
Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Pada PT Thamrin Brothers Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW)

Marini Arifin*¹, Marina Arifin², Desi Pibriana³

STMIK GI MDP; Jl. Rajawali No.14 Palembang, Telp: (0711)376400,

Fax: (0711) 376360

Program Studi Sistem Informasi, STMIK GI MDP, Palembang

e-mail: ^{*1}marini.arifin@mhs.mdp.ac.id, ²marinaarifin@mhs.mdp.ac.id,
³desi.pibriana@mdp.ac.id

Abstrak

PT Thamrin Brothers adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan otomotif, dan merupakan main dealer untuk kendaraan roda dua dan sparepart yang diproduksi oleh Yamaha. Selama ini, dalam proses seleksi calon karyawan, PT Thamrin Brothers masih melibatkan unsur subjektif dan membutuhkan waktu yang cukup lama dalam menyeleksi calon karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Untuk itu, dibuatlah sistem pendukung keputusan berbasis web yang dapat membantu perusahaan dalam memilih calon karyawan yang memenuhi kriteria sehingga mempercepat proses seleksi karyawan. Pengembangan sistem ini menggunakan metodologi iterasi, dan menggunakan metode perhitungan keputusan Simple Additive Weighting (SAW). Pembuatan sistem ini menggunakan bahasa pemrograman PHP, dan MySQL sebagai basis datanya. Sistem ini digunakan untuk mempercepat proses seleksi calon karyawan dan dapat melakukan penilaian secara lebih objektif.

Kata kunci—Sistem Pendukung Keputusan, Simple Additive Weighting, Karyawan.

Abstract

PT Thamrin Brothers is a company engaged in the sale of automotive and a main dealer for two-wheeled vehicles and spareparts manufactured by Yamaha. During this time, in the process of recruitment and selection of prospective employees, PT Thamrin Brothers still involves subjective elements and takes a long time to select the appropriate employee candidates who are suitable with the criteria by the company. Therefore, a web-based decision support system created to help the company to decide which candidate is suitable with the criteria and also to speed up the selection process of candidates. The development of this system is using iterative methodology, and using Simple Additive Weighting (SAW) for the decision method. This system created by using PHP programming language, and MySQL as its database. This system is used to accelerate the selection process of prospective employees and could conduct an assesment with more objectively.

Keywords—Decision Support System, Simple Additive Weighting, Employee.

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu kunci penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun untuk memperoleh karyawan yang tepat dan sesuai dengan harapan perusahaan tentu tidaklah mudah. Oleh karena itu, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan harapan, maka diperlukan seleksi karyawan yang tepat sehingga nantinya akan menghasilkan karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Dalam proses seleksi karyawan, setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda. Salah satunya adalah PT Thamrin Brothers. Perusahaan ini bergerak di bidang otomotif dan saat ini telah memiliki 2000 karyawan. Di dalam perusahaan ini, cukup banyak karyawan yang *resign* sehingga menyebabkan banyak posisi kosong yang harus segera diisi. Dalam sehari, terdapat tujuh sampai sepuluh pelamar yang diwawancara. Posisi yang paling sering mengalami pergantian karyawan yaitu posisi staff seperti staff *accounting & tax*, *finance*, *marketing*, HRD, supir dan OB. Namun di dalam jurnal ini hanya membahas untuk jabatan *accounting & tax*. Banyaknya pelamar membuat pihak HRD sering mengalami kesulitan dalam memilih calon karyawan. Dalam proses seleksi sering dipengaruhi oleh faktor subjektifitas yang dapat menyebabkan terpilihnya karyawan yang tidak berkompeten.

Dari permasalahan di atas, maka akan dibangun suatu sistem pendukung keputusan untuk penerimaan karyawan baru. Sistem pendukung keputusan ini akan dibangun dengan menggunakan metode pengambilan keputusan *Simple Additive Weighting* (SAW). Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, menyatakan bahwa metode *Simple Additive Weighting* (SAW) digunakan karena kemampuannya untuk melakukan penilaian secara lebih tepat sebab didasarkan pada kriteria dan bobot yang telah ditentukan [1], serta lebih efisien dalam penyeleksian pegawai karena waktu yang dibutuhkan dalam perhitungan lebih singkat [2].

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dibangunlah sebuah sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru pada PT Thamrin Brothers menggunakan metode *simple additive weighting* (SAW) yang dapat membantu perusahaan dalam memilih calon karyawan yang sesuai dengan kriteria.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Metodologi Pengembangan Sistem

Metodologi penelitian yang digunakan penulis dalam membuat sistem ini yaitu metodologi iterasi (*iterative model*) yang dimulai dari fase perencanaan sampai fase implementasi. Metodologi iterasi mengkombinasikan proses-proses pada model air terjun dan iterasi pada model *prototype* [4]. Adapun fase-fase di dalam metodologi iterasi yaitu sebagai berikut :

1. Fase Perencanaan

Pada fase ini, hal yang dilakukan adalah mengidentifikasi permasalahan yang terdapat pada perusahaan mengenai penyeleksian calon karyawan baru, serta menentukan ruang lingkup sistem yang akan dibuat.

2. Fase Analisis

Pada fase ini, kebutuhan sistem harus bisa diperoleh serta apa yang menjadi harapan *user* (pengguna) terhadap aplikasi ini. Diperlukan sejumlah informasi

yang dapat diperoleh dari survei, wawancara atau diskusi. Informasi tersebut selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan gambaran kebutuhan *user* (pengguna) terhadap sistem.

3. Fase Perancangan

Fase ini bertujuan untuk menggambarkan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana tampilan *interface* (antarmuka) dari sistem yang akan dibuat. Serta menspesifikasikan kebutuhan perangkat keras dan mendefinisikan arsitektur sistem secara keseluruhan.

4. Fase Implementasi

Fase ini adalah melakukan pemograman sistem. Pembuatan sistem dipecah menjadi modul kecil yang nantinya akan digabungkan dalam tahap berikutnya. Serta juga dilakukan pemeriksaan apakah telah memenuhi kebutuhan atau belum.

5. Fase Pemeliharaan

Fase ini merupakan fase terakhir dalam metode iterasi. Sistem yang telah dibuat akan dijalankan serta dilakukan pemeliharaan.

2.2 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan aplikasi interaktif berbasis komputer yang mengkombinasikan data dan model matematis untuk membantu manajer dalam proses pengambilan keputusan untuk menangani suatu masalah [5].

2.3 Simple Additive Weighting (SAW)

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) sering juga dikenal istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut [6]. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada. Metode SAW harus memiliki beberapa Alternatif (A), Kriteria (C), dan Bobot (Weight/W) yang mempunyai bobot ketentuan.

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{X_{ij}}{\text{Max } X_{ij}} & ; \text{ Jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\text{Min } X_{ij}}{X_{ij}} & ; \text{ Jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases}$$

Keterangan :

r_{ij} = Nilai rating kinerja ternormalisasi.

x_{ij} = Nilai atribut yang dimiliki dari setiap alternatif.

Max = Nilai terbesar.

Min = Nilai terkecil.

$Benefit$ = Jika nilai terbesar adalah terbaik.

$Cost$ = Jika nilai terkecil adalah terbaik.

Dimana r_{ij} adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif A_i pada atribut C_j ; $i = 1, 2, \dots, n$.

Nilai preferensi untuk setiap alternatif (V_i) diberikan sebagai :

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij}$$

Keterangan :

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 penyelesaian metode *Simple Additive Weighting* (SAW), diantaranya :

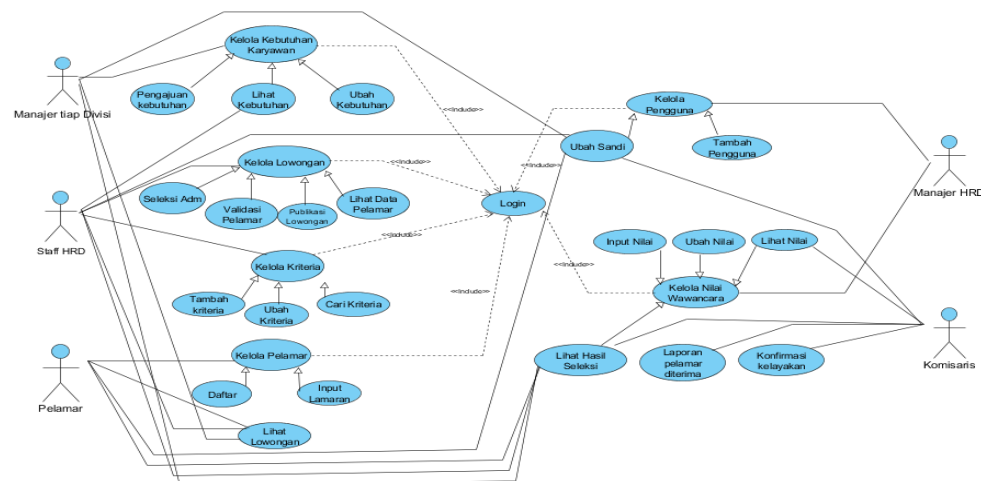
1. Memberikan nilai setiap alternatif (A_i) pada setiap kriteria (C_j) yang sudah ditentukan dimana nilai $i = 1, 2, \dots, m$ dan $j = 1, 2, \dots, n$.
2. Memberikan nilai bobot (W) yang juga didapatkan berdasarkan nilai keanggotaan.
3. Melakukan normalisasi matriks dengan cara menghitung nilai rating kinerja ternormalisasi (r_{ij}) dari alternatif A_i pada atribut C_j berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan / *benefit* = MAKSIMUM atau atribut biaya/*cost* = MINIMUM). Apabila berupa atribut keuntungan maka nilai keanggotaan (x_{ij}) dari setiap kolom atribut dibagi dengan nilai keanggotaan MAX ($\text{MAX } x_{ij}$) dari tiap kolom sedangkan untuk atribut biaya, nilai keanggotaan MIN ($\text{MIN } x_{ij}$) dari tiap kolom atribut dibagi dengan nilai keanggotaan (x_{ij}) setiap kolom.
4. Melakukan proses perangkingan untuk setiap alternatif (V_i) dengan cara mengalikan nilai bobot (W_j) dengan nilai rating kinerja ternormalisasi (r_{ij}).

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Fase Analisis

3.1.2 Analisis Kebutuhan

Dalam melakukan analisis kebutuhan fungsional maka penulis menggunakan *use case*. *Use case* mendeskripsikan tentang interaksi antara satu aktor atau lebih dengan sistem informasi yang akan dibuat [4]. Diagram *use case* dari sistem ini memiliki lima buah aktor yang terdiri dari manajer tiap divisi, staff HRD, pelamar, manajer HRD dan Komisaris, serta terdapat sebelas *use case*. Diagram *use case* dapat dilihat pada Gambar 1 :



Gambar 1 Usecase Diagram

3.1.2 Analisis Perhitungan dengan Metode SAW

a. Tahap Seleksi Administrasi

1. Kriteria dan bobot untuk seleksi administrasi

Berikut adalah bobot kriteria untuk seleksi administrasi pada jabatan *accounting* dan *tax*, dimana kriteria beserta bobotnya diperoleh dari hasil

wawancara dan kuesioner staff HRD PT Thamrin Brothers. Kriteria ini digunakan untuk menilai kelayakan pelamar pada seleksi administrasi. Bobot kriteria dapat dilihat pada Tabel 1 :

Tabel 1 Bobot Kriteria Seleksi Administrasi Accounting & Tax

Bobot Kriteria		
Pendidikan (<i>Benefit</i>)	19%	0.19
Jurusan (<i>Benefit</i>)	21%	0.21
Nilai (<i>Benefit</i>)	17%	0.17
Pengalaman (<i>Benefit</i>)	17%	0.17
Umur (<i>Cost</i>)	15%	0.15
Status Perkawinan (<i>Cost</i>)	13%	0.13
Total	100%	1.00

2. Rating Kecocokan

Menentukan rating kecocokan pada kriteria *accounting* dan *tax* dari nilai 0.25 sampai dengan 1, dimana nilai 1 adalah nilai maksimal yang diperbolehkan untuk bobot pada rating kecocokan [6].

- a. 1 = Sangat Baik (SB)
- b. 0.75 = Baik (B)
- c. 0.5 = Kurang Baik (KB)
- d. 0.25 = Tidak Baik (TB)

Tabel 2 adalah rating kecocokan pada jabatan *accounting* dan *tax* yang merupakan hasil dari wawancara dan kuesioner dari staff HRD.

Tabel 2 Kriteria pada Accounting & Tax

	Kriteria	SB (1)	B (0.75)	KB (0.5)	TB (0.25)
C1	Pendidikan	≥S1	D3	D2-D1	SMA/SMK
C2	Jurusan	Akuntansi	Manajemen	KA	Selain AK, manajemen dan KA
C3	Nilai	4,00 – 3,60	3,59 - 3,20	3,19 – 2,80	2,79 -2,50
		≥8,5	8,4 – 8,2	8,1-7,8	7,7 – 7,5
C4	Pengalaman	≥5 - 4 tahun	3 - 2 tahun	1 tahun	Tidak ada pengalaman
C5	Umur	35-32	31-28	27-24	23-18
C6	Status Kawin	Kawin			Belum Kawin

3. Normalisasi Matriks

Pada tahap ini, penulis akan menguji data sampel yang diperoleh dari perusahaan, untuk melakukan perhitungan metode SAW sehingga dapat menentukan hasil seleksi administrasi. Data sampel yang diuji kali ini adalah data pelamar yang pernah melamar di lowongan *accounting* dan *tax*. Data pelamar dapat dilihat pada Tabel 3 :

Tabel 3 Data Pelamar Accounting & Tax

No	Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
1	Vivi Arianti	S1	Akuntansi	3,2	-	23	BK
2	Cecilia Dwi	D3	Akuntansi	2,8	1 tahun	24	BK

3	Vera Wijaya	D3	Manajemen	3,62	-	24	BK
4	Lisna Aprilianti	SMA	IPS	7,6	1 tahun	19	BK
5	Adi Kusuma	S1	Sistem Informasi	2,76	-	23	BK
6	David Yap	SMA	IPA	7,5	-	19	BK
7	Fredy Rico	SMK	Akuntansi	7,7	-	20	BK
8	Ika Dwi A.	S1	Akuntansi	3,4	-	24	BK
9	Rani Lestari	S1	Akuntansi	3,57	-	24	BK
10	Tomi	SMA	IPS	7,6	1 tahun	22	BK

Tabel 4 Normalisasi Matriks *Accounting & Tax*

No	Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
1	Vivi Arianti	1.00	1.00	0.75	0.25	0.25	0.25
2	Cecilia Dwi	0.75	1.00	0.50	0.50	0.50	0.25
3	Vera Wijaya	0.75	0.75	1.00	0.25	0.50	0.25
4	Lisna Aprilianti	0.25	0.25	0.25	0.50	0.25	0.25
5	Adi Kusuma	1.00	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25
6	David Yap	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25
7	Fredy Rico	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25
8	Ika Dwi A.	1.00	1.00	0.75	0.25	0.50	0.25
9	Rani Lestari	1.00	1.00	0.75	0.25	0.50	0.25
10	Tomi	0.25	0.25	0.25	0.50	0.25	0.25
Benefit (max dari kolom)		1.00	1.00	1.00	0.50		
Cost (min dari kolom)						0.25	0.25

Tabel 5 Matriks Ternormalisasi *Accounting & Tax*

No	Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
1	Vivi Arianti	1.00	1.00	0.75	0.50	1.00	1.00
2	Cecilia Dwi	0.75	1.00	0.50	1.00	0.50	1.00
3	Vera Wijaya	0.75	0.75	1.00	0.50	0.50	1.00
4	Lisna Aprilianti	0.25	0.25	0.25	1.00	1.00	1.00
5	Adi Kusuma	1.00	0.25	0.25	0.50	1.00	1.00
6	David Yap	0.25	0.25	0.25	0.50	1.00	1.00
7	Fredy Rico	0.25	0.25	0.25	0.50	1.00	1.00
8	Ika Dwi A.	1.00	1.00	0.75	0.50	0.50	1.00
9	Rani Lestari	1.00	1.00	0.75	0.50	0.50	1.00
10	Tomi	0.25	0.25	0.25	1.00	1.00	1.00

4. Proses Perankingan

Tabel 6 Hasil Seleksi Administrasi *Accounting & Tax*

No	Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	Jumlah
1	Vivi Arianti	0.21	0.21	0.13	0.08	0.15	0.13	0.90
2	Ika Dwi A.	0.21	0.21	0.13	0.08	0.07	0.13	0.82
3	Rani Lestari	0.21	0.21	0.13	0.08	0.07	0.13	0.82
4	Cecilia Dwi	0.16	0.21	0.08	0.17	0.07	0.13	0.81

5	Vera Wijaya	0.16	0.16	0.17	0.08	0.07	0.13	0.76
6	Adi Kusuma	0.21	0.05	0.04	0.08	0.15	0.13	0.66
7	Lisna Aprilianti	0.05	0.05	0.04	0.17	0.15	0.13	0.58
8	Tomi	0.05	0.05	0.04	0.17	0.15	0.13	0.58
9	David Yap	0.05	0.05	0.04	0.08	0.15	0.13	0.50
10	Fredy Rico	0.05	0.05	0.04	0.08	0.15	0.13	0.50

Dari 10 pelamar, dipilih 5 alternatif dengan nilai terbesar yaitu Vivi Arianti, Ika Dwi A., Rani Lestari, Cecilia Dwi dan Vera Wijaya. Sedangkan hasil seleksi administrasi menurut perusahaan dapat dilihat pada tabel 7 :

Tabel 7 Hasil Seleksi Administrasi menurut Perusahaan (*Accounting & Tax*)

No	Alternatif
1	Vivi Arianti
2	Vera Wijaya
3	Cecilia Dwi
4	Fredy Rico
5	Ika Dwi A.

b. Tahap Wawancara I

1. Kriteria dan bobot untuk seleksi wawancara

Berikut adalah bobot kriteria untuk seleksi wawancara pada jabatan *accounting* dan *tax*, dimana kriteria beserta bobotnya diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner staff HRD PT Thamrin Brothers. Bobot kriteria dapat dilihat pada Tabel 8 :

Tabel 8 Bobot Kriteria Seleksi Wawancara

Bobot Kriteria		
Penampilan (<i>Benefit</i>)	32%	0.32
Komunikasi (<i>Benefit</i>)	40%	0.40
Studi Kasus (<i>Benefit</i>)	28%	0.28
Total	100%	1.00

2. Rating Kecocokan

Menentukan rating kecocokan pada kriteria *accounting* dan *tax* dari nilai 0.33 sampai dengan 1, dimana nilai 1 adalah nilai maksimal yang diperbolehkan untuk bobot pada rating kecocokan [6].

- 1 = Sangat Baik (SB)
- 0.67 = Baik (B)
- 0.33 = Kurang Baik (KB)

Tabel 9 adalah rating kecocokan seleksi wawancara pada jabatan *accounting* dan *tax* yang merupakan hasil dari wawancara dan kuesioner dari staff HRD.

Tabel 9 Kriteria Seleksi Wawancara

	Kriteria	SB (1)	B (0.67)	KB (0.33)
C1	Penampilan	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik
C2	Komunikasi	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik
C3	Studi Kasus	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik

3. Normalisasi Matriks

Setelah mengetahui lima alternatif terbaik dari seleksi administrasi, maka kelima pelamar tersebut akan memasuki tahap wawancara. Pada perbandingan di tahap wawancara ini, ada beberapa nama dari hasil administrasi yang tidak diproses menggunakan metode SAW karena pelamar tersebut tidak terpilih untuk mengikuti tahap wawancara oleh perusahaan.

Tabel 10 Normalisasi Matriks Seleksi Wawancara *Accounting & Tax*

No	Alternatif	C1	C2	C3
1	Vivi Arianti	1.00	1.00	1.00
2	Ika Dwi A.	1.00	0.67	1.00
3	Cecilia Dwi	1.00	0.33	0.33
4	Vera Wijaya	0.67	0.33	1.00
Benefit (max dari kolom)		1.00	1.00	1.00

Tabel 11 Matriks Ternormalisasi Seleksi Wawancara *Accounting & Tax*

No	Alternatif	C1	C2	C3
1	Vivi Arianti	1.00	1.00	1.00
2	Ika Dwi A.	1.00	0.67	1.00
3	Cecilia Dwi	1.00	0.33	0.33
4	Vera Wijaya	0.67	0.33	1.00

4. Proses Perankingan

Tabel 12 Hasil Seleksi Wawancara *Accounting & Tax*

No	Alternatif	C1	C2	C3	Jumlah	Hasil SAW Seleksi Administrasi
1	Vivi Arianti	0.32	0.40	0.28	1.00	0.90
2	Ika Dwi A.	0.32	0.27	0.28	0.87	0.82
3	Vera Wijaya	0.21	0.13	0.28	0.63	0.76
4	Cecilia Dwi	0.32	0.13	0.09	0.54	0.81

Dari 5 pelamar, dipilih 2 pelamar dengan nilai terbesar sebagai calon karyawan baru yaitu Vivi Arianti dan Ika Dwi A. Sedangkan hasil seleksi wawancara menurut perusahaan dapat dilihat pada Tabel 13 :

Tabel 13 Hasil Seleksi Wawancara menurut Perusahaan (Acc & Tax)

No	Alternatif
1	Vivi Arianti
2	Fredy Rico

c. Tahap Wawancara II

Selanjutnya, keputusan akhir untuk pemilihan calon karyawan yang layak tetap berada di tangan Komisaris, tanpa menggunakan perhitungan SAW. Alasannya karena sistem pendukung keputusan sebagai sebuah sistem yang dimaksudkan untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam situasi keputusan semistruktur. Sistem pendukung keputusan ini hanya menjadi alat bantu bagi pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas mereka, namun tidak untuk menggantikan penilaian mereka [5].

Gambar 3 *Entity Relationship Diagram* (ERD)

3.3 Fase Implementasi

3.3.1 Tampilan Antarmuka

Tampilan antarmuka adalah tampilan dari sistem yang telah dibangun. Berikut merupakan tampilan dari sistem yang dibangun.

1. Tampilan Halaman Utama

Halaman Utama merupakan halaman yang akan tampil pada saat *website* dibuka pertama kali. Di halaman ini, terdapat 5 menu, yaitu menu beranda, lowongan kerja, pengumuman, daftar dan *login*. Di halaman ini juga terdapat sejarah singkat mengenai PT. Thamrin Brothers, logo, kontak. Tampilan halaman utama dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5 Tampilan Antarmuka Halaman Utama

2. Tampilan Antarmuka Halaman Pelamar

Halaman ini merupakan halaman yang akan tampil saat *login* sebagai pelamar. Terdapat menu *home*, ubah *password* dan lowongan kerja. Halaman pelamar dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6 Tampilan Antarmuka Halaman Pelamar

3. Tampilan Antarmuka Halaman Staff HRD

Halaman *home* ini merupakan halaman yang akan tampil apabila *login* sebagai staff HRD. Terdapat 9 menu yang terdiri dari menu *home*, ubah *password*, kriteria, kriteria wawancara, pengajuan kebutuhan, cek

berkas pelamar, seleksi pelamar dan hasil seleksi. Halaman dapat dilihat pada Gambar 7.

Gambar 7 Tampilan Antarmuka Halaman Staff HRD

4. Tampilan Antarmuka Halaman Manajer HRD

Halaman kriteria merupakan halaman yang akan tampil apabila pengguna *login* sebagai manajer HRD. Di halaman ini, terdapat menu *home*, pengguna (tambah pengguna dan ubah *password*), seleksi wawancara I, hasil seleksi dan hasil seleksi akhir. Tampilan dapat dilihat pada Gambar 8.

Gambar 8 Tampilan Antarmuka Halaman Manajer HRD

5. Tampilan Antarmuka Halaman Komisaris

Halaman seleksi pelamar merupakan halaman yang akan tampil apabila pengguna *login* sebagai Komisaris.. Tampilan dapat dilihat pada Gambar 9.

Gambar 9 Tampilan Antarmuka Halaman Komisaris

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengerjaan sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru pada PT Thamrin Brothers, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan adanya sistem pendukung keputusan ini, maka dapat memudahkan bagian HRD untuk mengambil keputusan dalam memilih calon karyawan yang sesuai dengan kriteria.
2. Sistem ini juga dapat mempercepat proses penyeleksian pelamar yang dilakukan oleh bagian HRD.
3. Sistem ini dapat melakukan penilaian lebih objektif untuk memilih calon karyawan dengan tepat.

7. SARAN

Adapun saran mengenai penggunaan dan pengembangan sistem pendukung keputusan ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya, sistem pendukung ini dapat dikembangkan lagi dari segi fungsionalnya seperti adanya penambahan fitur untuk menambah jabatan baru agar sistem lebih fleksibel, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sundari, Shinta Siti dan Yopi Firman Taufik, 2014, Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Baru dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW), <http://www.sisfotenika.stmikpontianak.ac.id/index.php/ST/article/viewFile/39/43>, diakses tgl 13 September 2017.
 - [2] Setyawan, Agus, Florentina Yuni Arini dan Isa Akhlis, 2017, Comparative Analysis of Simple Additive Weighting Method and Weighted Product Method to New Employee Recruitment Decision Support System (DSS) at PT Warta Media Nusantara, https://www.journal.unnes.ac.id/artikel_nju/sji/8458, diakses tgl 13 September 2017.
 - [3] A.S, Rosa, 2013, *Rekayasa Perangkat Lunak*, Informatika, Bandung.
 - [4] Vercellis, Bernadth, 2009, *Sistem Informasi*, Lokomedia, Yogyakarta.
 - [5] Kusumadewi, S., Hartati, S., Harjoko, S., dan Wardoyo, R, 2006, *Fuzzy Multi Attribute Decision Making (MADM)*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
 - [6] Fatta, Hanif Al, 2007, *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*, Andi Offset, Yogyakarta
-