



## Implementasi *Simple Additive Weighting* untuk Rekomendasi Pencari Kerja Terbaik Dalam Sistem Informasi Lowongan Kerja

Firdaus

Dosen Teknologi Informatika STMIK-AMIK RIAU  
[firdaus6ta@gmail.com](mailto:firdaus6ta@gmail.com)

### ABSTRAK

Sistem informasi lowongan kerja yang sudah ada masih menggunakan pencarian berdasarkan masing-masing atribut permintaan dan belum ada pengolahan data profil dari penyedia kerja dan pencari kerja. Hal ini akan menyulitkan penyedia kerja dalam menyaring calon pelamar yang telah melamar. Meskipun banyak pelamar yang mengajukan lamaran, tetapi hanya sedikit pelamar yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Untuk membuat sistem informasi yang dapat memberikan rekomendasi diperlukan sebuah metode pengambil keputusan yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan pekerjaan yang berbasis sistem informasi yang akan mempertemukan pencari kerja dan penyedia kerja dan menerapkan metode SAW yang dapat memberikan pencari kerja rekomendasi terbaik sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh pemberi kerja. Aplikasi dibangun dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL. Metode yang digunakan adalah Simple Additive Metode Pembobotan (SAW). Kriteria yang digunakan adalah umur, tinggi badan, status, kondisi mata, pendidikan terakhir, kesesuaian jurusan, nilai IPK/UN, nilai TOEFL, Akreditasi, Pengalaman dan Kelengkapan Berkas. Hasil menunjukkan bahwa metode Simple Additive Weighting (SAW) mampu menghasilkan pencari kerja rekomendasi terbaik berdasarkan kriteria.

**Kata Kunci :** Sistem Rekomendasi, *Simple Additive Weighting*, Sistem Informasi Lowongan Kerja, *PHP* dan *MYSQL*

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi saat ini sudah banyak mempengaruhi berbagai bidang, salah satunya penyedia kerja yang telah memanfaatkan teknologi untuk memberikan informasi lowongan kerja kepada pencari kerja. Beberapa perusahaan telah memanfaatkan bursa lowongan kerja yang ada di internet. Sistem informasi lowongan kerja yang sudah ada masih menggunakan pencarian berdasarkan masing-masing atribut permintaan dan belum ada pengolahan data profil dari penyedia kerja dan pencari kerja. Hal ini akan menyulitkan penyedia kerja dalam menyaring calon pelamar yang telah melamar. Meskipun banyak pelamar yang mengajukan lamaran, tetapi hanya sedikit

pelamar yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Untuk membuat sistem informasi yang dapat memberikan rekomendasi diperlukan sebuah metode pengambil keputusan yang tepat. Ada beberapa metode pengambilan keputusan antara lain : *Simple Additive Weighting Method* (SAW), *Weighted Product* (WP), *ELECTRE*, *Technique for Order Preference by Similiarty to Ideal Solution* (TOPSIS), dan *Analytic Hierarchy Process* (AHP). Menurut Eniyati (2011), metode SAW sesuai untuk proses pengambilan keputusan karena dapat menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif terbaik.

Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut (Fishburn,

1967) (MacCrimmon, 1968). Dalam penelitian yang diteliti sebelumnya total perubahan nilai yang dihasilkan oleh metode SAW lebih banyak sehingga metode SAW sangat relevan untuk menyelesaikan masalah pengambilan keputusan (Henry, 2010).

Pemilihan personil tergantung pada target perusahaan, ketersediaan sarana dan preferensi individu dari pengambil keputusan merupakan masalah yang sangat kompleks. Metode SAW disarankan untuk memecahkan masalah seleksi personil menggunakan multi kriteria proses pengambilan keputusan (Alireza, 2010).

Sistem pendukung keputusan dengan metode SAW juga bisa dikembangkan untuk siswa dalam memilih jurusan yang tepat berdasarkan rekomendasi tertinggi dengan persentase terendah yang dihasilkan metode SAW (Juliana, 2014).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perlu dibuat sebuah sistem informasi lowongan kerja yang dapat merekomendasikan pencari kerja terbaik dengan menggunakan metode SAW untuk rekomendasi tenaga kerja terbaik dalam sistem informasi lowongan kerja akan didapatkan calon pelamar kerja yang sesuai dengan kriteria pihak penyedia kerja, serta akan didapatkan lowongan kerja yang sesuai dengan kemampuan calon pelamar kerja.

## LANDASAN TEORI

### 1.1. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau dikenal dengan *Decision Support System* (DSS) pada tahun 1970-an sebagai pengganti istilah *Management Information System* (MIS). Tetapi pada dasarnya SPK merupakan pengembangan lebih lanjut dari MIS yang dirancang sedemikian rupa sehingga bersifat interaktif dengan pemakainya, maksud dan tujuan dari adanya sistem pendukung keputusan yaitu untuk mendukung pengambil keputusan memilih alternative keputusan yang merupakan hasil pengolahan informasi-informasi yang diperoleh dengan

menggunakan model-model pengambilan keputusan serta menyelesaikan masalah-masalah bersifat terstruktur, semi terstruktur dan tidak terstruktur (Youllia Indrawaty N dkk, 2010).

#### 1.1.1. Definisi Sistem

Menurut Prastiwanto (2014), Sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur atau variable-variabel yang saling terorganisasi, saling berinteraksi, saling bergantung sama lain. Berikut akan diberikan beberapa definisi sistem secara umum :

1. Kumpulan dari bagian-bagian yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama.
2. Sekumpulan objek-objek yang saling berelasi dan berinteraksi serta hubungan antar objek bisa dilihat sebagai satu kesatuan yang dirancang untuk mencapai satu tujuan.

#### 1.1.2. Definisi Keputusan

Menurut Hilda Karli (2013), keputusan adalah proses kesadaran manusia terhadap fenomena individual maupun social berdasarkan kejadian faktual dan nilai pemikiran yang mencakup aktivitas perilaku pemilihan satu atau beberapa alternatif sebagai jalan keluar untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Keputusan mengandung tiga pengertian, yaitu: (1) ada pilihan atas dasar logika atau pertimbangan; (2) ada beberapa alternatif yang harus dipilih salah satu yang terbaik; dan (3) ada tujuan yang ingin dicapai dan keputusan itu makin mendekatkan pada tujuan tersebut.

#### 1.1.3. Definisi Sistem Pendukung Keputusan

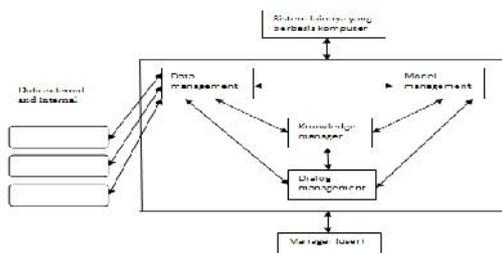
Menurut Sri Eniyati (2011), Sistem Pendukung Keputusan adalah suatu sistem penghasil informasi yang ditujukan pada suatu masalah tertentu yang harus dipecahkan. Kelancaran Fisik sangat dipengaruhi oleh mekanisme pengaturan yang dijalani.

Rangkaian pengaturan sistem fisik ini distrukturkan dalam sistem manajemen yang tidak lain merupakan sistem yang menghasilkan keputusan yang diperlukan guna menjamin kelancaran sistem fisik. Oleh karena sistem manajemen ini menghasilkan sejumlah keputusan, maka sering pula sistem manajemen disebut sistem keputusan.

### 1.2. Komponen Sistem Pendukung Keputusan

Secara garis besar Sistem Penunjang Keputusan dibangun oleh empat komponen besar :

1. Data Management, Termasuk database, yang mengandung data yang relevan untuk berbagai situasi dan diatur oleh software yang disebut *Database Management System (DBMS)*
2. Model Management, Melibatkan model financial, statistical, management science, atau berbagai model kuantitatif lainnya, sehingga dapat memberikan ke system suatu kemampuan analitis, dan manajemen software yang diperlukan.
3. *Communication* ( dialog subsystem). User dapat berkomunikasi dan memberikan perintah pada Sistem Pendukung Keputusan melalui subsistem ini. Ini berarti menyediakan antarmuka.
4. *Knowledge Management*. Subsistem optimal ini dapat mendukung subsistem lain atau bertindak sebagai komponen yang berdiri sendiri.



**Gambar 1** Komponen Sistem Pendukung Keputusan

### 1.3. Fuzzy Multiple Attribute decision Making (FMADM)

*Fuzzy Multiple Attribute Decision Making (FMADM)* adalah suatu metode yang

digunakan untuk mencari alternatif optimal dari sejumlah alternatif dengan kriteria tertentu. Inti dari FMADM adalah menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif yang sudah diberikan, (Heri Sulistiyo,2013).

#### 1.3.1. Metode Simple Additive Weighting (SAW)

Henry Wibowo S (2010) menyatakan bahwa total perubahan nilai yang dihasilkan oleh metode SAW lebih banyak sehingga metode SAW sangat relevan untuk menyelesaikan masalah pengambilan keputusan. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada.

Diberikan persamaan sebagai berikut :

$$z_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max x_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit) if } A_j \text{ pada atribut} \\ \frac{\min x_{ij}}{x_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases} \quad (1)$$

Dimana  $r_{ij}$  adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif  $A_i$  pada atribut  $C_j$  ;  $i=1,2,\dots,m$  dan  $j=1,2,\dots,n$ . Nilai preferensi untuk setiap alternatif ( $V_i$ ) diberikan sebagai berikut:

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij} \quad (2)$$

Dimana:

- $V_i$  = ranking untuk setiap alternatif
  - $w_j$  = nilai bobot dari setiap kriteria
  - $r_{ij}$  = nilai rating kinerja ternormalisasi
- Nilai  $V_i$  yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif  $A_i$  lebih terpilih. Langkah-langkah dari metode SAW adalah:

1. Menentukan kriteria-kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu C.
2. Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
3. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (C), kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan ataupun atribut biaya) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R.
4. Hasil akhir diperoleh dari proses perankingan yaitu penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi R dengan vector bobot sehingga diperoleh nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatif terbaik (A) sebagai solusi.

### 1.3.2. Kelebihan Metode *Simple Additive Weighting (SAW)*

Kelebihan dari model *Simple Additive Weighting (SAW)* dibandingkan dengan model pengambilan keputusan yang lain terletak pada kemampuannya untuk melakukan penilaian secara lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot preferensi yang sudah ditentukan, selain itu SAW juga dapat menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada karena adanya proses perankingan setelah menentukan nilai bobot untuk setiap atribut.

### 1.4. Sistem Rekomendasi

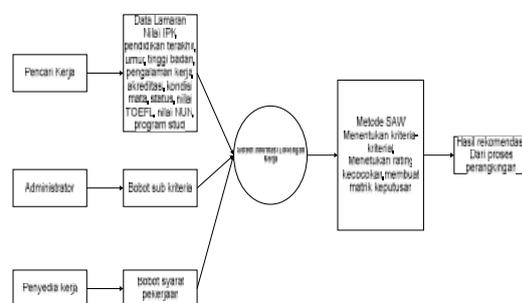
Menurut Sebastia, L (2009) sistem rekomendasi merupakan sebuah (web) alat personalisasi yang menyediakan pengguna sebuah informasi daftar item-item yang sesuai dengan keinginan masing-masing pengguna. Sistem rekomendasi menyimpulkan preferensi pengguna dengan menganalisis ketersediaan data pengguna, informasi tentang pengguna dan lingkungannya. Sistem rekomendasi akan menawarkan kemungkinan dari penyaringan informasi personal sehingga hanya informasi yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pengguna yang akan ditampilkan di sistem dengan menggunakan sebuah teknik atau model rekomendasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses penyeleksian berkas oleh penyedia kerja membutuhkan ketelitian dan waktu, karena data pencari kerja akan dibandingkan dengan syarat lowongan kerja satu persatu. Berkas tersebut akan diseleksi berdasarkan kriteria yang dibutuhkan oleh penyedia kerja.

Adapun kriteria yang ditetapkan dalam studi kasus ini adalah nilai Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal, tinggi badan minimal, pendidikan terakhir minimal, usia maksimal, pengalaman kerja yang dibutuhkan, nilai akreditasi universitas, latar belakang program studi yang dibutuhkan, kondisi mata pencari kerja, status perkawinan, kemampuan berbahasa asing, serta Nilai Ujian Nasional (NUN) SMA.

Oleh karena itu, tidak semua pelamar tersebut akan diterima, hanya pelamar dengan kriteria yang sesuai dengan kebutuhan penyedia kerja yang akan diterima. Secara garis besar, desain arsitektur aplikasi yang akan dibangun dapat dilihat pada gambar 4.1. sebagai berikut.



**Gambar 2 Desain Arsitektur Sistem Informasi Lowongan Kerja**

Tahapan pembuatan aplikasi ini, terlebih dahulu adalah menentukan dan merencanakan kriteria-kriteria dalam penyeleksian pelamar adalah nilai IPK minimal, nilai pendidikan terakhir minimal, usia maksimal, tinggi badan minimal, pengalaman kerja yang dibutuhkan, nilai akreditasi universitas, latar belakang program studi yang dibutuhkan, kondisi mata pencari kerja, status perkawinan yang dibutuhkan, kemampuan berbahasa asing, serta Nilai Ujian Nasional (NUN) SMA data lamaran tersebut diinputkan kedalam sistem

informasi lowongan kerja kemudian diproses dengan metode SAW didalam sistem informasi lowongan kerja oleh administrator sesuai syarat pekerjaan oleh penyedia kerja.

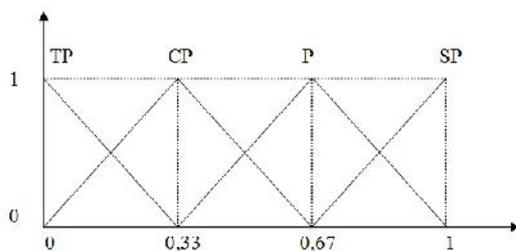
### 3.1. Bobot

Dari kriteria yang telah ditentukan, maka dibuat suatu tingkat kepentingan kriteria berdasarkan nilai bobot yang telah ditentukan ke dalam bilangan fuzzy dengan rumus yaitu variabel ke-n/n-1. Rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria sebagai berikut :

**Tabel 4.2. Variabel dan Bobot (Nilai)**

Variabel	Bobot (Nilai)
Tidak Penting	Variabel ke $- 0 / (5-1) = 0$
Kurang Penting	Variabel ke $- 1 / (5-1) = 1/4 =$
Cukup Penting	Variabel ke $- 2 / (5-1) = 2/4 =$
Penting (P)	Variabel ke $- 3 / (5-1) = 3/4 =$
Sangat Penting	Variabel ke $- 4 / (5-1) = 4/4 =$

Nilai bobot tersebut dibuat dalam sebuah grafik supaya lebih jelas, seperti di bawah ini.



**Gambar 2. Bilangan Fuzzy untuk Bobot**

Berdasarkan gambar 2. kriteria dan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria yang telah ditentukan, selanjutnya penjabaran bobot setiap kriteria yang telah dikonversikan dengan bilangan fuzzy.

### 3.1.1. Kriteria dan Bobot Umur

Usia (Tahun)	BOBOT
Usia <15 dan >64	Variabel ke $- 0 / (5-1) = 0,0$
Usia 45-64	Variabel ke $- 1 / (5-1) = 1/4 = 0,25$
Usia 35-44	Variabel ke $- 2 / (5-1) = 2/4 = 0,5$
Usia 25-34	Variabel ke $- 3 / (5-1) = 3/4 = 0,75$
Usia 15-24	Variabel ke $- 4 / (5-1) = 4/4 = 1$

### 3.1.2. Kriteria dan Bobot Tinggi Badan

Tinggi Badan	BOBOT
<148 cm	Variabel ke $- 0 / (6-1) = 0,0$
148 - 153 cm	Variabel ke $- 1 / (6-1) = 1/5 = 0,2$
154 - 159 cm	Variabel ke $- 2 / (6-1) = 2/5 = 0,4$
160 - 165 cm	Variabel ke $- 3 / (6-1) = 3/5 = 0,6$
166 - 171 cm	Variabel ke $- 4 / (6-1) = 4/5 = 0,8$
>171 cm	Variabel ke $- 5 / (6-1) = 5/5 = 1$

### 3.1.3. Kriteria dan Bobot Kondisi Mata

Kondisi Mata	BOBOT
Berkacamata	Variabel ke $- 0 / (2-1) = 0,0$
Tidak	Variabel ke $- 1 / (2-1) = 1/1 = 1,0$



### 3.1.4. Kriteria dan Bobot Status

Status	BOBOT
Menikah	Variabel ke $- 0 / (2-1) = 0,0$
Tidak	Variabel ke $- 1 / (2-1) = 1/1 = 1,0$

### 3.1.5. Kriteria dan Bobot Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	BOBOT
SMP	Variabel ke $- 0 / (7-1) = 0,0$
SMA	Variabel ke $- 1 / (7-1) = 1/6 = 0,17$
D1	Variabel ke $- 2 / (7-1) = 2/6 = 0,33$
D3	Variabel ke $- 3 / (7-1) = 3/6 = 0,5$
S1	Variabel ke $- 4 / (7-1) = 4/6 = 0,67$
S2	Variabel ke $- 5 / (7-1) = 5/6 = 0,83$
S3	Variabel ke $- 6 / (7-1) = 5/6 = 1$

### 3.1.6. Kriteria dan Bobot Kesesuaian Jurusan

Status	BOBOT
Sesuai	Variabel ke $- 0 / (2-1) = 0,0$
Tidak Sesuai	Variabel ke $- 1 / (2-1) = 1/1 = 1,0$

### 3.1.7. Kriteria dan Bobot Nilai IPK/NUN

IPK	BOBOT
IPK < 2,75	Variabel ke $- 0 / (6-1) = 0,0$
IPK 2,75–3,00	Variabel ke $- 1 / (6-1) = 1/5 = 0,2$
IPK 3,01–3,25	Variabel ke $- 2 / (6-1) = 2/5 = 0,4$
IPK 3,26–3,50	Variabel ke $- 3 / (6-1) = 3/5 = 0,6$
IPK 3,51–3,75	Variabel ke $- 4 / (6-1) = 4/5 = 0,8$
IPK 3,76–	Variabel ke $- 5 / (6-1) = 1,0$

4,00	$5/5 = 1$
NUN	BOBOT
<16	Variabel ke $- 0 / (5-1) = 0,0$
16 – 19	Variabel ke $- 1 / (5-1) = 1/4 = 0,25$
20 – 23	Variabel ke $- 2 / (5-1) = 2/4 = 0,5$
24 – 27	Variabel ke $- 3 / (5-1) = 3/4 = 0,75$
>27	Variabel ke $- 4 / (5-1) = 4/4 = 1$

### 3.1.8. Kriteria dan Bobot Nilai TOEFL

TOEFL	BOBOT
$\leq 310$	Variabel ke $- 0 / (5-1) = 0,0$
311 – 420	Variabel ke $- 1 / (5-1) = 1/4 = 0,25$
421 – 480	Variabel ke $- 2 / (5-1) = 2/4 = 0,5$
481 – 520	Variabel ke $- 3 / (5-1) = 3/4 = 0,75$
521 – 677	Variabel ke $- 4 / (5-1) = 4/4 = 1$

### 3.1.9. Kriteria dan Bobot Akreditasi

Akreditasi	BOBOT
Tak Terakreditasi	Variabel ke $- 0 / (4-1) = 0,0$
C	Variabel ke $- 1 / (4-1) = 1/3 = 0,33$
B	Variabel ke $- 2 / (4-1) = 2/3 = 0,67$
A	Variabel ke $- 3 / (4-1) = 3/3 = 1$

### 3.1.10. Kriteria dan Bobot Pengalaman

Pengalaman Kerja	BOBOT
0 Tahun	Variabel ke $- 0 / (7-1) = 0,0$
1 Tahun	Variabel ke $- 1 / (7-1) = 1/6 = 0,17$
2 Tahun	Variabel ke $- 2 / (7-1) = 2/6 = 0,33$

3 Tahun	Variabel ke $- 3 / (7-1) = 3/6 = 0,5$
4 Tahun	Variabel ke $- 4 / (7-1) = 4/6 = 0,67$
5 Tahun	Variabel ke $- 5 / (7-1) = 5/6 = 0,83$
>5 Tahun	Variabel ke $- 6 / (7-1) = 6/6 = 1$

### 3.1.11. Kriteria dan Bobot Kelengkapan

Kelengkapan Berkas	BOBOT
Tidak Lengkap	Variabel ke $- 0 / (2-1) = 0,0$
Lengkap	Variabel ke $- 1 / (2-1) = 1/1 = 1,0$

Tampilan menu utama sistem dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



**Gambar 3 Tampilan Menu Utama Sistem**

Tampilan menu utama sebagai tampilan awal yang terdapat empat menu, yaitu menu *home* yang menampilkan sekilas tentang program, menu *registrasi* merupakan *registrasi* pelamar untuk masuk ke halaman user dalam sistem informasi lowongan kerja, menu *lowongan* merupakan informasi lowongan kerja terbaru yang dapat dilihat pengguna sistem informasi lowongan kerja. Menu *login* merupakan tempat login administrator dan pelamar dalam sistem informasi lowongan kerja.

Tampilan menu registrasi dapat dilihat pada gambar 4 berikut ini:



**Gambar 4. Menu Registrasi**

Menu *registrasi* merupakan menu yang berguna menginputkan data pelamar untuk masuk ke dalam menu user pelamar.

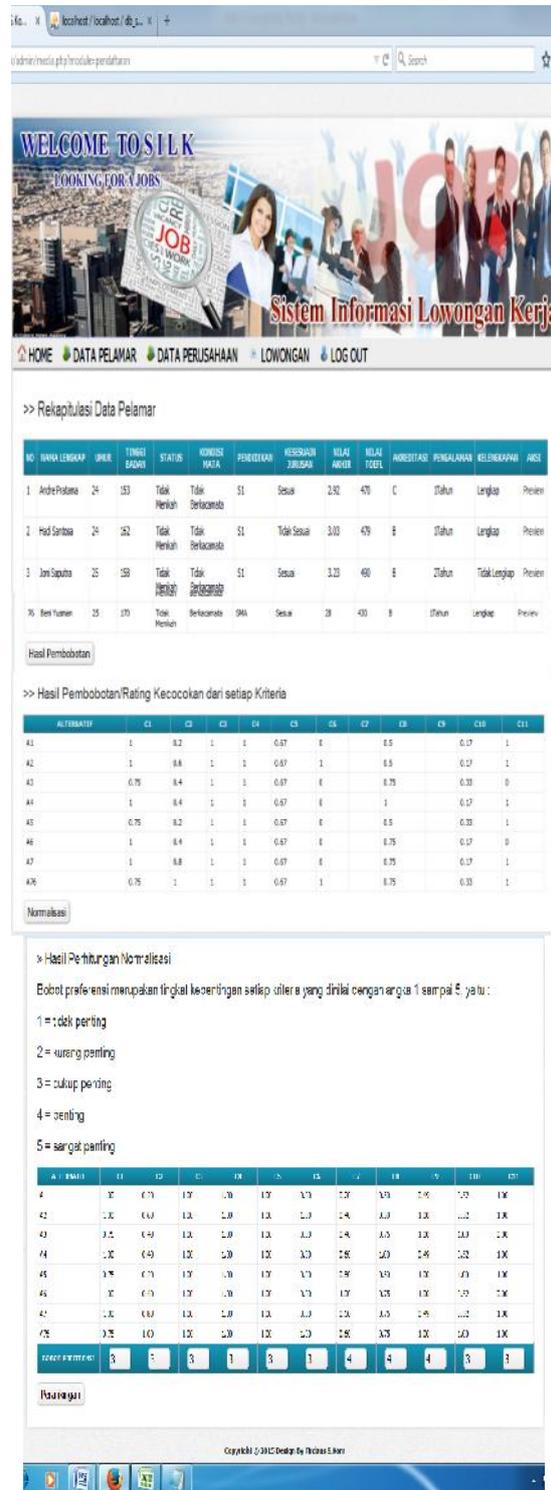
Tampilan *User* pelamar dapat dilihat pada gambar 5 berikut ini:



**Gambar 5 Tampilan User Pelamar**

Pada tampilan Menu *User Pelamar*, Pelamar bisa *inputkan* data-data pelamar sesuai yang diminta sistem informasi lowongan kerja melalui menu masukan data lamaran kemudian data tersebut akan disimpan ke dalam *database* yang selanjutnya diproses oleh sistem

Tampilan *User Admin* dapat dilihat pada gambar 6 berikut ini:



**Gambar 6 Tampilan User Admin**

Tampilan menu *User Admin* sebagai tampilan awal Admin yang terdapat lima menu, yaitu menu *home* yang menampilkan sekilas tentang program, menu *data pelamar* merupakan rekap data-data pelamar yang telah

menginputkan data-data lamarannya selanjutnya sistem akan memproses dengan perhitungan *simple additive weighting* dimana admin akan mengklik tombol pembobotan maka data pelamar tersebut akan dibobotkan ke dalam bilangan *fuzzy*, selanjutnya admin mengklik tombol *normalisasi* dimana sistem akan menormalisasikan pembobotan ke dalam tabel *normalisasi*, kemudian admin akan mengisikan Bobot preferensi merupakan tingkat kepentingan setiap kriteria yang dinilai dengan angka 1 sampai 5, yaitu : 1 = tidak penting, 2 = kurang penting, 3 = cukup penting, 4 = penting, 5 = sangat penting. Kemudian admin mengklik tombol perangkingan maka akan muncul di sistem rangking pelamar yang dapat direkomendasikan untuk perusahaan yang membutuhkan pekerjaan. Menu *logout* merupakan admin akan keluar dari *User Admin*. Berikut adalah tampilan *User admin* beserta proses *Simple additive weighting* untuk rekomendasi pencari kerja/pelamar terbaik. Gambar 6 adalah *user admin* sampai proses *normalisasi* sedangkan gambar 7 adalah proses perangkingan. Dimana rangking 15 tertinggi itulah yang di rekomendasikan untuk pekerjaan administrator di perusahaan andalan mitra Prestasi



The screenshot shows a web application interface for a job information system. At the top, there is a banner with the text 'WELCOME TO S.I.K' and 'SISTEM INFORMASI LOWONGAN KERJA'. Below the banner, there are navigation links: 'HOME', 'DATA PELAMAR', 'DATA PESUSA-AAM', 'LOWONGAN', and 'LOG OUT'. The main content area is titled '> HASIL PERANGKINGAN' and contains a table with two columns: 'ALTERNATIF' and 'RANGKING'. The table lists 15 alternatives with their corresponding ranks.

ALTERNATIF	RANGKING
A1	21.01
A2	20.98
A3	20.63
A4	20.42
A5	20.03
A6	19.70
A7	19.33
A8	19.05
A9	18.65

Gambar 7 Tampilan *User Admin* untuk Hasil Perangkingan

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Pada hasil implementasi sistem pendukung keputusan dalam Sistem Informasi Lowongan Kerja ini menunjukkan bahwa sistem berjalan dengan baik dan benar sesuai dengan yang diharapkan sehingga tujuan dari sistem ini yaitu terbentuknya sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat menentukan perangkingan untuk rekomendasi pencari kerja terbaik oleh admin atau penyedia kerja .
2. Hasil dari penggunaan metode *Simple Additive Weighting* dalam aplikasi ini dapat memberikan sebuah pertimbangan bagi penyedia kerja dalam pengambilan keputusan untuk rekomendasi pencari kerja terbaik dalam sistem informasi lowongan kerja.

## DAFTAR REFERENSI

- Alireza Afshari, Majid Mojahed and Rosnah Mohd Yusuff. 2010. "Simple Additive Weighting approach to Personnel Selection problem".
- E.Manokaran, Dr.R.Muruganandham and Dr.K.Ravichandran. 2012. "Mathematical Model for Performance Rating in Software industry- A study using Artificial Neural Network".
- Henry Wibowo S. 2010. "MADM-TOOL : Aplikasi Uji Sensitivitas Untuk Model MADM Menggunakan Metode SAW dan TOPSIS".
- Heri Sulistiyo. 2013. "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Penerima Beasiswa di SMA Negeri 6 Padeglang".
- Lazim Abdullah and C.W. Rabiatul Adawiyah. 2014. "Simple Additive Weighting Methods Of Multi Criteria Decesion Making and Application : A Decade Review".



- Paska Marto Hasugian. 2012. Fuzzy Multiple Attribute Decision Making untuk Menentukan Tenaga kerja dengan Metode Simple Additive Weighting (Studi Kasus : PT Cahaya Bintang Medan)".
- Pristiwanto. 2014. "Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode Simple Additive Weighting untuk Menentukan dosen Pembimbing Skripsi".
- Sri Eniyati. 2011. "Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penerima Beasiswa dengan Metode SAW (Simple Additive Weighting)".
- Sri Kusuma Dewi. 2008. "Pencarian Bobot Atribut pada Multiple Attribute Decision Making (MADM) dengan Pendekatan Obyektif Menggunakan Algoritma Genitika".
- Youllia Indrawaty N, Mira Musrini Barmawi and Andreas Sinaga. 2010. "Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Menggunakan Metoda Pohon Keputusan ID3".
- Sutarman. 2007. "Membangun Aplikasi Web dengan PHP dan MySQL". Graha Ilmu : Yokyakarta.