

Penerapan Metode *Simple Additive Weighting* Untuk Seleksi Calon Karyawan Baru Pada PT. XYZ

Laurenci Sirait^{1*}, Agus Umar Hamdani²

¹²Fakultas Teknologi Informasi, Sistem Informasi, Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

Email: ^{1*}laurencisirait@gmail.com, ^{2*}agus.umarhamdani@budiluhur.ac.id
(* : corresponding author)

Abstrak- Export-Import PT. XYZ adalah jasa pengiriman cargo atau forwarding yang menyediakan services pengiriman cargo di seluruh dunia yang terletak di Pancoran, Jakarta Selatan. Export Import PT. XYZ saat ini mempunyai cabang di 4 negara, yaitu malaysia, singapura, vietnam, dan thailand. Masalah yang ada yaitu proses seleksi calon karyawan baru masih menggunakan microsoft excel, dan melakukan rekapitulasi data, sehingga proses seleksi calon karyawan membutuhkan waktu yang lama. Untuk mengatasi masalah di atas, maka peneliti merasa diperlukan sebuah sistem penunjang keputusan dengan metode Simple Additive Weighting (SAW) adapun kriteria yang digunakan dalam sistem ini adalah, sebagai berikut: Administrasi, wawancara 1, psikotest, wawancara 2, wawancara 3. Metode Simple Additive Weighting (SAW) melakukan perhitungan dengan nilai bobot tiap-tiap kriteria yang menghasilkan nilai perangkungan. Nilai tertinggi dapat digunakan sebagai penunjang dalam menentukan calon karyawan baru. Sistem yang ada sudah dapat digunakan secara terkomputerisasi yang artinya proses dalam menentukan calon karyawan akan menjadi lebih cepat dan efektif. Hasil dari penelitian ini menghasilkan prototipe sistem penunjang keputusan dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) untuk menentukan calon karyawan berkinerja terbaik yang akan diterima sebagai karyawan baru.

Kata Kunci: sistem penunjang keputusan, *simple additive weighting*, seleksi karyawan baru

Implementation Of The Simple Additive Weighting Method For The Selection Of New Employees At PT. XYZ

Abstract- Export Import PT. XYZ is a cargo shipping or forwarding service that provides cargo shipping services around the world located in Pancoran, South Jakarta. Export Import PT. XYZ currently has branches in 4 countries, namely Malaysia, Singapore, Vietnam, and Thailand. The problem that exists is that the selection process for prospective new employees still uses Microsoft Excel, and recapitulates data, so that the selection process for prospective employees takes a long time. To overcome the problems above, the researchers feel that a decision support system is needed with the Simple Additive Weighting (SAW) method while the criteria used in this system are as follows: Administration, interview 1, psychotest, interview 2, interview 3. Simple Additive Method Weighting (SAW) performs calculations with the weight value of each criterion that produces a ranking value. The highest score can be used as a support in determining prospective new employees. The existing system can already be used computerized, which means the process in determining prospective employees will be faster and more effective. The results of this study produce a prototype decision support system using the Simple Additive Weighting (SAW) method to determine the best performing employee candidates who will be accepted as new employees.

Keywords: decision support system, *simple additive weighting*, new employees selection

1. PENDAHULUAN

Berkembangnya export-import di indonesia menciptakan persaingan dalam bisnis. Seiring berkembangnya teknologi yang begitu pesat, tentunya ini mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan. Perkembangan teknologi informasi akhirnya menciptakan sebuah sistem penunjang keputusan (SPK) untuk membantu dalam pengambilan keputusan seleksi calon karyawan.

Export-import PT. XYZ mampu memberikan services yang terbaik terhadap exporter dan importer, export-import PT. XYZ sudah berdiri selama 20 tahun dan mempunyai cabang di 4 negara, yaitu malaysia, singapore, vietnam, dan thailand sehingga sudah mempunyai customer yang cukup banyak. namun terdapat permasalahan yang dialami oleh export import PT. XYZ yaitu proses seleksi calon karyawan baru masih menggunakan microsoft excel, dan melakukan rekapitulasi data, sehingga proses seleksi calon karyawan membutuhkan waktu yang lama, sehingga mempengaruhi proses pekerjaan menjadi terkendala.

Sistem penunjang keputusan (SPK) atau *Decision Support System* (DSS) merupakan bagian dari sistem informasi berbasis komputer untuk membantu dalam pengambilan keputusan pada suatu permasalahan [1]. Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yaitu metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif dari semua atribut[2].

PT. XYZ adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa Export Import (*Freight Forwarder*) di Jakarta. Dalam menjalankan seleksi calon karyawan, pengolahan data penilaian menggunakan Microsoft excel, dan dilakukan

rekapitulasi data, sehingga membutuhkan waktu yang lama. PT. XYZ juga sudah memiliki struktur bobot dalam menentukan calon karyawan baru terpilih. Sehingga dibutuhkan sebuah sistem untuk mengolah data seleksi calon karyawan baru agar mempercepat pemilihan karyawan.

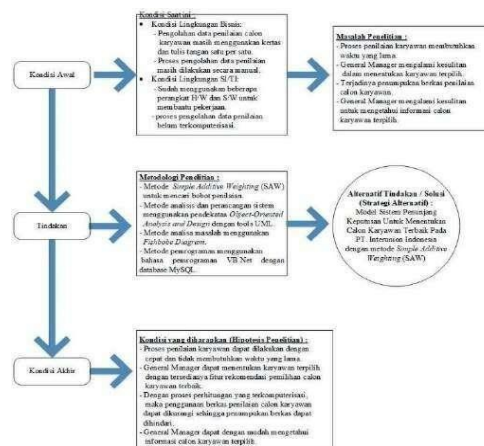
Beberapa referensi penelitian terkait topik di atas, antara lain, Penelitian pertama membahas tentang Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan *Simple Additive Weighting* pada PT. Trafoindo Prima Perkasa [3]. Pada penelitian kedua membahas tentang permasalahan mengenai Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Baru Dengan Metode Profile Matching Berbasis Website Studi Kasus PT. NSS Kefamenanu, proses penerimaan karyawan baru pada PT. NSS Kefamenanu masih dilakukan secara manual sehingga membutuhkan waktu yang lama dengan keadaan jumlah lowongan yang masih terbatas [4]. Pada penelitian ketiga membahas tentang Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Terbaik Dengan Metode *Technique For Order Preference By Similarity To Ideal Solution (TOPSIS)*, rumusan masalah pada penelitian tersebut adalah banyaknya jumlah pelamar dan proses seleksi yang membutuhkan waktu yang lama menentukan karyawan terpilih. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode TOPSIS untuk analisa data, analisa dan perancangan sistem menggunakan pendekatan *Data Flow Diagram*, alat bantu untuk membangun sistem menggunakan bahasa pemrograman Visual Basic Net [5].

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merasa diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan seleksi calon karyawan dengan metode *Simple Additive Weighting*. dengan *Output* berupa program aplikasi yang menerapkan metode *Simple Additive Weighting* untuk mencapai hasil yang lebih baik [6].

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Berpikir

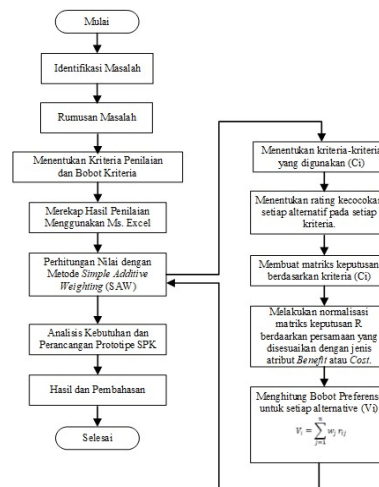
Kondisi awal pada penelitian berupa lingkungan bisnis, adapun masalah penelitian yang dialami yaitu pengolahan data penilaian calon karyawan masih menggunakan microsoft excel. Tindakan yang dilakukan adalah membangun Sistem Penunjang Keputusan dengan menggunakan metode *Sistem Additive Weighting (SAW)*. metode *Simple Additive Weighting (SAW)* diimplementasikan untuk menentukan peringkat dari hasil perhitungan setiap kriteria yang digunakan, sehingga hasil dari peringkat dapat digunakan sebagai bahan pendukung dalam pengambilan keputusan [7].



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.2 Langkah Penelitian

Langkah penelitian yang dilakukan peneliti adalah Tahap 1 yaitu melakukan identifikasi masalah yang terjadi pada proses menentukan calon karyawan berkinerja terbaik. Tahap 2 melakukan identifikasi solusi masalah dan merumuskan masalah berdasarkan hasil kajian teori dan studi literatur. Tahap 3 menentukan kriteria dan bobot untuk setiap kinerja penilaian. Tahap 4 menghitung hasil penilaian menggunakan aplikasi Microsoft Excel. Tahap 5 melakukan perhitungan nilai menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*. Tahap 6 melakukan analisa dan perancangan sistem usulan. Pendekatan yang digunakan untuk menganalisa sistem menggunakan *Object-Oriented Analysis and Design (OOAD)*. Alat bantu yang digunakan adalah *Unified Modeling Language (UML)*. Diagram UML yang digunakan dalam penelitian ini antara lain : *Activity Diagram* dan *Use Case Diagram* dan untuk implementasi sistem usulan dengan menggunakan bahasa pemrograman dan *database management system (DBMS)*. Tahap 7 yaitu menentukan hasil dan melakukan pembahasan penelitian.



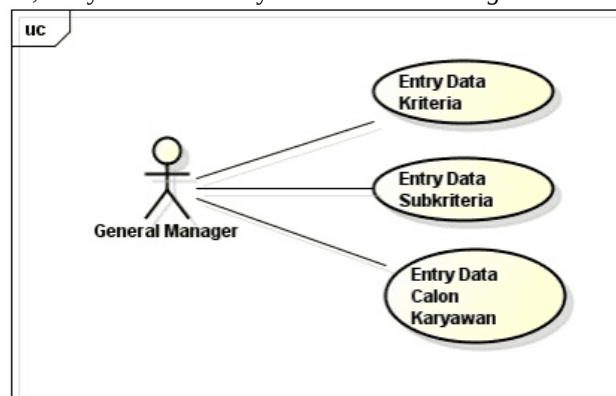
Gambar 2. Langkah-langkah Penelitian

2.3 Use Case Diagram

Use Case Diagram digunakan untuk merepresentasikan interaksi yang terjadi antara aktor suatu entitas dengan proses sistem yang dibuat. Berikut adalah interaksi yang terjadi yang antara aktor dan sistem yang dibuat.

a. Use Case Diagram Master

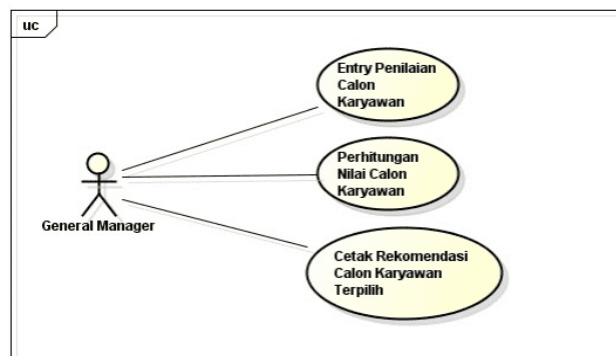
Use Case Diagram Master terdiri dari kegiatan yang dilakukan oleh general manager, yaitu entry data kriteria, entry data subkriteria, entry data calon karyawan. *Use Case Diagram Master* ditunjukkan dalam Gambar



Gambar 3. Use Case Diagram Master

b. Use Case Diagram Transaksi

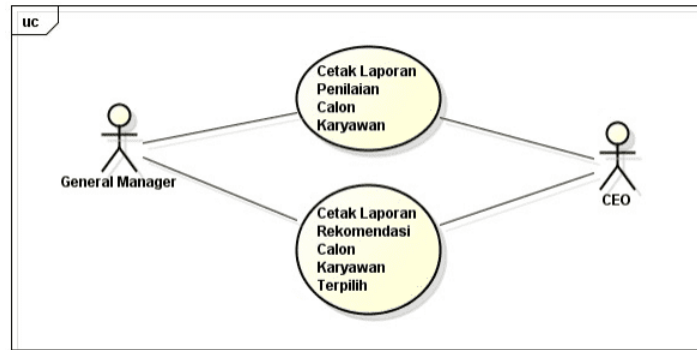
Use Case Diagram Transaksi terdiri dari kegiatan yang dilakukan oleh pelanggan, yaitu buat pesanan, entry konfirmasi pembayaran, lihat status pesanan, terima pesanan, dan input ulasan produk. Sedangkan kegiatan yang dilakukan oleh admin yaitu ubah status pesanan, entry nomor resi pengiriman produk. *Use Case Diagram Transaksi* ditunjukkan dalam Gambar 4.



Gambar 4. Use Case Diagram Transaksi

c. *Use Case Diagram* Laporan

Use Case Diagram Laporan terdiri dari kegiatan yang dilakukan oleh general manager, yaitu mencetak laporan penilaian calon karyawan, laporan rekomendasi calon karyawan terpilih. *Use Case Diagram* Laporan ditunjukkan dalam Gambar 5.



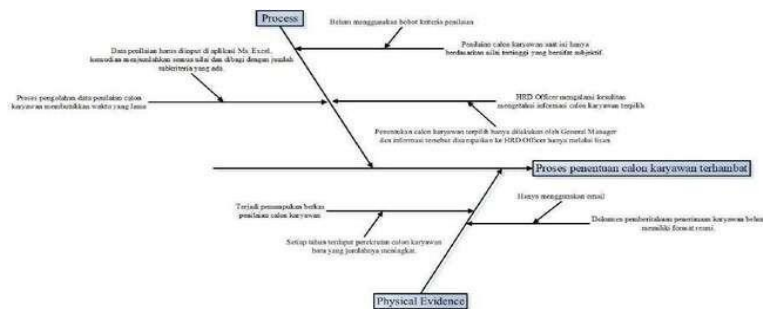
Gambar 5. *Use Case Diagram* Laporan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Identifikasi Masalah

Menganalisa masalah terkait pengambilan keputusan untuk menentukan calon karyawan terpilih pada PT. XYZ, penulis menggunakan *Fishbone Diagrams*. *Fishbone Diagram* bertujuan untuk memecahkan akar penyebab masalah secara tim [8].

Kategori Masalah (Categories)	Definisi Masalah (Problem Statements)	Penyebab (Causes)	Solusi / Identifikasi Kebutuhan Sistem
Proses (Process)	- Penilaian calon karyawan saat ini hanya berdasarkan nilai tertinggi yang bersifat subjektif.	- Belum menggunakan bobot kriteria penilaian.	- Sistem penunjang keputusan harus dapat menentukan nilai tertinggi calon karyawan.
Proses (Process)	- HRD Officer mengalami kesulitan mengetahui informasi calon karyawan terpilih.	- Penentuan calon karyawan terpilih hanya dilakukan oleh General Manager dan informasi tersebut disampaikan ke Hrd office hanya melalui lisan.	- Sistem penunjang keputusan harus dapat menentukan calon karyawan terpilih.
Proses (Process))	- Proses pengolahan data penilaian calon karyawan membutuhkan waktu yang lama.	- Data penilaian harus diinput di Ms. Excel, kemudian menjumlahkan semua nilai dan dibagi dengan jumlah subkriteria yang ada.	- Sistem penunjang keputusan harus dapat menampilkan laporan penilaian calon karyawan dan laporan rekomendasi calon karyawan terpilih.
Bukti (Physical Evidence)	- Dokumen pemberitahuan penerimaan karyawan belum memiliki format resmi.	- Hanya menggunakan email.	- Sistem penunjang keputusan harus dapat menampilkan format pemberitahuan penerimaan karyawan.
Bukti (Physical Evidence)	-Terjadi penumpukan berkas penilaian calon karyawan	- Setiap tahun terdapat perekrutan calon karyawan baru yang jumlahnya meningkat.	-Sistem penunjang keputusan harus dapat berjalan dengan baik agar perekrutan karyawan tidak dilakukan menggunakan manual.



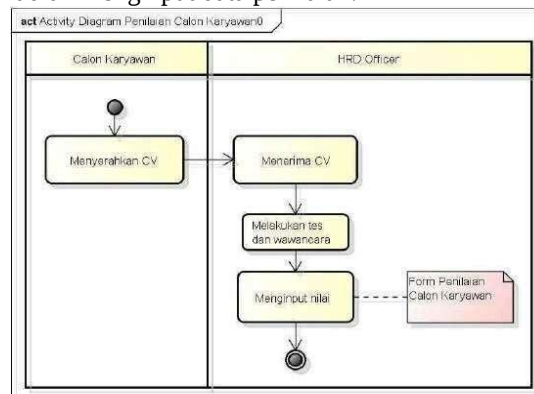
Gambar 6. Hasil identifikasi Masalah dengan Fishbone Diagram

3.2 Analisa Proses Bisnis

Activity Diagram adalah diagram yang menggambarkan workflow (aliran kerja) dari sebuah sistem atau proses bisnis [9].

3.2.1 Proses Penilaian Calon Karyawan

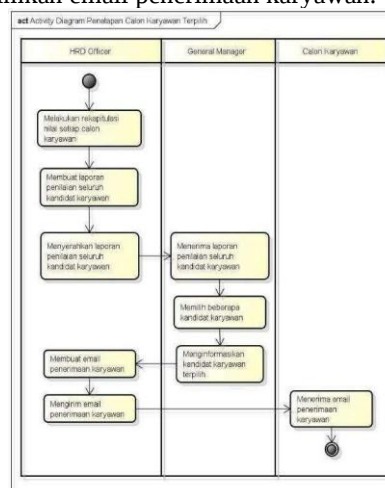
Calon karyawan menyerahkan CV kepada HRD Officer, kemudian HRD Officer melakukan wawancara kepada setiap kandidat dan kemudian menginput data penilaian.



Gambar 7. Activity Diagram Penilaian Calon Karyawan

3.2.2 Proses Penetapan Calon Karyawan Terpilih

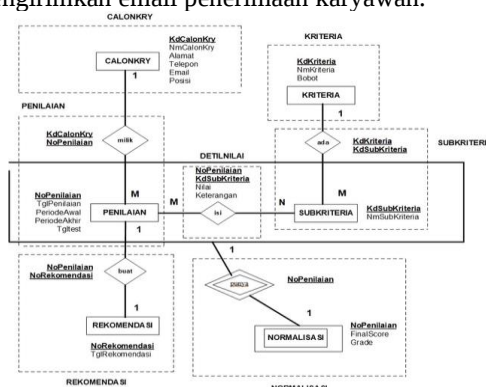
Berdasarkan form penilaian calon karyawan, HRD Officer melakukan rekapitulasi nilai untuk setiap karyawan dan membuat laporan penilaian seluruh kandidat karyawan. Kemudian HRD Officer menyerahkan hasil rekapitulasi penilaian calon karyawan kepada General Manager. Kemudian General Manager akan memilih beberapa calon karyawan untuk diterima sebagai karyawan dan menginformasikan kepada HRD Officer. Kemudian HRD Officer akan mengirimkan email penerimaan karyawan.



Gambar 8. Activity Diagram Penetapan Calon Karyawan Terpilih

3.3 ERD (Entity Relationship Diagram)

Berdasarkan form penilaian calon karyawan, HRD Officer melakukan rekapitulasi nilai untuk setiap karyawan dan membuat laporan penilaian seluruh kandidat karyawan. Kemudian HRD Officer menyerahkan hasil rekapitulasi penilaian calon karyawan kepada General Manager. Kemudian General Manager akan memilih beberapa calon karyawan untuk diterima sebagai karyawan dan menginformasikan kepada HRD Officer. Kemudian HRD Officer akan mengirimkan email penerimaan karyawan.



Gambar 9. ERD (Entity Relationship Diagram)

3.4 Hasil Identifikasi Kriteria

Pada tabel 1 menyajikan bobot kriteria PT. XYZ :

Tabel 1. Penggolongan Kriteria

Kode Kriteria	Nama Kriteria
K1	Administrasi
K2	Wawancara 1
K3	Psikotes
K4	Wawancara 2
K5	Wawancara 3
K6	Usia

Melalui kriteria yang dijabarkan pada tabel 1, terdapat penggolongan sub-kriteria yang dijabarkan pada tabel 2.

Tabel 2. Sub Kriteria

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Kode SubKriteria	Nama Subkriteria
K1	Administrasi	K11	Pendidikan Terakhir
		K12	Keahlian
		K13	Jabatan
K2	Wawancara 1	K21	Mental
		K22	Fisik
		K23	Emosi
		K24	Motivasi
K3	Psikotes	K31	Tes Gambar
		K32	Tes Intelligence Quotient (IQ)
		K33	Tes Kepribadian
		K34	Tes Kraepelin atau Pauli
		K35	Tes Deret Angka
K4	Wawancara 2	K41	Pengetahuan terhadap pekerjaan
K5	Wawancara 3	K51	Kesesuaian terhadap kebutuhan
		K52	Nego gaji
K6	Usia	K61	Usia calon karyawan

Data alternatif merupakan data calon karyawan yang akan direkomendasikan untuk diterima sebagai karyawan. Pada tabel 3 menyajikan data alternatif karyawan pada PT. XYZ :

Tabel 3. Data Alternatif Karyawan

Kode Calon Karyawan	Nama Calon Karyawan
C1	Amalia Hening Pramesti
C2	Theresa Yohana Sihite
C3	Sartika Sihombing
C4	Naomi Olivia Fransiska
C5	Irene Dina Legi

Pada tabel 4 menyajikan bobot kriteria dalam pengambilan keputusan

Tabel 4. Kriteria, Bobot dan Atribut

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Bobot Kriteria	Atribut Kriteria
K1	Administrasi	10%	<i>Benefit</i>
K2	Wawancara 1	25%	<i>Benefit</i>
K3	Psikotes	10%	<i>Benefit</i>
K4	Wawancara 2	25%	<i>Benefit</i>
K5	Wawancara 3	25%	<i>Benefit</i>
K6	Usia	5%	<i>Cost</i>

3.5 Hasil Pengolahan Data

Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (C), kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut *benefit* ataupun atribut *cost*) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R pada tabel 5.

Tabel 5. Matriks Keputusan Ternormalisasi

Kode Calon Karyawan	KODE KRITERIA					
	Administrasi (K1)	Wawancara 1 (K2)	Psikotes (K3)	Wawancara 2 (K4)	Wawancara 3 (K5)	Usia (K6)
C1	75,00	64,00	86,00	85,00	73,00	55,00
C2	72,00	64,00	79,00	80,00	73,00	55,00
C3	72,00	67,00	77,00	75,00	68,00	55,00
C4	65,00	64,00	80,00	75,00	63,00	50,00
C5	73,00	63,00	84,00	72,00	73,00	55,00
Nilai MAX / MIN	75,00	67,00	86,00	85,00	73,00	50,00
Atribut Kriteria	Benefit	Benefit	Benefit	Benefit	Benefit	Cost

3.6 Perhitungan Nilai Akhir Setiap Alternatif

Berdasarkan bobot yang sudah ada sebelumnya, maka langkah berikutnya adalah mengalikan bobot preferensi dengan nilai matriks keputusan ternormalisasi untuk mendapatkan alternatif terbaik. Perhitungan nilai akhir setiap alternatif dijabarkan pada tabel 6.

Tabel 6. Nilai Akhir Alternatif

KANDIDAT ALTERNATIF		KODE KRITERIA						NILAI BOBOT PREFERE NSI
Kode Calon karyawan	Nama Calon karyawan	K1	K2	K3	K4	K5	K6	
		Administ rasi	Wawanc ara a1	Psiko tes	Wawanc ara a2	Wawanc ara 3	Usi a	
C1	Amalia Hening Pramesti	1.000	0.955	1.000	1.000	1.000	0.909	0,984
C2	Theresa Yohana Sihite	0.960	0.955	0.919	0.941	1.000	0.909	0,957
C3	Sartika Sihom bing	0.960	1.000	0.895	0.882	0.932	0.909	0,934

KANDIDAT ALTERNATIF		KODE KRITERIA						NILAI BOBOT PREFERENSI
Kode Calon karyawan	Nama Calon karyawan	K1 Administ rasi	K2 Wawanc ara a1	K3 Psiko tes	K4 Wawanc ara a2	K5 Wawanc ara 3	K6 Usi a	
C4	Naomi Olivia Fransiska	0.867	0.955	0.930	0.882	0.863	1.000	0,905
C5	Irene Dina Legi	0.973	0.940	1.000	0.847	1.000	0.909	
Bobot Kriteria (dalam %)		0,10	0,25	0,10	0,25	0,25	0,05	

3.7 Hasil Nilai Akhir

Pada tabel 7 menyajikan hasil nilai akhir dari perhitungan bobot nilai ternormalisasi

Tabel 7. Hasil Nilai Akhir

KANDIDAT ALTERNATIF		NILAI AKHIR
Kode Calon Karyawan	Nama Calon karyawan	
C1	Amalia Hening Pramesti	0,984
C2	Theresa Yohana Sihite	0,957
C3	Sartika Sihombing	0,934
C4	Naomi Olivia Fransiska	0,905
C5	Irene Dina Legi	0,940

3.8 Hasil Perangkingan

Pada tabel 8 menyajikan hasil perangkingan dari hasil perhitungan bobot nilai ternormalisasi. dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa nilai terbesar didapatkan pada calon karyawan atas nama { Amalia Hening Pramesti dengan nilai akhir = 0,984 }, calon karyawan tersebut dianggap sebagai memiliki nilai akhir tertinggi dan dapat direkomendasikan untuk diangkat sebagai karyawan pada PT. XYZ.

Tabel 8. Hasil Akhir Penilaian

KANDIDAT ALTERNATIF		NILAI AKHIR	PERANGKINGAN
Kode Calon karyawan	Nama Calon karyawan		
C1	Amalia Hening Pramesti	0,984	1
C2	Theresa Yohana Sihite	0,957	2
C5	Sartika Sihombing	0,934	4
C4	Naomi Olivia Fransiska	0,905	5
C3	Irene Dina Legi	0,940	3

3.9 Tampilan Antar Muka Pengguna

Peneliti menggunakan *database* MySQL dan *Microsoft Visual Studio* 2008 yang digunakan untuk membangun dan mengembangkan aplikasi Sistem Penunjang Keputusan [10].

3.9.1 Tampilan Halaman Login dan Entri Data Calon Karyawan

Pada gambar 10 menyajikan tampilan login sistem penunjang keputusan.



Gambar 10. Tampilan Login

Pada gambar 11 menyajikan halaman entri calon pegawai.

MASTER TRANSAKSI LAPORAN KELUAR

ENTRY PENILAIAN CALON KARYAWAN

Periode Penilaian : 17/07/2022 s/d 17/07/2022

Form Number : F.C.1.6-006

Issued Date : 17/07/2022

[Data Calon Karyawan]

Kode Calon Karyawan : C003

Nama Calon Karyawan : Satika Sihombing

Posisi Jabatan : Staf Admin

KODE SUB KRITERIA	NAMA SUB KRITERIA	NAMA KRITERIA	NILAI (10-100)
K11	Pendidikan Terakhir	ADMINISTRASI	100
K12	Keahlian	ADMINISTRASI	100
K13	Jabatan	ADMINISTRASI	90
K21	Mental	WAWANCARA 1	80
K22	Fisik	WAWANCARA 1	70
K23	Emosi	WAWANCARA 1	90
K24	Motivasi	WAWANCARA 1	88
K31	Tes Gambar	PSIKOTES	60
K32	Tes IQ	PSIKOTES	70
K33	Tes Kepribadian	PSIKOTES	88

Gambar 11. Halaman Entri Calon Pegawai

3.9.2 Tampilan Halaman Perhitungan Matriks Keputusan

Pada gambar 12 menyajikan gambar proses perhitungan matriks keputusan.

PERHITUNGAN MATRIKS KEPUTUSAN TERNORMALISASI

Periode Penilaian : 08/07/2022 s/d 15/07/2022

NO. PENILAIAN	KODE CALON KARYAWAN	NAMA CALON KARYAWAN	Pendidikan Terakhir	Keahlian	Jabatan	Mental	Fisik	Emosi
F.C.1.6-001	C001	Amalia Hening Pr...	87	60	78	82	58	49
F.C.1.6-002	C002	Theresa Yohana ...	87	60	70	82	58	49
F.C.1.6-003	C003	Satika Sihombing	85	60	70	80	58	58

NO. PENILAIAN	KODE CALON KARYAWAN	NAMA CALON KARYAWAN	ADMINISTRASI	WAWANCARA 1	PSIKOTES	WAWANCARA 2	WAWANCARA 3	USIA
F.C.1.6-001	C001	Amalia Hening Pr...	75.0000	63.5000	68.8000	85	72.5000	55
F.C.1.6-002	C002	Theresa Yohana ...	72.3333	63.5000	63.0000	80	72.5000	55
F.C.1.6-003	C003	Satika Sihombing	71.6667	66.5000	61.8000	75	67.5000	55
F.C.1.6-004	C004	Naomi Olivia Fran...	64.6667	63.5000	63.8000	75	62.5000	50

Nilai Maximum / Minimum : 75 / 66.5 / 68.8 / 85 / 72.5 / 50

Bobot Per Kriteria (%) : 0.1 / 0.25 / 0.1 / 0.25 / 0.25 / 0.05

Gambar 12. Proses Perhitungan Matriks Keputusan

3.9.3 Tampilan Laporan Penilaian dan Karyawan Terpilih

Pada gambar 13 menyajikan laporan penilaian calon karyawan.

PT. INTERUNION INDONESIA
Jln. Raya Pasar Minggu No. Kav. 16 RT. 7/RW.9 Pancoran Kecamatan Pancoran Kota Jakarta Selatan DKI Jakarta 12780

LAPORAN PENILAIAN CALON KARYAWAN
Periode : 09/07/2022 s/d 15/07/2022

No.	No. Penilaian	Tgl. Penilaian	Kode Karyawan	Nama Karyawan	Nilai K1	Nilai K2	Nilai K3	Nilai K4	Nilai K5	Nilai K6
1	F-C.1.6-001	14/07/2022	C001	Amalia Hening Pramesti	75,00	83,50	88,80	85,00	72,50	55,00
2	F-C.1.6-002	14/07/2022	C002	Theresa Yohana Sihite	72,33	83,50	83,00	80,00	72,50	55,00
3	F-C.1.6-003	14/07/2022	C003	Sartika Sihombing	71,67	86,50	81,80	75,00	67,50	55,00
4	F-C.1.6-004	14/07/2022	C004	Naomi Olivia Fransiska	64,67	83,50	83,80	75,00	62,50	50,00
5	F-C.1.6-005	14/07/2022	C005	Irene Dina Legi	73,00	83,00	86,80	72,00	72,50	55,00

No. Penilaian	Kode Calon Karyawan	Nama Calon Karyawan	Normalisasi Nilai						Nilai Akhir
			K1	K2	K3	K4	K5	K6	
F-C.1.6-001	C001	Amalia Hening Pramesti	0,10	0,24	0,10	0,25	0,25	0,08	0,99
F-C.1.6-002	C002	Theresa Yohana Sihite	0,10	0,24	0,09	0,24	0,25	0,06	0,97
F-C.1.6-003	C003	Sartika Sihombing	0,10	0,25	0,09	0,22	0,23	0,06	0,94
F-C.1.6-004	C004	Naomi Olivia Fransiska	0,09	0,24	0,09	0,22	0,22	0,05	0,90
F-C.1.6-005	C005	Irene Dina Legi	0,10	0,24	0,10	0,21	0,25	0,06	0,95

Jakarta, 12/08/2022
CEO

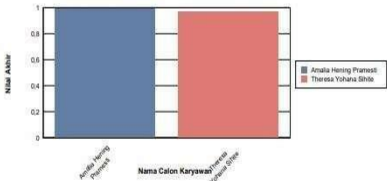
Gambar 13. Laporan Penilaian Calon Karyawan

Pada gambar 14 menyajikan laporan karyawan terpilih.

PT. INTERUNION INDONESIA
Jln. Raya Pasar Minggu No. Kav. 16 RT. 7/RW.9 Pancoran Kecamatan Pancoran Kota Jakarta Selatan DKI Jakarta 12780

LAPORAN REKOMENDASI CALON KARYAWAN TERPILIH
Periode : 09/07/2022 s/d 15/07/2022

Nilai Akhir / Nama Calon Karyawan



No.	Kode Calon Karyawan	Nama Calon Karyawan	Jabatan	Nilai Akhir
1	C001	Amalia Hening Pramesti	Amalia Hening Pramesti	0,99
2	C002	Theresa Yohana Sihite	Theresa Yohana Sihite	0,97

Jakarta, 12/08/2022
CEO

Gambar 14. Laporan Karyawan Terpilih

4. KESIMPULAN

Aplikasi SPK ini dapat mempermudah Hrd untuk menentukan keputusan mengenai calon karyawan baru. adanya fitur perangkingan yang dapat untuk menampilkan perangkingan berdasarkan nilai tertinggi hingga terendah. dengan adanya modul entry kriteria dan entry perhitungan nilai secara terkomputerisasi, maka tidak terjadi lagi penumpukan berkas penilaian calon karyawan untuk di input dan dihitung satu per satu.

Berikut ini adalah saran dari penulis untuk PT. XYZ untuk penelitian berikutnya :

- Pada penelitian ini hanya menggunakan 1 (satu) metodologi perhitungan dengan pendekatan *Simple Additive Weighting* (SAW), sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menggabungkan beberapa metodologi perhitungan sistem penunjang keputusan sehingga hasil akhir penilaiannya menjadi lebih tepat dan akurat.
- Sistem yang diusulkan ini masih berbasis desktop, kedepannya dapat dibuat menggunakan berbasis web atau *mobile application* agar dapat diakses dimanapun dan kapanpun.
- Dikarenakan keterbatasan waktu dalam penelitian, maka perlu mempersiapkan waktu analisis yang lama untuk memperoleh hasil penelitian yang akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adianto, T. R., Arifin, Z., Khairina, D. M., Mahakam, G., & Palm, G. (2017). *Di Perumahan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) (Studi Kasus : Kota Samarinda)*.
- [2] Adhiwibowo, W., & Daru, A. F. (2017). *Model Pengembangan Aplikasi Pembayaran Angsuran Pinjaman Online Menggunakan Php- Mysql Dengan Metode Object Oriented Programming*. 3(2), 92–98.
- [3] Taufiq, R., & Permana, A. A. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Simple Additive Weighting Studi Kasus PT. Trafoindo Prima Perkasa. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Sains Dan Teknologi*, 4(4), 186.
- [4] Molo, Y. N., Kelen, Y. P. K., & Rema, Y. O. L. (n.d.). *Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching Berbasis Website Studi Kasus : PT. NSS Kefamenanu*. 16(1), 136–148.
- [5] Rahman, A. K., & Suwartane, I. G. A. (2020). *(Topsis) Berbasis Web*. 4(1).
- [6] Hidayat, C. R., Mufizar, T., & Ramdani, M. D. (2018). Implementasi Metode Weighted Product Pada Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Calon Karyawan Bpjs Kesehatan Tasikmalaya. *Konferensi Nasional Sistem Informasi 2018, September*, 530–541.
- [7] Panggabean, T., & Manalu, Y. F. (2021). *Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam Pemberian Reward Bagi Pegawai Honorer Menggunakan Pembobotan Rank Order Centroid*. 5, 1667–1673.
- [8] Haryanto, E. (2019). Analisis Pengendalian Kualitas Produk Bos Rotor Pada Proses Mesin Cnc Lathe Dengan Metode Seven Tools. *Jurnal Teknik*, 8(1).
- [9] Taufiq, R., & Permana, A. A. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Simple Additive Weighting Studi Kasus PT. Trafoindo Prima Perkasa. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Sains Dan Teknologi*, 4(4), 186.
- [10] Oktaviani, N., Widiarta, I. M., & Nurlaily. (2019). Sistem Informasi Inventaris Barang Berbasis Web Pada Smp Negeri 1 Buer. *Jurnal Informatika, Teknologi Dan Sains*, 1(2), 160–168.