

SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN REKRUTMEN KARYAWAN MENGUNAKAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) STUDI KASUS PT. INPUTRONIK UTAMA

Diana Putri¹⁾, Deni Mahdiana²⁾

^{1,2} Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi Luhur

Jl. Raya Ciledug, Petukangan Utara, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan 12260

Telp. (021) 5853753

E-mail : dianaputrimy@gmail.com¹⁾, deni.mahdiana@budiluhur.ac.id²⁾

Abstract

Selection of applicants is essential to measure performance against the applicant companies, because applicants who may cause loss to the company. Problems that occur in the process of selecting applicants who will be hired this selection process takes a long time, still there is subjectivity in the selection of applicants, the difficulty in finding the application file when it is needed because the application file that accumulate and the difficulty in matching applicants with the desired criteria company. This study aims to determine the best applicant by way of a selection of some applicants based on criteria and sub-criteria that have been set by the company. The method used in this research is the Analytical Hierarchy Process (AHP) for weighting and alternative priorities based on predefined criteria. Results from this study is a decision support system that can provide sequence applicants election results in accordance with criteria established by the company. Selected applicants are applicants who have the highest ranking value compared with other applicants. Decision support system is built using MySQL as the database and Microsoft Visual Studio 2008 as a tool. This study resulted in the determination of the criteria and the best alternative that can be used by decision makers to select applicants more quickly, accurately and objectively.

Keywords: *Decision support system, Analytical Hierarchy Process (AHP), Employee recruitment*

Abstrak

Pemilihan pelamar adalah penting untuk mengukur kinerja terhadap perusahaan pemohon, karena pemohon yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Masalah yang terjadi dalam proses pemilihan pelamar yang akan dipekerjakan proses seleksi ini memakan waktu lama, masih ada subjektivitas dalam pemilihan pelamar, kesulitan dalam menemukan file aplikasi ketika diperlukan karena file aplikasi yang menumpuk dan kesulitan dalam pencocokan pelamar dengan kriteria perusahaan yang diinginkan, penelitian ini bertujuan untuk menentukan pemohon terbaik dengan cara pilihan beberapa pelamar berdasarkan kriteria dan sub-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk prioritas pembobotan dan alternatif berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Hasil dari penelitian ini adalah sistem pendukung keputusan yang dapat memberikan hasil pemilu urut pelamar sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. pelamar yang dipilih adalah pelamar yang memiliki peringkat nilai tertinggi dibandingkan dengan pelamar lainnya. Sistem pendukung keputusan yang dibangun menggunakan MySQL sebagai database dan Microsoft Visual Studio 2008 sebagai alat. Penelitian ini menghasilkan penentuan kriteria dan alternatif terbaik yang dapat digunakan oleh pengambil keputusan untuk memilih pelamar lebih cepat, akurat dan obyektif.

Kata Kunci : *Sistem pendukung keputusan, Analytical Hierarchy Process (AHP), Rekrutmen karyawan*

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan bagi perusahaan tersebut. Karyawan yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktivitasnya agar tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Sehingga kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu perusahaan.

PT. Inputronik Utama merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa IT (Information

Technology) sebagai distributor software dan hardware, dan layanan sistem pembayaran retail serta transaksi elektronik.

Pada PT. Inputronik Utama, orang yang bertanggung jawab dalam proses penerimaan karyawan baru adalah Product Development. Masalah yang terjadi dalam pemilihan pelamar yang akan diterima, yaitu Product Development harus menyeleksi berkas lamaran yang masuk baik dikirim melalui email maupun yang datang ke perusahaan langsung, menyebabkan penumpukan berkas. Berkas yang tertumpuk dapat menyulitkan Product

Development saat pencarian berkas lamaran pelamar berdasarkan surat lamaran yang masuk dan harus dicocokkan dengan begitu banyak kriteria yang diinginkan perusahaan. Terlalu kompleksnya pelamar yang ingin melamar, membuat pihak perusahaan yang menangani penerimaan karyawan berhadapan dengan masalah yaitu sulitnya pengambilan keputusan untuk menentukan pelamar yang akan diterima. Berdasarkan uraian dari permasalahan diatas, maka dibutuhkan sistem penunjang keputusan rekrutmen karyawan. Metode yang digunakan dalam sistem penunjang keputusan ini adalah Metode Analytical Hierarchy Process (AHP).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Sistem Informasi

Menurut Sutabri (2012), "Sistem adalah suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen, atau variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu". Sutabri (2012) mengungkapkan, "Informasi adalah data yang diklasifikasikan atau diolah atau diinterpretasikan untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan".

Pengertian Sistem Informasi menurut Sutabri (2012) adalah "Suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan laporan-laporan yang diperlukan oleh pihak luar tertentu".

2.2. Definisi Sistem Penunjang Keputusan

Turban (2010) mengemukakan, "Sistem pendukung keputusan merupakan suatu pendekatan untuk mendukung pengambilan keputusan". Sistem pendukung keputusan menggunakan data, memberikan antarmuka pengguna yang mudah, dan dapat menggabungkan pemikiran pengambil keputusan.

2.3. Fase Dalam Proses Pengambilan Keputusan

Simon (1997) mengatakan bahwa proses pengambilan keputusan meliputi tiga fase utama, yaitu Intelligence, Design, dan Choice, kemudian Simon menambahkan fase keempat, yaitu Implementation. Model Simon merupakan karakteristik yang paling kuat dan lengkap mengenai pengambilan keputusan rasional.

2.4 Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)

Metode AHP dikembangkan oleh Thomas L.Saaty, AHP berfungsi untuk memecahkan masalah yang kompleks menjadi sub-sub masalah lalu menyusunnya ke dalam bentuk hirarki.

Nilai dan definisi pendapat kualitatif dari skala perbandingan Saaty dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Skala nilai Perbandingan Berpasangan

Tingkat Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen mempunyai pengaruh yang sama
3	Penilaian lebih sedikit memihak pada salah satu elemen dibandingkan pasangannya
5	Penilaian sangat memihak pada salah satu elemen dibandingkan pasangannya
7	Salah satu elemen sangat berpengaruh dan dominasinya tampak secara nyata
9	Bukti bahwa salah satu elemen lebih penting daripada pasangannya pada tingkat keyakinan tertinggi.
2,4,6,8	Nilai yang diberikan jika terdapat keraguan antara dua nilai yang berdekatan
kebalikan	Jika elemen i memiliki salah satu angka di atas dibanding elemen j, maka j memiliki nilai kebalikan ketika dibanding elemen i

2.5 Pengertian Rekrutmen

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011), rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik ara pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

2.6 Pengertian Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan dan merupakan salah satu asset perusahaan yang juga harus dikelola dengan baik. Usaha yang efektif dan efisien mengandung arti bahwa output yang dihasilkan oleh setiap karyawan memenuhi apa yang ditargetkan oleh organisasi. Jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target (Novera, 2010).

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data penulis melakukan dengan cara observasi, wawancara, analisa dokumen, dan studi pustaka.

a. Observasi

Dilakukan untuk mengumpulkan data dengan mengamati langsung hal-hal yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi penerimaan karyawan pada PT. Inputronik Utama.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan pada Product Development sebagai bagian yang menangani proses rekrutmen

dan seleksi, serta wawancara kepada Direktur Eksekutif PT. Inputronik Utama sebagai pihak yang mengambil keputusan.

c. Analisa Dokumen

Analisa dokumen dilakukan untuk menganalisa dokumen berjalan agar diperoleh informasi yang sesuai dengan sistem yang akan dibuat.

d. Studi Pustaka

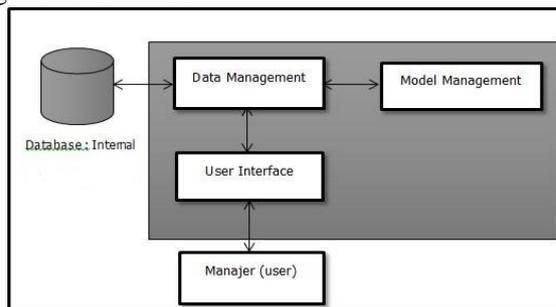
Kegiatan ini dilakukan dengan cara membaca jurnal atau referensi lain yang berkaitan dengan teori rekrutmen dan seleksi karyawan.

3.2. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan Analytical Hierarchy Process (AHP). Analisis deskriptif dilakukan dengan menyajikan rangkuman yang diperoleh dari hasil survei. Sedangkan AHP dan sebagai instrumen untuk menentukan prioritas kebijakan dalam penentuan pelamar yang akan diterima menjadi karyawan PT. Inputronik Utama.

3.3 Komponen Decision Support System

Aplikasi Decision Support System yang dibuat oleh penulis terdiri dari beberapa subsystem, yaitu Data Management Subsystem, Model Management Subsystem, dan User Interface Subsystem. Dari beberapa subsystem tersebut dapat digambarkan pada gambar 1 berikut :



Gambar 1. Komponen *Decision Support System*

a. Subsystem Manajemen Data

Subsystem Manajemen Data menyediakan data internal maupun eksternal. Data internal dalam aplikasi ini adalah data pelamar yang diperoleh dari Product Development.

b. Subsystem Manajemen Model

Subsystem Manajemen Model dalam Sistem Penunjang Keputusan (*Decision Support System*) menganalisa secara utuh dengan mengembangkan dan membandingkan alternatif solusi.

c. Subsystem Antarmuka Pengguna

Pengguna (user) dapat berkomunikasi dan memerintahkan Sistem Penunjang Keputusan melalui subsystem ini. Pengguna dianggap sebagai bagian dari sistem ini.

4. HASIL PEMBAHASAN

4.1. Profil Organisasi

PT Inputronik Utama merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa IT (*Information Technology*) sebagai distributor software

dan hardware yang didirikan pada tahun 1988 oleh Bapak Yohanes Hartanto. PT. Inputronik Utama juga merupakan pelopor dalam transaksi elektronik dan sebagai yang pertama dalam sektor pembayaran(payment). Pada saat ini PT. Inputronik Utama sudah mempunyai cabang di Indonesia dan Singapura, serta memiliki pengalaman yang sangat kuat dalam aspek teknis dan operasional sistem pembayaran ritel.

PT. Inputronik Utama memiliki kantor yang beralamat di Jalan Raya Pos Pengumben No. 1 Rukan Permata Boulevard blok AM, Srengseng, Kembangan, Jakarta Barat 11630.

Dalam melaksanakan aktivitasnya PT. Inputronik Utama berusaha untuk menjadi sebuah perusahaan yang terdepan dibidang IT (*Information Technology*). PT. Inputronik Utama mempunyai visi dan misi yang jelas. Visi dan misi inilah yang menjadi landasan perusahaan dalam menjalankan segala kegiatan usahanya.

Visi PT. Inputronik Utama adalah “Menjadi penyelenggara jasa IT dan layanan sistem pembayaran retail serta transaksi elektronik yang unggul, terkemuka di Indonesia dan berskala global”. PT. Inputronik Utama mempunyai visi untuk menjadi perusahaan yang dapat dipercaya dan mempunyai reputasi yang tinggi dikalangan nasional maupun internasional.

Dalam mewujudkan visi tersebut perusahaan mempunyai misi yang akan dijalankan dalam melakukan setiap kegiatan bisnisnya. Misi PT. Inputronik Utama yaitu “Menyediakan jasa IT dan layanan transaksi elektronik yang terpadu dan efisien untuk sektor keuangan serta sektor lainnya yang berkaitan dengan transaksi elektronik”.

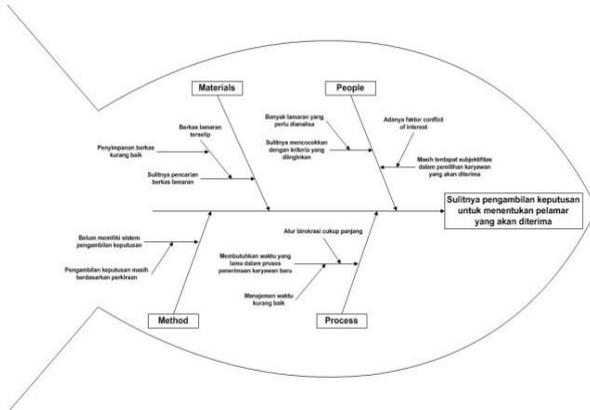
4.2. Identifikasi Kebutuhan

Rangkuman hasil analisa dalam bentuk uraian masalah yang dikaitkan dengan pengolahan data kriteria, subkriteria, data pelamar, dan kebutuhan sistem penunjang keputusan (*Decision Support System*) yang berkaitan dengan kebutuhan sistem yang ingin dicapai.

1. Dibuatkan form entry data pelamar serta database yang nantinya dapat menginformasikan data pribadi pelamar.
2. Dibuatkan form entry data kriteria dan form entry data subkriteria serta database yang nantinya dapat menginformasikan data beserta nilai kriteria dan subkriteria tersebut.
3. Dibuatkan database dan form entry nilai alternatif per subkriteria yang dapat digunakan untuk perhitungan dalam proses pemilihan pelamar.
4. Dibuatkan form entry keputusan pelamar terpilih untuk memilih pelamar mana saja yang akan diterima dan database untuk menyimpannya.
5. Dibuatkan form cetak laporan pelamar dan database yang menghasilkan cetakan laporan yang menerangkan pelamar yang diterima dan pelamar yang ditolak.

4.3. Analisa Masalah

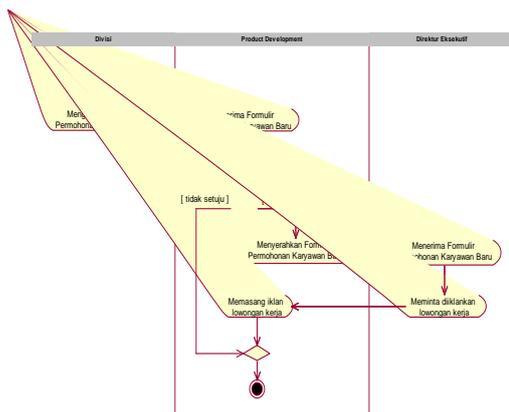
Dalam menganalisa masalah pada pengambilan keputusan untuk menentukan pelamar yang akan diterima, penulis menggunakan diagram fishbone untuk menganalisa masalah.



Gambar 2. Diagram Fishbone

4.4. Proses Bisnis

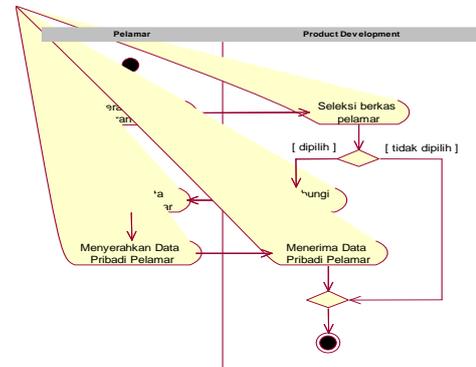
- a. **Proses Permintaan Karyawan Baru**
Ketika akan merekrut karyawan, divisi terkait yang membutuhkan karyawan baru mengajukan Formulir Permohonan Karyawan Baru kepada Product Development. Product Development menerima Formulir Permohonan Karyawan Baru kemudian akan menganalisa kebutuhan karyawan, jika menyetujui maka Product Development akan menyerahkan Formulir Permohonan Karyawan Baru kepada Direktur Eksekutif dan Direktur Eksekutif akan meminta Product Development memasang iklan lowongan kerja pada media job online.



Gambar 3. Activity Diagram Proses Permintaan Karyawan Baru

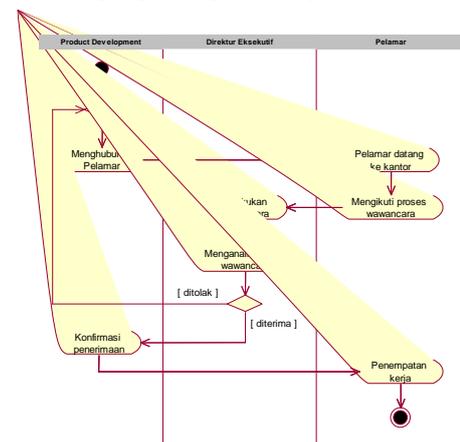
- b. **Proses Penerimaan Lamaran**
Pelamar yang ingin melamar bisa mengirim surat lamaran dan CV (Curriculum Vitae) melalui email atau mengantarkan langsung seluruh persyaratan lamaran ke kantor PT. Inputtronik Utama. Pada tahap ini Product Development akan menyeleksi surat lamaran dengan memilah

beberapa surat lamaran yang sesuai atau mendekati kriteria yang telah ditentukan. Kemudian Product Development akan menghubungi beberapa pelamar yang dianggap cocok. Pada waktu yang ditentukan, pelamar memenuhi panggilan dari Product Development untuk datang ke kantor PT. Inputtronik Utama untuk mengisi formulir Data Pribadi Pelamar.



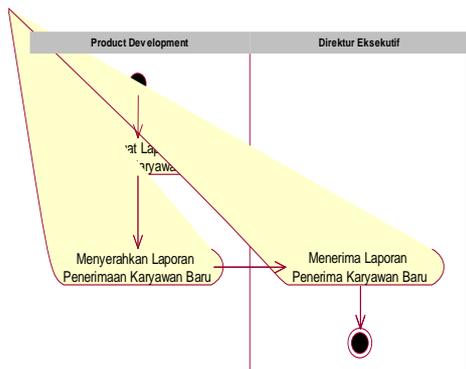
Gambar 4. Activity Diagram Proses Penerimaan Lamaran

- c. **Proses Seleksi Pelamar**
Product Development akan menghubungi pelamar kembali untuk menjalani tes interview atau wawancara secara langsung oleh Direktur Eksekutif. Setelah Direktur Eksekutif menganalisa hasil wawancara, maka akan ada pengumuman melalui telepon, dimana Product Development akan mengkonfirmasi si pelamar yang dinyatakan telah diterima di PT. Inputtronik Utama. Setelah dinyatakan diterima, maka pelamar dapat penempatan kerja.



Gambar 5 Activity Diagram Proses Seleksi Pelamar

- d. **Laporan**
Product Development membuat laporan penerimaan karyawan baru dan laporan tersebut diserahkan kepada Direktur Eksekutif.



Gambar 6. Activity Diagram Proses Pembuatan Laporan

4.5. Model AHP

Analytical Hierarchy Process (AHP) memungkinkan pakar (expert) untuk memberikan nilai bobot relatif dari suatu kriteria majemuk dengan melakukan perbandingan berpasangan (pairwise comparison). Perbandingan berpasangan digunakan untuk membentuk hubungan di dalam struktur. Hasil dari perbandingan berpasangan ini akan membentuk matrik, dimana skala rasio diturunkan dalam bentuk eigenvector utama atau fungsi eigen. Matrik tersebut berdiri positif dan berbalikan, yaitu $a_{ij} = 1/a_{ji}$.

4.6. Kriteria dan Subkriteria dalam Menentukan Pelamar yang akan Diterima

a. Administrasi

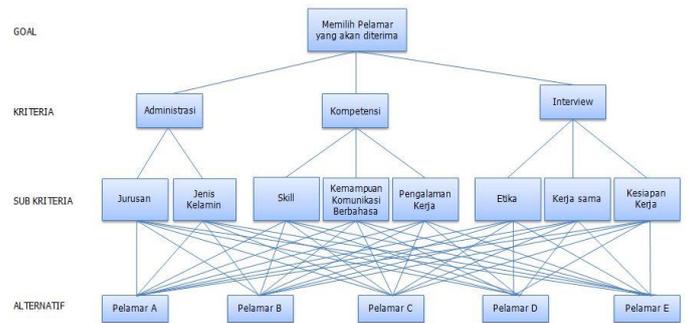
Merupakan penyeleksian berkas lamaran yang masuk menjadi dua bagian, yaitu surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur, sedangkan lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya. Dalam kriteria ini terdiri dari subkriteria Jurusan dan Jenis Kelamin.

b. Kompetensi

Merupakan kriteria yang menjadi pertimbangan utama dalam menilai pelamar yang akan diterima. Dalam kriteria ini terdiri dari subkriteria Skill, Kemampuan Komunikasi Berbahasa dan Pengalaman Kerja.

c. Interview

Merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi diterimanya atau tidak seorang pelamar sesuai dengan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan itu. Dalam kriteria ini terdiri dari subkriteria Etika, Kerja Sama dan Kesiapan Kerja. Struktur hirarki AHP dapat di lihat pada gambar 7



Gambar 1. Struktur Hierarki Pemilihan Pelamar

4.7. Nilai Perbandingan Kepentingan Antar Kriteria

Nilai perbandingan antar kriteria didapat dengan menggunakan rumus $n(n-1)/2$, dimana n adalah jumlah kriteria, hasil dari wawancara adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi 8 (delapan) kali lebih penting dari Administrasi.
2. Interview 7 (tujuh) kali lebih penting dari Administrasi.

Kompetensi 8 (empat) kali lebih penting dari Interview.

4.8. Pengolahan Data

Tabel 2. Tingkat Perbandingan Kepentingan Per Kriteria

Pelamar dengan kriteria terbaik	Administrasi	Kompetensi	Interview
Administrasi	1	1/8	1/7
Kompetensi	8	1	8
Interview	7	1/8	1

Menjabarkan matriks diatas kedalam bentuk desimal

$$\begin{pmatrix} 1.0000 & 0.1250 & 0.1429 \\ 8.0000 & 1.0000 & 8.0000 \\ 7.0000 & 0.1250 & 1.0000 \end{pmatrix}$$

Hasil dari perkalian matriks :

$$\begin{pmatrix} 3.0003 & 0.2679 & 1.2858 \\ 72.0000 & 3.0000 & 17.1432 \\ 15.0000 & 1.1250 & 3.0003 \end{pmatrix}$$

Hasil Penjumlahan dari tiap-tiap baris hasil dari perkalian matriks, kemudian didapat hasil eigenvector sebagai berikut:

$$\begin{bmatrix} 4.5540 \\ 92.1432 \\ 19.1253 \\ 115.8225 \end{bmatrix} \xrightarrow{\text{Eigenvector}} \begin{bmatrix} 0.0393 \\ 0.7956 \\ 0.1651 \\ 1 \end{bmatrix}$$

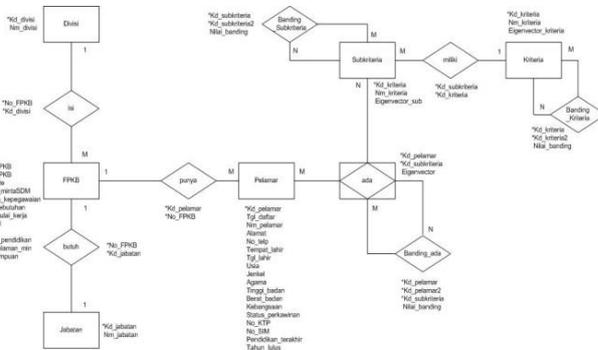
Tabel 3 Perkalian Antar Eigenvector

Alternatif	Administrasi	Kompetensi	Interview
Pelamar A	0.1423	0.1770	0.1216
Pelamar B	0.0956	0.1111	0.3587
Pelamar C	0.4376	0.2813	0.1852
Pelamar D	0.0594	0.0855	0.2260
Pelamar E	0.2695	0.3451	0.1084

$$\mathbf{X} \begin{bmatrix} 0.0393 \\ 0.7956 \\ 0.1651 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.1665 \\ 0.1514 \\ 0.2716 \\ 0.1075 \\ 0.3031 \end{bmatrix}$$

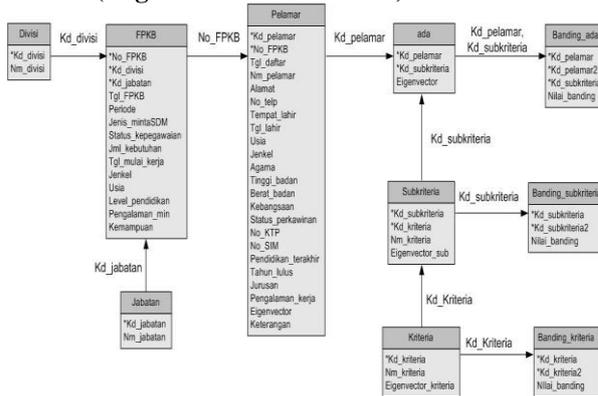
4.9 Model Data

a. ERD (Entity Relationship Diagram)



Gambar 8. ERD SPK Rekrutment Karyawan metode AHP

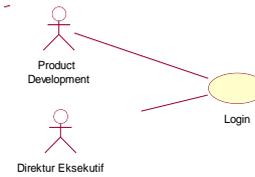
b. LRS (Logical Record Structure)



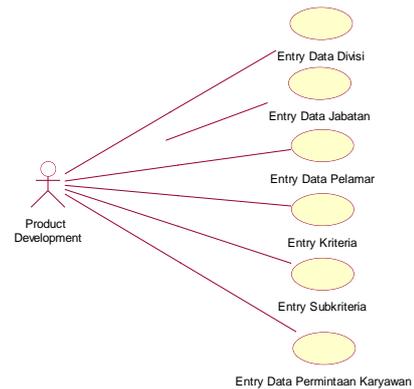
Gambar 9. LRS SPK Rekrutment Karyawan metode AHP

4.11 Use Case Diagram

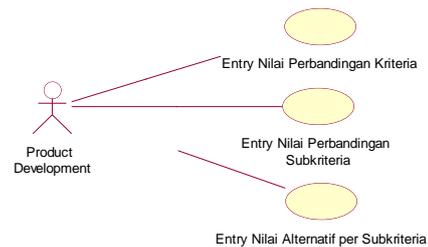
a. Use Case Diagram



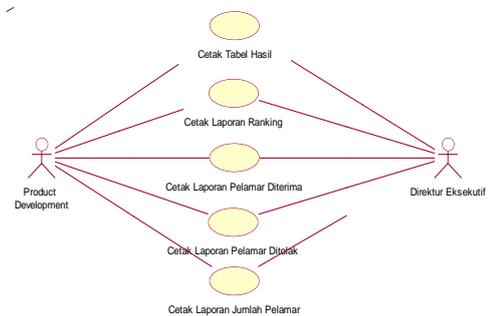
Gambar 10. Use Case Diagram Login



Gambar 11. Use Case Diagram Input



Gambar 12. Use Case Diagram Process

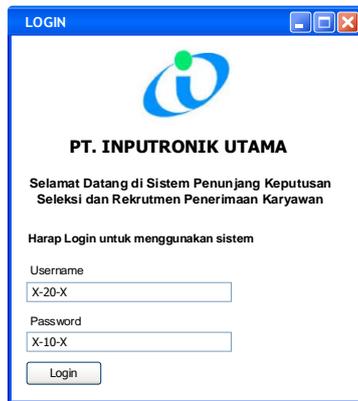


Gambar 13. Use Case Diagram Laporan

4.12. Rancangan Layar

1. Rancangan Layar Login

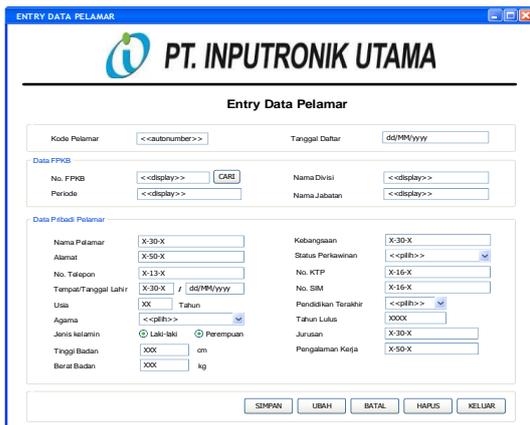
Tampilan ini adalah tampilan login saat pertama kali program dijalankan.



Gambar 14. Rancangan Layar Login

2. Rancangan Layar Entry Data Pelamar

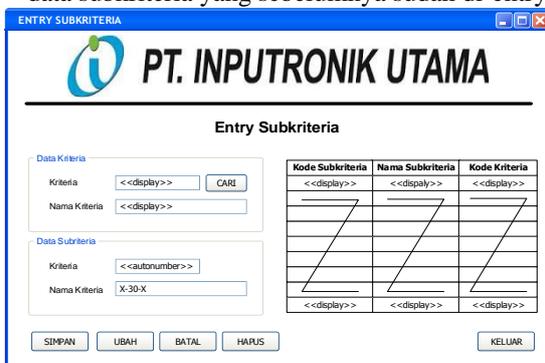
Form Entry Data pelamar digunakan untuk menyimpan informasi yang terkait dengan data pribadi pelamar.



Gambar 15. Rancangan Layar Entry Data Pelamar

3. Rancangan Layar Entry Subkriteria

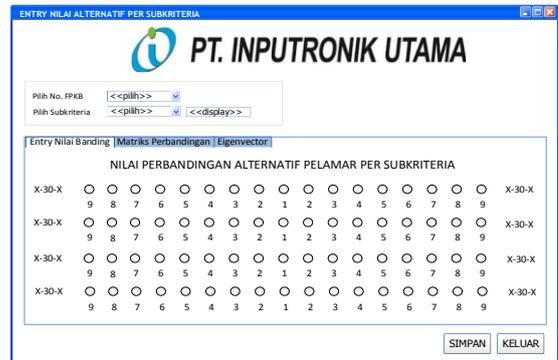
Pada sub menu Entry Subkriteria untuk memproses data subkriteria yang sebelumnya sudah di-entrykan



Gambar 16. Rancangan Layar Entry Subkriteria

4. Rancangan Layar Entry Nilai Alternatif Per Subkriteria

Pada sub menu entry nilai alternatif per subkriteria digunakan untuk memproses nilai pelamar tiap subkriteria.



Gambar 17. Rancangan Layar Entry Nilai Alternatif Per Subkriteria

5. Rancangan Layar Entry Keputusan Pelamar Terpilih

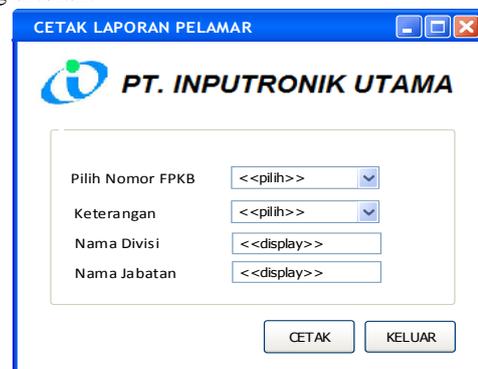
Form Entry Keputusan Pelamar Terpilih digunakan untuk mencetak hasil pelamar yang diterima dan pelamar yang ditolak sesuai dengan hasil perhitungan dan sesuai keputusan oleh divisi terkait.



Gambar 18. Rancangan Layar Entry Keputusan Pelamar Terpilih

6. Rancangan Layar Cetak Laporan pelamar

Form Cetak Laporan pelamar digunakan untuk mencetak hasil pelamar yang diterima dan pelamar yang ditolak.



Gambar 19. Rancangan Layar Cetak Laporan Pelamar

4.13. Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan pada tabel 3, dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process, maka diperoleh pelamar dengan nilai tertinggi, seperti yang terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Penelitian

No.	Pelamar	Nilai
1	Pelamar A	0.1665
2	Pelamar B	0.1514
3	Pelamar C	0.2716
4	Pelamar D	0.1075
5	Pelamar E	0.3031

Dalam contoh kasus pemilihan pelamar untuk diterima sebagai karyawan PT. Inputronik Utama ini maka terpilihlah Pelamar E dengan nilai tertinggi yaitu **0.3031**.

5. Kesimpulan

- a. Sistem Penunjang Keputusan ini dapat membantu dan menghindari adanya subjektivitas yang mungkin terjadi dalam pengambilan keputusan yang selama ini masih memungkinkan terjadi di dalam perusahaan.
- b. Model sistem yang diusulkan memungkinkan untuk para pengambil keputusan menyesuaikan kriteria dan subkriteria sesuai dengan kebijakan perusahaan yang berlaku pada saat tertentu.
- c. Sistem dapat mempercepat proses seleksi penerimaan karyawan yang dilakukan oleh Product Development, karena proses pendataan, perhitungan serta pencetakan nilai hasil ada dalam satu sistem, sesuai dengan syarat dan kriteria yang telah ditentukan sehingga lebih efektif dan efisien.
- d. Dengan adanya sistem pengambilan keputusan ini maka dapat mempermudah pengambilan keputusan dengan memberikan rekomendasi pelamar yang akan diterima dengan cepat, tepat dan obyektif.
- e. Proses perhitungan kriteria dalam rekrutment karyawan dihasilkan Kriteria yang paling penting adalah kompetensi sebesar 0.7956, kemudian Interview sebesar 0.1651 dan terakhir Administrasi sebesar 0.0393.
- f. Pelamar E adalah pelamar yang diterima pada PT. Inputronik Utama, sebagai pelamar yang tepat yang menjadi ranking pertama dengan hasil nilai tertinggi yaitu 0.3031.

Hierarchy Process (AHP) Dan Profile Matching Studi Kasus : Yayasan Dompot Dhuafa Republika. Universitas Budi Luhur Jakarta : Skripsi tidak diterbitkan, 2015.

- [2] Indrajani. *Perancangan Basis Data dalam All in 1 Edisi Pertama*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo, 2011.
- [3] Maharrani., et al. Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process Dalam Penerimaan Karyawan Pada PT. Pasir Besi Indonesia. *Jurnal Teknologi Informasi Vol.6 (1)*, 102-114, 2010.
- [4] Mardianawati, Ani. *Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Supplier Bahan Baku Pada PT. Arezda Purnama Loka Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Universitas Budi Luhur Jakarta : Skripsi tidak diterbitkan, 2015.
- [5] Mathis, Robert L. & John H. Jackson. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- [6] O'Brien, James A., and George M. Marakas. *Management Information System*. 9th ed. New York: McGraw Hill, 2014.
- [7] Saaty, T. Lorie. *Pengambilan Keputusan Bagi Para Pemimpin, Proses Hirarki Analitik Untuk Pengambilan Keputusan Dalam Situasi Yang Kompleks*. Pustaka Binama Pressindo, 1993.
- [8] Sutabri, Tata. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta : Andi, 2012.
- [9] Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group, 2011.
- [10] Turban, Effraim., Jay E. Aronson., Ting Peng Liang. *Decision Support System and Intelligent System*. 9th ed, 2010.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Handayani, Sri Endah. *Sistem Penunjang Keputusan Untuk Perekrutan Calon Karyawan Baru Dengan Metode Analytical*