstreet



Sumber: linkedin.com (2022)  
Gambar 11. Filter Aplikasi LinkedIn

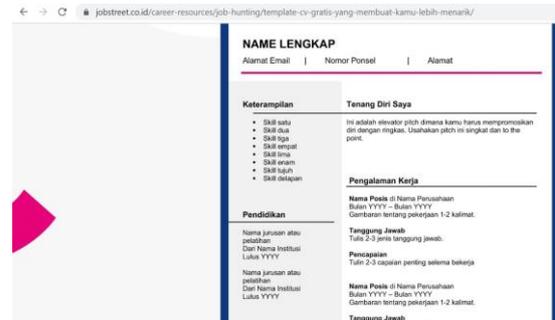


Sumber: Hasil penelitian (2022)  
Gambar 12. Filter Aplikasi Kalibr

Fitur bermanfaat lainnya adalah *Resume Templates*. Fitur ini memiliki berbagai desain, warna, dan gaya. Pada dasarnya, fitur ini digunakan secara opsional oleh pengguna yang kurang mengerti dalam pembuatan CV (*Curriculum Vitae*). Pembuatan CV yang menarik dapat menggambarkan kualifikasi pengguna. Menurut *Jobstreet*, CV harus berfokus pada pencapaian profesional dan akademis serta keterampilan esensial pengguna (*Jobstreet*, 2022). *Resume Templates* ini akan sangat berguna bagi *fresh graduates* dan pengguna yang belum memiliki pengalaman dalam membuat CV.

Fitur *Resume Templates* seperti yang terlihat pada Gambar 13 dapat digabung dengan fitur ATS. Penggunaan ATS sebenarnya tidak terlepas dari *Resume Templates*. Dalam prosesnya, ATS melakukan pengecekan hanya pada CV tertentu yang dapat dideteksi oleh ATS sendiri. CV tersebut dikenal sebagai CV ATS *friendly*. CV ATS *friendly*, adalah CV yang baik dan dapat lolos dari mesin ATS (*Budiasningrum et al., 2022*). CV ATS *friendly* memiliki formatnya sendiri, seperti bentuk *font*, struktur, dan lain sebagainya. Sistem dari ATS akan dengan mudah mendeteksi kualifikasi pekerjaan seorang pelamar. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi pengembang aplikasi pekerjaan kedepannya untuk menggabungkan kedua fitur

menjadi satu kesatuan, terutama pada ketiga aplikasi ini. Kombinasi ini akan sangat menarik dengan penggunaan yang sangat sederhana dan hasil yang lebih efektif serta efisien. Namun sayangnya, ketiga aplikasi ini sama-sama memiliki kekurangan satu fitur dari kedua fitur kombinasi ini.

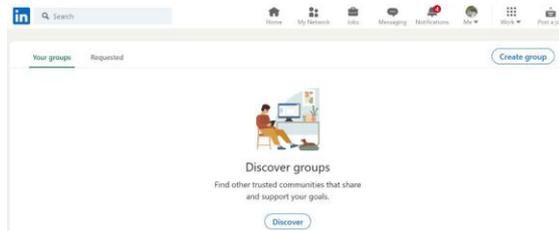


Sumber: jobstreet.co.id (2022)  
Gambar 13. Resume Templates Aplikasi Jobstreet

Dalam membangun sebuah koneksi, salah satu yang dapat menjadi alternatif adalah dengan fitur *Discussion Forum* atau Forum Diskusi seperti di Gambar 14. Terkadang pengguna terjebak saat mencari pekerjaan, mengikuti kursus, memerimahasil penyeleksian, dan dalam situasi lainnya. Namun, pengguna seringkali tidak atau belum memiliki koneksi untuk mencari informasi. Menurut *Gardenia dan Hardaya*, forum *online* adalah situs diskusi yang dilakukan secara *onlinedimana* pengguna mengirimkan pesan untuk berbagi informasi dan pendapat tentang topik yang sedang dibicarakan (*Gardenia & Hardaya, 2021*). Forum Diskusi dapat digunakan dalam aplikasi *LinkedIn* yang akan menghubungkan satu pengguna dan pengguna lainnya. Mulai dari mengirimkan permintaan koneksi ke pengguna lain, bertukar pesan, hingga berbagi informasi melalui grup. Pengguna juga tidak hanya terbatas dengan koneksi di satu wilayah mereka tetapi dengan pengguna lain di dunia. Sayangnya, fitur ini tidak dimiliki oleh aplikasi *Jobstreet* dan *Kalibr*.

Menurut *Parker*, "*Group discussions are one of my favourite features on LinkedIn - but they also suffer from regular misuse and abuse.*" (*Parker, 2014*). Tidak hanya kelebihan, fitur ini tetap memiliki kelemahannya sendiri. Forum Diskusi bisa saja disalahgunakan oleh beberapa pihak, seperti membuat spam, menyebar hoaks, hingga dapat membahayakan pengguna lain. Selain itu, beberapa pihak seringkali melakukan diskusi yang jauh atau di luar dari topik. Hal ini tentu akan mengganggu pengguna lain yang sedang fokus untuk berdiskusi pada topik tersebut. Untuk itu, fitur ini harus dilakukan

pengembangan meskipun manfaatnya akan sangat banyak kedepannya. Dalam meningkatkan manfaatnya, pengembang aplikasi perlu memperhatikan berbagai pertimbangan untuk meminimalisir hal buruk dan mencapai tujuan agar fitur berjalan secara optimal.



Sumber: Hasil penelitian (2022)

Gambar 14. Discussion Forum Aplikasi LinkedIn

Berdasarkan analisis fitur yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa aplikasi-aplikasi pencari pekerjaan belum memiliki fitur yang lengkap. Hal ini juga dapat menyebabkan suatu aplikasi berjalan tidak optimal. Dampaknya, aplikasi-aplikasi ini belum dapat mencapai tujuan serta memecahkan permasalahan yang ada diatas. Ketidakpercayaan serta dampak yang dirasakan oleh beberapa pengguna mungkin belum terlihat. Oleh karena itu, untuk menambah nilai fungsi aplikasi, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat menjadi pertimbangan para pengembang aplikasi pencari pekerjaan.

Sekarang ini, perusahaan umumnya merekrut pekerja mereka berdasarkan kriteria yang mereka tetapkan dan selalu memperhatikan pendidikan terakhir mereka atau gelar mereka. Hal ini membuat para pencari kerja menjadi kesulitan karena mengalami kendala dalam menempuh pendidikan. Jika sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk tidak merekrut berdasarkan rentang pendidikan tetapi berdasarkan *projects* atau pengalaman yang pernah dilakukan, masalah seperti ini mungkin bisa teratasi.

Generasi milenial juga lebih suka dengan kebebasan dalam artian tidak terkekang oleh waktu dan kemampuan mereka, mereka lebih suka bekerja dengan santai dan sesuai dengan minat mereka. Kemampuan atau *skill* mereka ini bisa dipercaya jika ada bukti yang mendukung, misalnya sertifikat. Sertifikat-sertifikat yang mereka miliki akan menjadi bekal bagi mereka untuk mendapat pekerjaan dan juga kemampuan mereka lebih terpercaya (*guarantee*). Pekerja yang bersertifikasi bisa menjadi salah satu pertimbangan sebuah perusahaan dalam merekrut calon pekerja.

Namun, masih sedikit pekerja di Indonesia yang mempunyai sertifikat atas kemampuan di bidangnya. Hal ini sebenarnya dapat memberi peluang besar bagi para pengembang aplikasi untuk mengembangkan fitur *course* atau *training* yang lebih khusus untuk mengambil sertifikasi yang terpercaya dan *eligible* untuk berbagai perusahaan. Fitur ini juga diharapkan dapat memudahkan para calon pekerja untuk mengambil sertifikasi kapan dan dimana saja. *Course* atau *training* yang disediakan akan lebih baik berbayar sehingga terlihat ada *willingness* untuk memperoleh sertifikasi itu. Di Indonesia sendiri sudah ada perusahaan milik pemerintah untuk mengambil sertifikasi, yaitu BNSP. Akan tetapi, penggunaannya sangat terbatas sehingga harus menunggu dengan rentang waktu tertentu. Tidak hanya itu, aplikasi lain juga sudah memiliki *course* yang diberikan secara gratis namun sertifikat yang diperoleh tidak bisa diakui. Banyak *entry barrier* yang masuk pelatihan tetapi belum terqualifikasi. Dengan adanya fitur ini, kualifikasi pekerja akan lebih terjamin dan mereka tidak bisa sembarang *self-claim* mengenai keahlian mereka.

Generasi muda saat ini juga sering kali salah masuk jurusan karena kurang mengenal bakat dan minat mereka sendiri. Berdasarkan survei ICCN, 87% mahasiswa salah jurusan (Utama, 2020). Hal ini menyebabkan mereka kehilangan arah hingga akhirnya kebingungan dalam mencari pekerjaan. Fitur *Career Consultant* diharapkan hadir sebagai inovasi dalam pengembangan aplikasi pencari pekerjaan selanjutnya untuk membantu mengatasi hal ini. Pengguna akan dihubungkan dengan berbagai tenaga profesional untuk membantu mereka menemukan *skill* yang sesuai dengan mereka. Konsultan karier akan bertugas dalam memberikan konseling sekaligus membekali pencari kerja dengan berbagai pemahaman dan tips mengenai bagaimana cara menemukan pekerjaan yang tepat, cara bersaing dengan pekerja lainnya, hingga cara mencapai tujuan tersebut (Pradipta et al., 2022). Setelahnya, para pencari kerja akan langsung disarankan dengan lowongan kerja yang mungkin sesuai dengan *passion* yang mereka miliki berdasarkan hasil konsultasi tersebut.

Fitur *Career Consultant* dapat sekaligus dilengkapi dengan fitur *starred and notification* agar pemanfaatannya dapat lebih maksimal. Fitur ini akan memberi kebebasan bagi pengguna untuk membintangi lowongan pekerjaan yang sekiranya menarik dan perlu dipertimbangkan kedepannya. Aplikasi juga

akan secara berkala memberikan notifikasi kepada para calon pencari kerja mengenai informasi terbaru mengenai perusahaan yang telah dibintangi. Dengan adanya fitur ini, harapannya para calon pencari kerja akan dengan mudah menemukan arah dalam meraih masa depannya sesuai kemampuan yang mereka miliki.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka disimpulkan bahwa setiap aplikasi memiliki fitur-fiturnya tersendiri. Diantara fitur-fitur yang mereka miliki, setiap aplikasi memiliki keunggulannya sendiri. Keunggulan tersebut yang akan membedakan aplikasi satu dengan aplikasi lainnya. Jika keunggulan aplikasi tersebut dikombinasikan, tentu akan menghasilkan suatu fitur yang akan sangat bermanfaat bagi para pengguna. Fitur *Filter* dan *Recommended Jobs* menjadi contoh fitur yang setidaknya harus hadir dalam pengembangan aplikasi pencari pekerjaan kedepannya. Beberapa fitur yang telah disediakan oleh beberapa aplikasi pencari pekerjaan yang telah ada, seperti *LinkedIn*, *Kalibrr*, dan *Jobstreet* harus menjadi bahan pertimbangan untuk dikembangkan lebih lanjut. Beberapa fitur tersebut, yakni *ATS*, *Company Review*, *Course*, *Resume Templates*, dan *Discussion Forum*. Fitur-fitur ini juga merupakan beberapa keunggulan yang dimiliki oleh aplikasi pencari pekerjaan. Namun, beberapa keunggulan memiliki kelemahannya sendiri. Kelemahan tersebut harus dapat diatasi untuk meminimalisir hal buruk terjadi. Oleh karena itu, kelemahan-kelemahan yang ada juga harus menjadi bahan pertimbangan bagi pengembang aplikasi.

Selain itu, peneliti juga memberikan rekomendasi bagi para pengembang aplikasi pencari pekerjaan selanjutnya untuk mengembangkan aplikasi. Fitur-fitur tersebut, yakni *Expert Class* untuk memperoleh pekerja bersertifikasi, *Career Consultant* untuk menemukan bidang pekerjaan yang cocok dengan diri pengguna, serta fitur *Starred and Notification* yang akan mempercepat para pengguna dalam memperoleh informasi terkait dengan lowongan pekerjaan.

Dengan rekomendasi yang diberikan serta analisis mengenai fitur-fitur terkait aplikasi pencari pekerjaan yang telah dilakukan, harapannya bisa membantu para pengembang aplikasi pencari pekerjaan untuk menuangkan inovasi ke dalam ide bisnis mereka ataupun menemukan ide menarik lainnya. Peneliti juga berharap agar aplikasi pencari pekerjaan ini bisa

lebih dikenal dan diakses dengan mudah oleh seluruh masyarakat. Hal ini juga bertujuan untuk menekan tingkat pengangguran di Indonesia serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

#### **V. REFERENSI**

- Alzyoud, F. Y., & Al\_Zyadat, W. J. (2016). The classification filter techniques by field of application and the results of output. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 68-77. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-29989-1>
- Annur, C. M. (2022, September 7). 6 Platform Lowongan Kerja Paling Banyak Digunakan di Indonesia. *Databoks.Katadata.Co.Id*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/09/07/6-platform-lowongan-kerja-paling-banyak-digunakan-di-indonesia>
- Atmoko, A. (2017). The Effectiveness of Online Recruitment in Attracting Job Applicants. *Journal of Business and Management*, 6(4), 45-52.
- Atmoko, F. K. (2017). PEMAKAIAN REKRUTMEN ONLINE DI INDONESIA PADA PERUSAHAAN-PERUSAHAAN TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Agora*, 5(2). <https://doi.org/10.35968/JSI.V8I1.617>
- Avelyn, M. W. (2018). PENGARUH PERCEIVED EASE OF USE DAN PERCEIVED OF ENJOYMENT TERHADAP NIAT PENCARI KERJA DALAM MENGGUNAKAN E-REKRUTMEN DENGAN PERCEIVED USEFULNESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pengguna E-Rekrutmen Kalibrr). *E-Journal.Uajy.Ac.Id*, 1-11. <https://e-journal.uajy.ac.id/16864/>
- Badan Pusat Statistik. (2022, May 9). Februari 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,83 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,89 juta rupiah per bulan. *Badan Pusat Statistik*. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/1915/februari-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-83-persen.html>

- Budiasningrum, R. S., Rosita, R., Setiawan, J., Yuliana, D., & Astuti, E. D. (2022). TIPS MEMBUAT CV ATS FRIENDLY. *JURNAL ABDIMAS PLJ*, 2(1), 17–21.  
<https://doi.org/10.35968/JAPLJ.V2I1.631>
- Carr, C. T. (2016). An Uncertainty Reduction Approach to Applicant Information-seeking in Social Media: Effects on Attributions and Hiring. In R. Landerss· & Schmidt (Eds.), *Social Media in Employee Selection and Recruitment Theory, Practice, and Current Challenges* (pp. 59– 78). Springer International Publishing.  
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-29989-1>
- Creswell, J. W. (2013). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Los Angeles, Calif. : SAGE.  
[https://fe.unj.ac.id/wp-content/uploads/2019/08/Research-Design\\_Qualitative-Quantitative-and-Mixed-Methods-Approaches.pdf](https://fe.unj.ac.id/wp-content/uploads/2019/08/Research-Design_Qualitative-Quantitative-and-Mixed-Methods-Approaches.pdf)
- Dukcapil Kementerian Dalam Negeri. (2022, August 31). Dukcapil Kemendagri Rilis Data Penduduk Semester I Tahun 2022, Naik 0,54% Dalam Waktu 6 Bulan. *Dukcapil.Kemendagri.Go.Id*.  
<https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/1396/dukcapil-kemendagri-rilis-data-penduduk-semester-i-tahun-2022-naik-054-dalam-waktu-6-bulan>
- Dwi, R., & Susilo, H. (2018). PERILAKU PENEMUAN INFORMASI LULUSAN FRESH GRADUATE FISIP UNIVERSITAS AIRLANGGA DALAM PROSES PENCARIAN PEKERJAAN. *Repository.Unair.Ac.Id*, 1–11.  
<http://repository.unair.ac.id/id/eprint/74748>
- Gagua, L., & Chapman, D. (2015). E-recruitment and Applicant Tracking System : New age of technology based applicant screening. Threat or opportunity?  
<http://www.theseus.fi/handle/10024/99061>
- Gardenia, Y., & Hardaya, A. (2021). PERANCANGAN FORUM DISKUSI UNIVERSITAS SURYADARMA BERBASIS WEBSITE DAN APLIKASI ANDROID. *JSI (Jurnal Sistem Informasi) Universitas Suryadarma*, 8(1), 203–212.  
<https://doi.org/10.35968/JSI.V8I1.617>
- Grybauskas, A., Pilinkienė, V., Lukauskas, M., Stundžienė, A., & Bruneckienė, J. (2023). Nowcasting Unemployment Using Neural Networks and Multi-Dimensional Google Trends Data. *Economies*, 11(5), 130.  
doi:10.3390/economies11050130
- Jobstreet. (n.d.). About Us - JS AboutUs. *Jobstreet.Com*. Retrieved October 31, 2022, from  
<https://www.jobstreet.com/about-us>
- Jobstreet. (2022a, June 20). *Template CV Gratis yang Membuat Kamu Lebih Menarik - JobStreet Indonesia*. *Www.Jobstreet.Co.Id*.  
<https://www.jobstreet.co.id/career-resources/job-hunting/template-cv-gratis-yang-membuat-kamu-lebih-menarik/>
- Jobstreet. (2022b, June 30). *JobStreet.com Hadirkan Fitur “Company Reviews” - JobStreet Indonesia*. *Www.Jobstreet.Co.Id*.  
<https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/jobstreet-com-hadirkan-fitur-company-reviews/>
- Kalibr. (2022, September). How do job recommendations work? – Kalibr Help Center. *Kalibr-Support.Zendesk.Com*.  
<https://kalibr-support.zendesk.com/hc/en-us/articles/360016101992-How-do-job-recommendations-work>
- LinkedIn. (2022a). Perbedaan antara Recruiter dan Recruiter Lite | LinkedIn Help. *LinkedIn.Com*.  
<https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/a404638/perbedaan-antara-recruiter-dan-recruiter-lite?lang=in>
- LinkedIn. (2022b, May). *LinkedIn Learning - Overview | Learning Help*. *Www.Linkedin.Com*.  
<https://www.linkedin.com/help/learning/answer/a700789/linkedin-learning-overview?lang=en>

- Magno, J. (2014). Finding the Right ATS for your Company: 3 Questions to Ask Finding the Right ATS for your Company: 3 Questions to Ask Finding the right ATS for your company. <https://s3-ap-southeast-1.amazonaws.com/kalibr-whitepapers/Kalibr-Whitepaper-Finding-the-Right-ATS-for-your-Company-140731.pdf>
- Parker, M. (2014, May 12). Creating a Engaging LinkedIn Group Discussion. [Www.Linkedin.Com. https://www.linkedin.com/pulse/20140512224410-1171936-creating-a-engaging-linkedin-group-discussion](https://www.linkedin.com/pulse/20140512224410-1171936-creating-a-engaging-linkedin-group-discussion)
- Pradipta, O. A., Sukarsaa, I. M., & Dharmaadib, P. A. (2022). Pengembangan Ui Aplikasi Mobile Konsultasi Karir Menggunakan Metode Lean Ux. *JITTER: Jurnal Ilmiah Teknologi Dan Komputer*, 3(1), 974–984. <https://doi.org/10.35968/JSI.V8I1.617>
- Rojas-Galeano, S., & Alvarado-Valencia, J. (2022). A Bibliometric Perspective on AI Research for Job-Résumé Matching. *The Scientific World Journal*, 2022, 8002363. doi:10.1155/2022/8002363
- Roulin, N., & Levashina, J. (2016). Impression Management and Social Media Profiles. In R. Landerss· & Schmidt (Eds.), *Social Media in Employee Selection and Recruitment Theory, Practice, and Current Challenges* (pp. 223–248). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-29989-1>
- Shields, B., & Levashina, J. (2016). Comparing the Social Media in the United States and BRIC nations, and the challenges faced in international selection. In R. Landerss· & Schmidt (Eds.), *Social Media in Employee Selection and Recruitment Theory, Practice, and Current Challenges* (pp. 157–174). Springer International Publishing.
- The World Bank. (2021, July 28). Ensuring a More Inclusive Future for Indonesia through Digital Technologies. [Worldbank.Org. https://www.worldbank.org/in/news/press-release/2021/07/28/ensuring-a-more-inclusive-future-for-indonesia-through-digital-technologies](https://www.worldbank.org/in/news/press-release/2021/07/28/ensuring-a-more-inclusive-future-for-indonesia-through-digital-technologies)
- Utama, F. (2020, February 7). Survei: 87 Persen Mahasiswa di Indonesia Salah Jurusan. *INews.Id*. <https://www.inews.id/news/nasional/survei-87-persen-mahasiswa-di-indonesia-salah-jurusan>
- Widi, S. (2022, August 15). Pengguna LinkedIn di Indonesia Capai 22,07 Juta pada Juli 2022. *DataIndonesia.Id*. <https://dataindonesia.id/digital/detail/pengguna-linkedin-di-indonesia-capai-2207-juta-pada-juli-2022>