



Penerapan Metode Weighted Product dan ARAS Sebagai Model Penerimaan Karyawan

Devi Pratiwi Putri¹, Lili Tanti²

^{1,2} Sistem Informasi Universitas Potensi Utama, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Oct 4, 2022

Revised Oct 25, 2022

Accepted Nov 27, 2022

Kata Kunci:

ARAS

Penerimaan Karyawan

Weighted Product

Sistem Pendukung Keputusan

Keywords:

ARAS

Decision Support System

Employee Recruitment

Weighted Product

ABSTRAK

Saat memilih karyawan baru, biasanya ada sejumlah standar atau kriteria yang digunakan untuk menilai keterampilan dan kepribadian pelamar. Informasi yang dihasilkan biasanya disimpan dalam arsip pelamar yang harus dibandingkan satu per satu untuk mendapatkan pilihan. Tentu saja, ini tidak efisien dan memakan waktu. Staf yang baru direkrut sering kali tidak bertahan lama. Penyebab utamanya adalah perekrutan dan onboarding staf baru yang tidak tepat. Setelah dipekerjakan, ternyata orang tersebut tidak memiliki kemampuan atau kredensial yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Perekrutan pegawai baru masih belum dilakukan secara profesional. Sebaliknya, itu dilakukan melalui suap, persahabatan, atau ikatan kekeluargaan. Ini terjadi karena tidak ada mekanisme yang terorganisir dan diterima untuk menentukan kelayakan pelamar. Melihat kondisi tersebut, penanganan masalah rekrutmen karyawan baru oleh divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dinilai masih di bawah standar. Perekrutan karyawan baru membutuhkan keterlibatan divisi Sumber Daya Manusia (SDM) sejak awal, terutama para manajer yang melakukan seleksi. Karena calon karyawan akan diberikan bekal dan persiapan untuk bekerja di sebuah perusahaan sejak awal proses ini. Oleh karena itu dibutuhkan Sistem Pendukung Keputusan dalam proses penerimaan Karyawan dengan kombinasi metode ARAS dan Weighted Product (WP), dimana metode WP digunakan untuk normalisasi bobot kriteria dan subkriteria dan metode ARAS digunakan untuk proses penyeleksian dan penerimaan karyawan.

ABSTRACT

When selecting new hires, there are usually a number of standards or criteria by which to judge applicants' skills and personality. The resulting information is usually stored in applicant files which must be compared one by one to get a choice. Of course, this is inefficient and time consuming. Newly recruited staff often don't last long. The main cause is improper recruitment and onboarding of new staff. Once hired, it turns out that the person does not have the skills or credentials required for the position. Recruitment of new employees is still not done in a professional manner. Rather, it is done through bribes, friendship, or kinship ties. This occurs because there is no organized and accepted mechanism for determining the eligibility of applicants. Seeing these conditions, the handling of the problem of recruiting new employees by the Human Resources (HR) division is considered to be below standard. Recruiting new employees requires the involvement of the Human Resources (HR) division from the start, especially the managers who do the selection. Because prospective employees will be provided with provisions and preparation to work in a company from the beginning of this process. There fore a Decision Support System is needed in the process of recruiting employees with a combination of the ARAS and Weighted Product (WP) methods, where the WP method is used to normalize the weight of criteria and sub-criteria and the ARAS method is used for the process of selecting and hiring employees.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Devi Pratiwi Putri

Sistem Informasi, Universitas Potensi Utama

Jl. KL. Yos Sudarso km. 6,5 No 3A Tanjung Mulia, Medan, Sumatera Utara, 20241, Indonesia

putridevi280@gmail.com

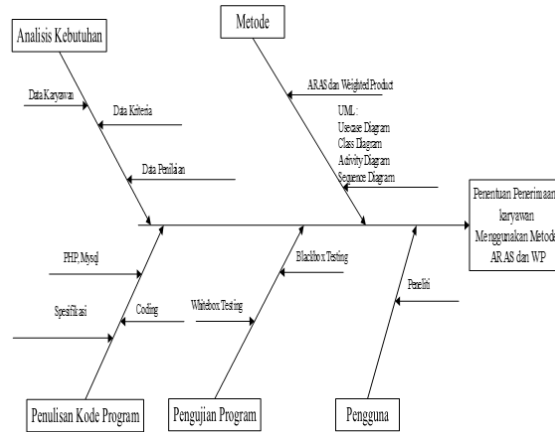
1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu bisnis atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Insentif adalah tawaran yang dibuat oleh pemberi kerja kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan atau layanan yang telah diberikan. Itu harus dinyatakan atau dinilai dengan uang dan dibayar sesuai dengan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya (Safrizal & Lili Tanti, 2021). PT. Mestika Sakti merupakan usaha yang memproduksi dan menjual obat-obatan. Untuk menilai keterampilan dan kepribadian pelamar, PT. Mestika Sakti biasanya menetapkan sejumlah standar atau kriteria. Hasilnya biasanya dicatat dalam arsip aplikasi yang harus dibandingkan satu per satu untuk mendapatkan pilihan. Tentu saja, ini tidak efisien dan memakan waktu. Staf yang baru direkrut sering kali tidak bertahan lama. Penyebab utamanya adalah perekrutan dan onboarding staf baru yang tidak tepat. Setelah dipekerjakan, ternyata orang tersebut tidak memiliki kemampuan atau kredensial yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Perekrutan pegawai baru masih belum dilakukan secara profesional; sebaliknya, itu dilakukan melalui suap, persahabatan, atau ikatan kekeluargaan. Ini terjadi karena tidak ada mekanisme yang terorganisir dan diterima untuk menentukan kelayakan pelamar (Yan Yang Thanri, 2020). Melihat kondisi tersebut, penanganan masalah rekrutmen karyawan baru oleh divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dinilai masih di bawah standar. Perekrutan karyawan baru membutuhkan keterlibatan divisi Sumber Daya Manusia (SDM) sejak awal, terutama para manajer yang melakukan seleksi. Karena calon karyawan akan diberikan bekal dan persiapan untuk bekerja di suatu perusahaan sejak awal proses ini (Y Y Thanri & Nasution, 2020).

Untuk mengatasi masalah ini, sistem pendukung keputusan yang dapat membantu bisnis memutuskan apakah akan mempekerjakan lebih banyak staf diperlukan. Sistem berbasis komputer interaktif yang disebut Sistem Pendukung Keputusan (*Decision Support System*) membantu pengambilan keputusan dengan menggunakan data dan model untuk mengatasi tantangan yang tidak terstruktur (Safrizal et al., 2019)(Pratiwi, 2020). Metode ARAS (Supriyanto et al., 2019) dan Weighted Product (Sari & R Mahdalena Simanjorang, 2021) merupakan metode yang digunakan pada sistem pendukung keputusan ini karena dapat menghitung nilai bobot untuk setiap atribut kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan memilih alternatif terbaik dari sejumlah alternatif; dalam hal ini alternatif yang dimaksud adalah yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan. berdasarkan standar yang dikutip. Hasil pemeringkatan bagi mereka yang diterima dengan menggunakan prosedur ARAS dan Weighted Product akan diperoleh dengan menerapkan metode perbandingan ARAS dan Weighted Product. Teknik tolok ukur adalah fungsi nilai utilitas yang menetapkan hubungan antara pengaruh relatif dari nilai dan bobot kriteria proyek utama dan efektivitas relatif dari kemungkinan alternatif yang kompleks (Sari & R Mahdalena Simanjorang, 2021). Pendekatan Weighted Product menghubungkan peringkat atribut melalui perkalian, tetapi peringkat setiap atribut harus ditingkatkan untuk mencerminkan kekuatannya (Wira Trise Putra & Agustian Punggara, 2018).

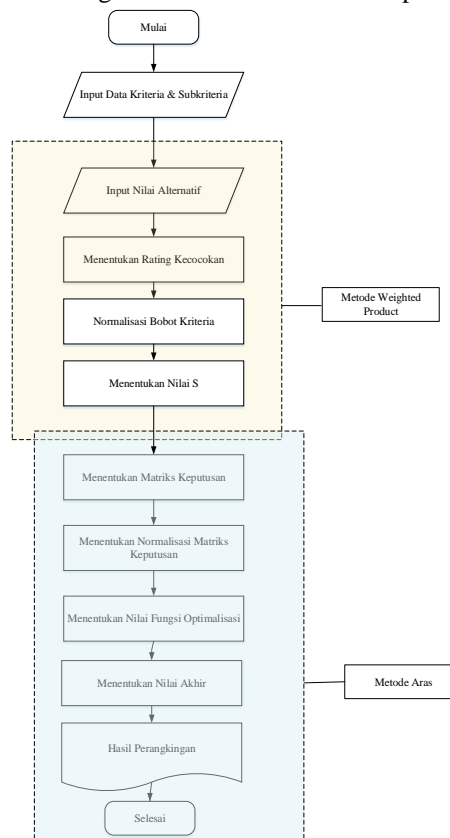
2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian *Fishbone* dapat digunakan untuk meniru langkah-langkah dalam penyelidikan ini. Gambar 1 menggambarkan banyak tahapan yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka *Fishbone* dalam metode penelitian

Adapun *flowchat* kombinasi *Weighted Product* dan *ARAS* dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Flowchart Kombinasi Metode WP dan ARAS

3. HASIL AND PEMBAHASAN Penerapan Metode Weighted Product

Data Kriteria penerimaan karyawan dapat dilihat pada tabel 1 dan subkriteria dalam model penerimaan karyawan dapat dilihat pada tabel 2 sampai dengan tabel 6.

Tabel 1. Tabel Kriteria

ID Kriteria	Nama Kriteria	Bobot
K01	Pengalaman Kerja	20
K02	Usia	20
K03	Psikotes	20
K04	Interview	15
K05	Jenjang Pendidikan	25

Tabel 2. Data Pengalaman Kerja

Subkriteria	Bobot
>3.5	5
3 – 3.5	4
2.5 – 2.9	3
2 – 2.4	2
< 2	1

Tabel 3. Data Usia

Subkriteria	Bobot
19 - 22	5
23 – 26	4
27 – 30	3
31 – 32	2
> 32	1

Tabel 4. Data Psikotest

Subkriteria	Bobot
> 93	5
90 – 92	4
85 – 89	3
75 – 84	2
< 75	1

Tabel 5. Data Interview

Subkriteria	Bobot
> 93	5
90 – 92	4
85 – 89	3
75 – 84	2
< 75	1

Tabel 6. Data Pendidikan Terakhir

Subkriteria	Bobot
SI	5
D3	4
SMA	3
SMP	2
SD	1

Berikut ini data – data yang dijadikan menjadi alternatif Karyawan dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Data Alternatif

No	Nama Alternatif	Pengalaman (tahun)	Usia (tahun)	Psikotest	Interview	Pendidikan Terakhir
1	Budi Padang	3.3	21	93	95	D3
2	Septianus Gulo	3.6	25	85	89	D3
3	Ari Andika	3.6	25	91	75	S1
4	Teguh Prasetyo	2.3	20	92	93	D3
5	Agustin Hutahaeen	2.5	24	89	92	S1
6	Selviana Manik	3.3	19	83	89	SMA

Berikut ini Konversi Kriteria sebelum konfigurasi utility dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Konfigurasi Utility

No	Nama Alternatif	Pengalaman	Usia	Psikotest	Interview	Pendidikan Terakhir
1	Budi Padang	4	5	5	5	4
2	Septianus Gulo	5	4	3	3	4
3	Ari Andika	5	4	4	1	5
4	Teguh Prasetyo	2	5	4	5	4
5	Agustin Hutahaeen	3	4	3	4	5
6	Selviana Manik	4	5	2	3	3

Bobot ternormalisasi = bobot setiap kriteria/ penjumlahan semua bobot kriteria. Nilai dari total bobot harus memenuhi persamaan (1)

$$W_j = \frac{W_{int_j}}{\sum_{j=1}^{n1} W_{init}} \quad (1)$$

Menghitung Vektor S dengan menggunakan persamaan (2)

$$S_i = \prod_{j=1}^n X_{ij} w_j \quad (2)$$

Hasil perhitungan nilai vektor S ditunjukkan pada tabel 10 dan tabel 11.

Tabel 10. Nilai Vektor S

No	Nama Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
1	Budi Padang	4 ^{0.2}	5 ^{0.2}	5 ^{0.2}	5 ^{0.15}	4 ^{0.25}
2	Septianus Gulo	5 ^{0.2}	4 ^{0.2}	3 ^{0.2}	3 ^{0.15}	4 ^{0.25}
3	Ari Andika	5 ^{0.2}	4 ^{0.2}	4 ^{0.2}	1 ^{0.15}	5 ^{0.25}
4	Teguh Prasetyo	2 ^{0.2}	5 ^{0.2}	4 ^{0.2}	5 ^{0.15}	4 ^{0.25}
5	Agustin Hutahaeen	3 ^{0.2}	4 ^{0.2}	3 ^{0.2}	4 ^{0.15}	5 ^{0.25}
6	Selviana Manik	4 ^{0.2}	5 ^{0.2}	2 ^{0.2}	3 ^{0.15}	3 ^{0.25}

Tabel 11. Nilai Vektor S

No	Nama Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
1	Budi Padang	1.32	1.38	1.38	1.27	1.41
2	Septianus Gulo	1.38	1.32	1.25	1.18	1.41
3	Ari Andika	1.38	1.32	1.32	1	1.5
4	Teguh Prasetyo	1.15	1.38	1.32	1.27	1.41
5	Agustin Hutahaeen	1.25	1.32	1.25	1.23	1.5
6	Selviana Manik	1.32	1.38	1.15	1.18	1.32

Penerapan Metode ARAS

Normalisasi Matrik Keputusan dengan menggunakan persamaan (3)

$$R_{ij} = \frac{\text{Nilai Kriteria}}{\text{Jumlah nilai semua kriteria}} = \text{Hasil (Benefit)} \quad (3)$$

Untuk mencari normalisasi dilakukan dengan menggunakan persamaan (3) untuk bagian kriteria (C1)

$$R_{11} = \frac{1.32}{1.32+1.38+1.38+1.15+1.25+1.32} = \frac{1.32}{7.8} = 0.17$$

$$R_{21} = \frac{1.38}{1.32+1.38+1.38+1.15+1.25+1.32} = \frac{1.38}{7.8} = 0.18$$

$$R_{31} = \frac{1.38}{1.32+1.38+1.38+1.15+1.25+1.32} = \frac{1.38}{7.8} = 0.18$$

$$R_{41} = \frac{1.15}{1.32+1.38+1.38+1.15+1.25+1.32} = \frac{1.15}{7.8} = 0.15$$

$$R_{51} = \frac{1.25}{1.32+1.38+1.38+1.15+1.25+1.32} = \frac{1.25}{7.8} = 0.16$$

$$R_{61} = \frac{1.32}{1.32+1.38+1.38+1.15+1.25+1.32} = \frac{1.32}{7.8} = 0.17$$

Untuk mencari normalisasi dilakukan dengan menggunakan persamaan (3) untuk bagian kriteria (C2)

$$R_{12} = \frac{1.38}{1.38+1.32+1.32+1.38+1.32+1.38} = \frac{1.38}{8.1} = 0.17$$

$$R_{22} = \frac{1.32}{1.38+1.32+1.32+1.38+1.32+1.38} = \frac{1.32}{8.1} = 0.16$$

$$R_{32} = \frac{1.32}{1.38+1.32+1.32+1.38+1.32+1.38} = \frac{1.32}{8.1} = 0.16$$

$$R_{42} = \frac{1.38}{1.38+1.32+1.32+1.38+1.32+1.38} = \frac{1.38}{8.1} = 0.17$$

$$R_{52} = \frac{1.32}{1.38+1.32+1.32+1.38+1.32+1.38} = \frac{1.32}{8.1} = 0.16$$

$$R_{62} = \frac{1.38}{1.38+1.32+1.32+1.38+1.32+1.38} = \frac{1.38}{8.1} = 0.17$$

Untuk mencari normalisasi dilakukan dengan menggunakan persamaan (3) untuk bagian kriteria (C3)

$$R_{13} = \frac{1.38}{1.38+1.25+1.32+1.32+1.25+1.15} = \frac{1.38}{7.67} = 0.18$$

$$R_{23} = \frac{1.25}{1.38+1.25+1.32+1.32+1.25+1.15} = \frac{1.25}{7.67} = 0.16$$

$$R_{33} = \frac{1.32}{1.38+1.25+1.32+1.32+1.25+1.15} = \frac{1.32}{7.67} = 0.17$$

$$R_{43} = \frac{1.32}{1.38+1.25+1.32+1.32+1.25+1.15} = \frac{1.32}{7.67} = 0.17$$

$$R_{53} = \frac{1.25}{1.38+1.25+1.32+1.32+1.25+1.15} = \frac{1.25}{7.67} = 0.16$$

$$R_{63} = \frac{1.15}{1.38+1.25+1.32+1.32+1.25+1.15} = \frac{1.15}{7.67} = 0.15$$

Untuk mencari normalisasi dilakukan dengan menggunakan persamaan (3) untuk bagian kriteria (C4)

$$R_{14} = \frac{1.27}{1.27+1.18+1+1.27+1.23+1.18} = \frac{1.27}{7.13} = 0.18$$

$$R_{24} = \frac{1.18}{1.27+1.18+1+1.27+1.23+1.18} = \frac{1.18}{7.13} = 0.16$$

$$R_{34} = \frac{1}{1.27+1.18+1+1.27+1.23+1.18} = \frac{1}{7.13} = 0.15$$

$$R_{44} = \frac{1.27}{1.27+1.18+1+1.27+1.23+1.18} = \frac{1.27}{7.13} = 0.18$$

$$R_{54} = \frac{1.23}{1.27+1.18+1+1.27+1.23+1.18} = \frac{1.23}{7.13} = 0.17$$

$$R_{64} = \frac{1.18}{1.27+1.18+1+1.27+1.23+1.18} = \frac{1.18}{7.13} = 0.16$$

Untuk mencari normalisasi dilakukan dengan menggunakan persamaan (3) untuk bagian kriteria (C5)

$$R_{15} = \frac{1.41}{1.41+1.41+1.5+1.41+1.5+1.32} = \frac{1.41}{8.55} = 0.16$$

$$R_{25} = \frac{1.41}{1.41+1.41+1.5+1.41+1.5+1.32} = \frac{1.41}{8.55} = 0.16$$

$$R_{35} = \frac{1.5}{1.41+1.41+1.5+1.41+1.5+1.32} = \frac{1.5}{8.55} = 0.18$$

$$R45 = \frac{1.41}{1.41+1.41+1.5+1.41+1.5+1.32} = \frac{1.41}{8.55} = 0.16$$

$$R55 = \frac{1.5}{1.41+1.41+1.5+1.41+1.5+1.32} = \frac{1.5}{8.55} = 0.18$$

$$R65 = \frac{1.32}{1.41+1.41+1.5+1.41+1.5+1.32} = \frac{1.32}{8.55} = 0.15$$

Dari perhitungan yang telah dilakukan diatas maka diperoleh matrik keputusan ternormalisasi dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Matriks Ternormalisasi

No	Nama	C1	C2	C3	C4	C5
1	Budi Padang	0.17	0.17	0.18	0.18	0.16
2	Septianus Gulo	0.18	0.16	0.16	0.16	0.16
3	Ari Andika	0.18	0.16	0.17	0.15	0.17
4	Teguh Prasetyo	0.15	0.17	0.17	0.18	0.16
5	Agustin Hutahaean	0.16	0.16	0.16	0.17	0.17
6	Selviana Manik	0.17	0.17	0.15	0.16	0.15
	Bobot	0.20	0.20	0.20	0.15	0.25

Menentukan bobot matriks yang sudah dinormalisasikan dengan melakukan perkalian matriks yang telah dinormalisasikan dengan bobot kriteria dapat dilihat pada tabel 12 dan tabel 13.

Tabel 12. Hasil Matriks Ternormalisasi

No	Nama	C1	C2	C3	C4	C5
1	Budi Padang	0.17*0.20	0.17*0.20	0.18*0.20	0.18*0.15	0.16*0.25
2	Septianus Gulo	0.18*0.20	0.16*0.20	0.16*0.20	0.16*0.15	0.16*0.25
3	Ari Andika	0.18*0.20	0.16*0.20	0.17*0.20	0.15*0.15	0.17*0.25
4	Teguh Prasetyo	0.15*0.20	0.17*0.20	0.17*0.20	0.18*0.15	0.16*0.25
5	Agustin Hutahaean	0.16*0.20	0.16*0.20	0.16*0.20	0.17*0.15	0.17*0.25
6	Selviana Manik	0.17*0.20	0.17*0.20	0.15*0.20	0.16*0.15	0.15*0.25

Tabel 13. Hasil Perkalian Matriks Ternormalisasi

No	Nama	C1	C2	C3	C4	C5
1	Budi Padang	0.034	0.034	0.036	0.027	0.04
2	Septianus Gulo	0.036	0.032	0.032	0.024	0.04
3	Ari Andika	0.036	0.032	0.034	0.0225	0.045
4	Teguh Prasetyo	0.03	0.034	0.034	0.027	0.04
5	Agustin Hutahaean	0.032	0.032	0.032	0.0255	0.045
6	Selviana Manik	0.034	0.034	0.03	0.024	0.0375

Menentukan nilai dari fungsi optimalisasi, dengan menjumlahkan nilai kriteria pada setiap alternative dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14. Hasil Optimalisasi

No	Nama Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	S
1	Budi Padang	0.034	0.034	0.036	0.027	0.04	0.171
2	Septianus Gulo	0.036	0.032	0.032	0.024	0.04	0.164
3	Ari Andika	0.036	0.032	0.034	0.0225	0.045	0.1695
4	Teguh Prasetyo	0.03	0.034	0.034	0.027	0.04	0.165
5	Agustin Hutahaeen	0.032	0.032	0.032	0.0255	0.045	0.1665
6	Selviana Manik	0.034	0.034	0.03	0.024	0.0375	0.1595
Total							0.982

Menentukan peringkat tertinggi dari setiap alternatif, dengan cara membagi nilai alternatif dengan total nilai S adalah

$$K1 = 0.171 / 0.9955 = 0.172$$

$$K2 = 0.164 / 0.9955 = 0.165$$

$$K3 = 0.1695 / 0.9955 = 0.17$$

$$K4 = 0.165 / 0.9955 = 0.166$$

$$K5 = 0.1665 / 0.9955 = 0.167$$

$$K6 = 0.1595 / 0.9955 = 0.16$$

Dari perhitungan diatas dapat di ketahui bahwa tingkat perankingan penerimaan karyawan baru dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15. Hasil Perankingan

No	Nama Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	S	K	Rang
1	Budi Padang	0.034	0.034	0.036	0.027	0.04	0.171	0.172	1
2	Septianus Gulo	0.036	0.032	0.032	0.024	0.04	0.164	0.165	5
3	Ari Andika	0.036	0.032	0.034	0.0225	0.045	0.1695	0.17	2
4	Teguh Prasetyo	0.03	0.034	0.034	0.027	0.04	0.165	0.166	4
5	Agustin Hutahaeen	0.032	0.032	0.032	0.0255	0.045	0.1665	0.167	3
6	Selviana Manik	0.034	0.034	0.03	0.024	0.0375	0.1595	0.16	6

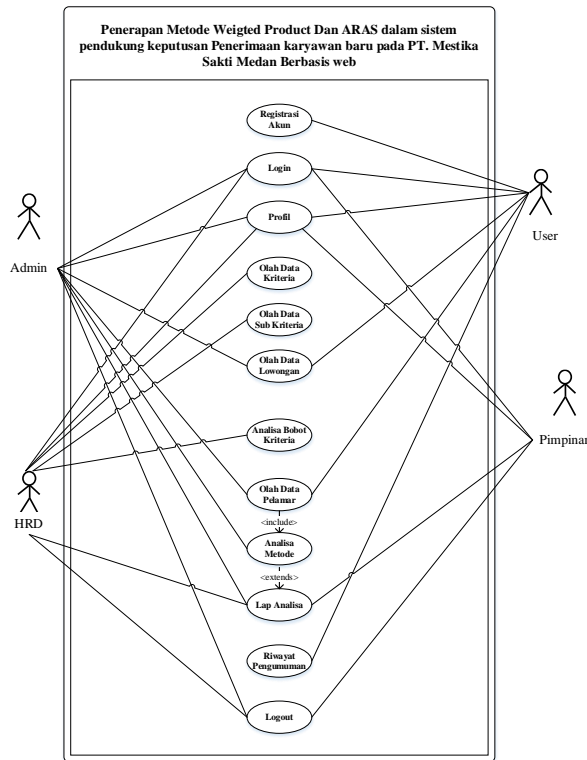
Maka hasil keputusan lolos atau tidak lolos dapat dilihat pada tabel 16 dengan ketentuan jika nilai diatas sama dengan 0,170 maka "Lulus" selain itu maka "Tidak Lulus"

Tabel 16. Hasil Keputusan

No	Nama Alternatif	S	K	Rang	Keterangan
1	Budi Padang	0.169	0.172	1	Lulus
2	Septianus Gulo	0.162	0.165	5	Tidak Lulus
3	Ari Andika	0.164	0.17	2	Tidak Lulus
4	Teguh Prasetyo	0.163	0.166	4	Tidak Lulus
5	Agustin Hutahaeen	0.164	0.167	3	Tidak Lulus
6	Selviana Manik	0.160	0.16	6	Tidak Lulus

Rancangan Sistem

Secara garis besar, bisnis proses sistem yang akan dirancang digambarkan dengan *usecase diagram* yang terdapat pada gambar 3.

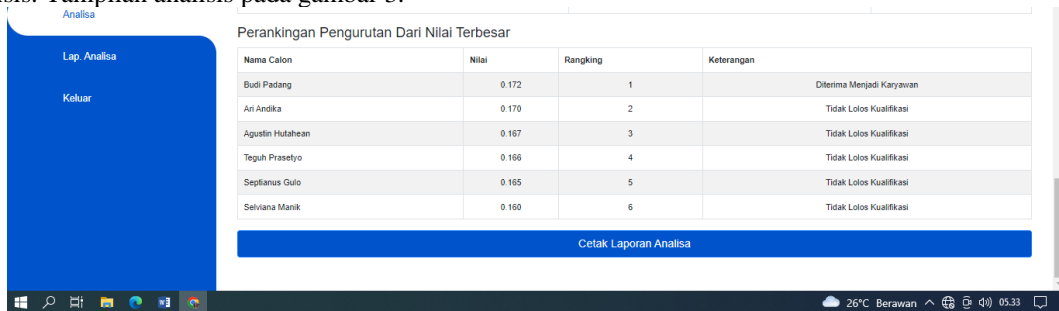


Gambar 2. Use Case Diagram

Tampilan Hasil

a. Tampilan *Form* Data Analisa

Mencari dan menampilkan data analisis adalah tujuan dari tampilan ini, yaitu menampilkan data analisis. Tampilan analisis pada gambar 3.



Gambar 3. Tampilan *Form* Data Analisa

b. Tampilan *Form* Laporan Analisa

Saat administrator memilih laporan dari opsi Laporan analisis, aplikasi akan menampilkan laporan analisis pada formulir ini. Gambar 4 menggambarkan gambar tampilan formulir laporan analisis.

Ranking	Alternatif	Nilai	Keterangan
1	Budi Padang	0.172	Diterima Menjadi Karyawan
2	Ari Andika	0.170	-
3	Agusti Hutahen	0.167	-
4	Tagah Prasetyo	0.166	-
5	Sapientia Galu	0.165	-
6	Sahena Marik	0.160	-

Gambar 4. Tampilan *Form* Laporan Analisa

4. KESIMPULAN

Kesimpulan berikut dapat dibuat berdasarkan studi yang dilakukan saat mengembangkan Aplikasi Metode Weighted Product dan ARAS pada sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru di PT. Mestika Sakti Medan berbasis web:

- Hasil penilaian penerimaan karyawan dapat dibuat dengan mengembangkan sistem pendukung keputusan perekrutan karyawan baru di PT. Mestika Sakti Medan.
- Dengan dukungan teknologi tersebut, PT. Mestika Sakti Medan akan dapat memproses data lebih cepat saat memutuskan apakah akan merekrut personel baru.
- Dengan menggabungkan prosedur Weighted Product dan ARAS pada saat PT. Mestika Sakti Medan memutuskan apakah akan menerima karyawan baru.
- Dengan menggunakan teknik Weighted Product dan ARAS, temuan investigasi ini menunjukkan perilaku yang tepat yang diharapkan.

ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian penelitian ini.

REFERENCES

- Safrizal, S., & Tanti, L. (2021). EVALUASI KINERJA SEBAGAI MODEL SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN MENINGKATKAN KELOMPOK KARYAWAN. *CSRID (Computer Science Research and Its Development Journal)*, 13(3a), 273-285.
- Safrizal, Tanti, L., Puspasari, R., & Triandi, B. (2019). Employee Performance Assessment with Profile Matching Method. *2018 6th International Conference on Cyber and IT Service Management, CITSM 2018*. <https://doi.org/10.1109/CITSM.2018.8674256>
- Sari, H., & R Mahdalena Simanjanjang. (2021). Electronic Credit and Furniture Decision Support Systems Using the Weighted Product Method. *International Journal of Basic and Applied Science*, 10(1). <https://doi.org/10.35335/ijobas.v10i1.5>
- Supriyanto, Mesran, Kusnady, D., Weny, & Murtopo. (2019). Implementation of Computer-Based Systems in Efficient Credit Acceptance Decisions Applying the Additive Ratio Assessment (ARAS) Method. *Journal of Physics: Conference Series*, 1424(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1424/1/012018>
- Thanri, Y Y, & Nasution, F. P. (2020). ... Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Operator Caroline Officer Inbond 188 Terbaik dengan Metode AHP Dan SMART Berdasarkan Rekam Jejak Kinerja *Jurnal Media ...*, 4.
- Thanri, Yan Yang. (2020). Rekam Jejak Kinerja Crew Sebagai Model Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Leader. *JURNAL MEDIA INFORMATIKA BUDIDARMA*, 4(1). <https://doi.org/10.30865/mib.v4i1.1785>
- Wira Trise Putra, D., & Agustian Punggara, A. (2018). Comparison Analysis of Simple Additive Weighting (SAW) and Weighted Product (WP) in Decision Support Systems. *MATEC Web of Conferences*, 215. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201821501003>