

ABSTRAK

Curriculum vitae sebagai dokumen yang berisi riwayat hidup kandidat tentang pengalaman kerja, pendidikan, keterampilan bahkan pencapaian dari kandidat yang sedang melamar pekerjaan adalah sebuah dokumen awal yang akan digunakan oleh tim manajemen sumber daya manusia untuk melakukan seleksi administrasi pada posisi tertentu di organisasi mereka. Namun proses ini menghadapi berbagai kendala dalam praktik sehari – hari, terdapat sejumlah *curriculum vitae* yang tidak sesuai dengan posisi yang dibuka pada suatu organisasi. Kondisi ini membuat tim manajemen sumber daya manusia kewalahan dalam melakukan seleksi, solusi yang ada saat ini adalah menggunakan Google Form sebagai alat bantu dalam melakukan proses rekrutmen, sehingga tim manajemen sumber daya manusia dapat melakukan filter terhadap *keyword* yang sesuai dengan posisi yang terbuka, namun solusi saat ini belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan dari tim manajemen sumber daya manusia. Dalam penelitian kali ini, dikembangkan model *Named Entity Recognition* yang diharapkan mampu melakukan ekstraksi entitas pada *curriculum vitae* dan *requirement* pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan performa model yang cukup baik saat dilakukan proses pelatihan dengan nilai *F1-Score* mencapai 84,71%, *Precision* sebesar 86,63, dan *Recall* 83,00. Selain itu waktu pelatihan yang digunakan pada penelitian ini cukup lama, dimana mayoritas skenario pelatihan membutuhkan waktu lebih dari 200 menit dengan jumlah *epoch* maksimal yang menyentuh angka 973. Setelah melakukan proses pelatihan, model dilakukan pengujian dengan menggunakan data uji baik sebelum dilakukan *deployment* dan setelah dilakukan *deployment* menggunakan *framework* Streamlit. Setelah melakukan pengujian menggunakan *framework* Streamlit model menunjukkan performa yang cukup baik dalam melakukan ekstraksi entitas pada kategori *curriculum vitae* dengan mayoritas *F1-Score*, *Precision*, dan *Recall* menyentuh angka 1.00. Di sisi lain, pada kategori *requirement* pekerjaan model dapat mempertahankan performanya dengan stabil pada beberapa data setelah dilakukan *deployment*, namun metrik evaluasinya belum memiliki performa sebaik kategori *curriculum vitae*. Penelitian ini juga merekomendasikan penggunaan jumlah data yang seimbang antara entitas dan eksplorasi terhadap *hyperparameter tuning* yang lebih dalam lagi untuk meningkatkan performa model.

Kata kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Curriculum Vitae, Job Requirement, Similarity, Named Entity Recognition, spaCy, Fine Tuning*