

**IMPLEMENTASI SISTEM METODE AHP SEBAGAI ALAT BANTU
PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMILIHAN CALON TENAGA KERJA DI
PT. DANAGUNG RAMULTI**

Naskah Publikasi



Diajukan oleh :

Asria idrus

06.12.1853

Kepada

SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER

AMIKOM

YOGYAKARTA

2010

NASKAH PUBLIKASI

Implementasi Sistem Metode Ahp Sebagai Alat Bantu Pengambilan Keputusan Pemilihan Calon Tenaga Kerja Di PT. Danagung Ramulti

disusun oleh

Asria Idrus

06.12.1853



Dosen Pembimbing



Hanif Al Fatta, M.Kom
NIK. 190302096

Tanggal, 13 april 2010

**Ketua Jurusan
Sistem Informasi**



Bambang Sudaryatno, Drs. MM
NIK.190302029

Implementation of AHP Method as a Decision Making Tool Labor Candidate Selection

Implementasi Sistem Metode Ahp Sebagai Alat Bantu Pengambilan Keputusan Pemilihan Calon Tenaga Kerja Di PT. Danagung Ramulti

Asria Idrus

Jurusan sistem Informasi

STMIK AMIKOM YOGYAKARTA

ABSTRACT

Labor (employees) is one of the factors that determine the success of a company. Qualified manpower will allow the company to manage its activities so that the goals set can be achieved. To obtain labor or Human Resources (HR) quality is not easy. One method used to obtain a quality workforce is to conduct election for labor. Selection of candidates this labor is the stage for deciding whether an applicant declared acceptable or not. The selection of this labor candidates often have difficulty because of the large number of job applicants, so spend a lot of time. For these constraints reduce required a decision support system that can analyze a number of labor candidates will be accepted.

Decision support system for the selection of prospective workers are based on human data contained in the company PT.Danagung Ramulti. Candidate selection process of this labor using the method of AHP (Analytical Hierarchi Process). In the selection process used several criteria, including: Knowledge testing, Performance testing, communication ability, motivation and enthusiasm. The results of this process will help managers of Human Resources (HR) in deciding which applicants will be selected.

Keywords : Decision Support System, AHP, the labor candidate selection, Information Systems, criteria, weighting.

1. Pendahuluan

Tenaga kerja (karyawan) merupakan salah satu factor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktivitasnya sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Untuk mendapatkan tenaga kerja (Sumber Daya Manusia /SDM) yang berkualitas bukanlah mudah. Salah satu cara yang digunakan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas adalah dengan melakukan pemilihan calon tenaga kerja. Pemilihan calon tenaga kerja ini merupakan tahapan untuk memutuskan apakah seorang pelamar dinyatakan diterima atau tidak. Keputusan yang akan diambil diharapkan dapat sesuai dengan harapan sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Untuk memudahkan dan membantu manager SDM dalam proses penerimaan calon tenaga kerja dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima sebagai tenaga kerja perusahaan maka sangat penting di bangun sebuah sistem pengambilan keputusan yang terkomputerisasi yang mampu membantu memudahkan proses, penentuan dan identifikasi tenaga kerja dengan menggunakan metode Analytical Hierarchi Process (AHP) yang mana membandingkan nilai kepentingan kriteria tes, menerapkannya dalam matrik perbandingan berpasangan sehingga diperoleh bobot untuk masing-masing kriteria.

2. Landasan Teori

2.1 Sistem Informasi

Sistem informasi adalah sistem yang dapat mengumpulkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan menyebarkan informasi untuk suatu tujuan khusus. Sistem informasi menerima input dan memproses data untuk memberikan informasi bagi pengambil keputusan dan membantu mereka mengkomunikasikan hasil yang didapatkan

2.2 Definisi sistem pendukung keputusan

Sistem Pendukung Keputusan adalah system informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data. System itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semistruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusannya seharusnya dibuat

2.3 Tujuan Sistem Pendukung Keputusan

1. Membantu manajer dalam pengambilan keputusan atas masalah semi terstruktur.
2. Memberikan dukungan atas pertimbangan manajer dan bukannya dimaksudkan untuk menggantikan fungsi manajer.
3. Meningkatkan efektifitas keputusan yang diambil manajer lebih daripada perbaikan efisiensinya.
4. Kecepatan komputasi. Computer memungkinkan para pengambil keputusan untuk melakukan banyak komputasi secara cepat dengan biaya yang rendah.
5. Peningkatan produktivitas. Membangun satu kelompok pengambil keputusan, terutama para pakar, bisa sangat mahal.
6. Dukungan kualitas. Computer bisa meningkatkan kualitas keputusan yang dibuat.
7. Berdaya saing. Tekanan persaingan menyebabkan tugas pengambilan keputusan menjadi sulit.
8. Mengatasi keterbatasan kognitif dalam pemrosesan dan penyimpanan

2.4 Komponen-komponen Sistem Pendukung keputusan

1. **Subsistem Manajemen Basis Data (Data Base Manajement Sistem)**

Dalam hal ini, terdapat perbedaan antara database untuk SPK dan non-SPK. Pertama, yakni sumber data SPK lebih “kaya” dari pada non-SPK dimana data harus berasal dari luar dan dari dalam karena proses pengambilan keputusan, dan kedua SPK membutuhkan proses ekstraksi dan DBMS yang dalam pengelolaannya harus cukup fleksibel untuk memungkinkan penambahan dan pengurangan secara cepat.

2. **Subsistem Manajemen Basis Model (Model Base Manajement Sistem)**

Salah satu keunggulan SPK adalah kemampuan untuk mengintegrasikan akses data dan model-model keputusan. Hal ini dapat dilakukan dengan menambahkan model-model keputusan ke dalam sistem informasi yang menggunakan database sebagai mekanisme integrasi dan komunikasi di antara model-model.

3. Subsistem Perangkat Lunak Penyelenggara Dialog (*Dialog Generation and Management Software*)

Fleksibilitas dan kekuatan karakteristik SPK timbul dari kemampuan interaksi antara sistem dan pemakai, yang dinamakan subsistem dialog. Dimana, subsistem dialog ini terbagi menjadi tiga bagian yakni: Bahasa aksi, Bahasa tampilan atau presentasi, Bahasa pengetahuan.

2.5 Analytical Hierarkhi Proses (AHP)

Pada dasarnya, proses pengambilan keputusan adalah memilih suatu alternative. Peralatan utama AHP adalah sebuah hierarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Keberadaan hierarki memungkinkan dipecahnya masalah kompleks atau tidak terstruktur dalam sub-sub masalah, lalu menyusunnya menjadi suatu bentuk hierarki.

2.6 Prinsip Dasar AHP

1. Membuat hierarki

System yang kompleks bisa dipahami dengan memecahnya menjadi elemen-elemen pendukung, menyusun elemen secara hierarki, dan menggabungkannya atau mensistensinya.

2. Penilaian criteria dan alternative

Criteria dan alternative dilakukan dengan perbandingan berpasangan. Menurut Saaty (1988), untuk berbagai persoalan, skala 1 sampai 9 adalah skala terbaik untuk mengekspresikan pendapat.

3. Menentukan prioritas

Untuk setiap criteria dan alternative, perlu dilakukan perbandingan berpasangan (*Pairwise Comparision*). Nilai-nilai perbandingan relative dari seluruh alternative criteria bias disesuaikan dengan judgement yang telah ditentukan untuk menghasilkan bobot dan prioritas. Bobot dan prioritas dihitung dengan memanipulasi matriks atau melalui penyelesaian persamaan matematika.

4. Konsistensi logis

Konsistensi memiliki dua makna. Pertama, objek-objek yang serupa bias dikelompokkan sesuai dengan keseragaman dan relevansi. Kedua, menyangkut tingkat hubungan antar objek yang didasarkan pada criteria tertentu.

3. Analisis

3.1 Analisis Sistem

Analisis system merupakan tahapan yang sangat penting dalam pembangunan maupun pengembangan suatu system, karena analisis system yang baik akan berbanding lurus dengan keberhasilan tahapan-tahapan selanjutnya, seperti perancangan dan implementasi system.

3.1.1 identifikasi Masalah

BPR danagung Ramulti telah tumbuh dan berkembang menjadi BPR yang produktif, aman, menguntungkan, professional dan tangguh, serta terus memantapkan diri sebagai BPR yang sehat, sekaligus BPR yang kinerjanya dapat dibanggakan. BPR Danagung Ramulti adalah cikal bakal bagi pengembangan bisnis dan pengkaderan sumber daya manusia di BPR Daanagung Group.

Ketika lowongan pekerjaan dibuka, banyak masyarakat yang mau mendaftarkan diri mereka, namun perusahaan memiliki aturan yang mana pemilihan hanya dilakukan untuk jabatan staff admin dan account officer saja. Jumlah karyawan yang diterima juga tidak menentu tergantung divisi mana yang sedang membutuhkan karyawan. Oleh sebab itu untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas sangatlah sulit, diperlukan pemilihan yang tepat dalam penerimaan calon tenaga kerja.

Proses seleksi penerimaan karyawan yang berkualitas oleh perusahaan menggunakan beberapa criteria sesuai dengan peraturan yang ada yaitu dengan cara melakukan beberapa tes. Data tes dan hasil tes biasanya dihimpun dalam kertas. Begitupun penilaian dari hasil tes yang masih menggunakan cara manual. Dalam penilaian secara manual terkadang terjadi ketidaktegasan seperti adanya penilaian dan pengambilan keputusan yang bersifat subyektif, penumpukan file-file calon tenaga kerja, keterlambatan pengambilan keputusan untuk hasil tes yang telah dilakukan, informasi hasil keputusan tes sering terlambat diumumkan dan salah pemberian nilai untuk hasil tes masih sering terjadi karena kelalaian manusia.

3.1.2 Sistem yang sedang berjalan

- 1 Membuka lowongan untuk calon tenaga kerja baru yang selalu dilakukan oleh perusahaan.
- 2 Penyeleksian berkas atau syarat-syarat lamaran yang dibutuhkan sebagai bahan pertimbangan sebelum di panggil untuk melakukan tes.
- 3 Pelaksanaan tes-tes dan proses penilaian yang mengacu pada peraturan-peraturan perusahaan.

3.1.3 Kebutuhan sistem (kebutuhan Fungsional)

1. System dapat melakukan login untuk admin dan user.
 - Sistem dapat menginputkan admin baru
 - Sistem dapat merubah password apabila admin ingin merubahnya.
2. Sistem ini dapat melakukan pendataan calon tenaga kerja:
 - Pengguna bisa memasukkan nama lengkap calon tenaga kerja, bagian apa yang di inginkan (jabatan apa yang ingin dilamar), jenis kelamin, tempat lahir, tanggal lahir, pendidikan, agama, status dan alamat.
 - Pengguna bisa menambah data baru calon karyawan.
 - Pengguna bisa merubah data calon karyawan apabila ada alamat atau no.tlp calon karyawan yang berubah
 - Pengguna bisa menghapus data calon karyawan.
 - Pengguna dapat menampilkan keseluruhan data calon karyawan secara detail.
3. System dapat melakukan edit criteria kalo ada nama criteria yang ingin dirubah, dan dapat menghapus criteria.
4. System dapat melakukan entri nilai criteria, bobot prioritas untuk masing-masing criteria dan sub criteria yang berhubungan dengan perhitungan nilai bobot prioritas criteria dan prioritas subkriteria calon karyawan:
 - Pengguna dapat melakukan perhitungan nilai banding pasang,

- Pengguna dapat melakukan perhitungan nilai bobot prioritas untuk masing-masing criteria dan subkriteria.
 - Pengguna bisa melakukan perhitungan rasio konsistensi untuk masing-masing criteria dan subkriteria.
5. System dapat melakukan laporan hasil pemilihan penerimaan calon tenaga kerja secara otomatis:
- Pengguna dapat menampilkan laporan data calon tenaga kerja yang diterima
 - Pengguna dapat menampilkan daftar calon karyawan berdasarkan nilai total tertinggi.
 - Pengguna dapat mengetahui criteria apa saja yang digunakan sebagai dasar penilaian.

3.1.4 Data yang digunakan

Data internal adalah data yang berasal dari perusahaan itu sendiri seperti data calon tenaga kerja yang melamar dan data jabatan. Data private merupakan nilai-nilai yang diberikan oleh seorang pengambil keputusan (Manajer Sumber Daya Manusia) misalnya pemberian bobot atau prioritas criteria untuk karyawan yang dibutuhkan.

3.1.4.1 Kriteria pemilihan

Dalam pemilihan calon karyawan selain data pribadi, ada pertimbangan lainnya sebagai syarat pemilihan adalah tes yang dilakukan oleh calon tenaga kerja. Criteria seleksi dibagi menjadi dua bagian yaitu criteria global dan criteria local. Criteria global merupakan jenis tes (criteria) yang digunakan dalam proses pemilihan yaitu knowledge test, performance test, kemampuan berkomunikasi dan motivasi dan antusiasme.

3.2 Aturan Analytical Hierarchy Process (AHP)

Berdasarkan criteria-kriteria diatas, pengambilan keputusan menentukan mana yang akan menjadi criteria mutlak dan mana yang akan menjadi criteria relative. Semua yang termasuk criteria relative kemudian disusun suatu matriks perbandingan berpasangan untuk menentukan bobot prioritas masing-masing

criteria dan sub criteria, perhitungan indeks konsistensi dan perhitungan rasio konsistensi.

3.2.1 AHP penilaian Untuk Pemilihan Calon Tenaga Kerja

Pemilihan calon tenaga kerja dibutuhkan beberapa criteria untuk menentukan sebuah keputusan, yaitu : knowledge test, performance test, kemampuan berkomunikasi dan motivasi serta antusiasme. Sebagai keputusan maka skor akhir yang nantinya akan menentukan keputusan status calon tenaga kerja. Dalam proses seleksi pemilihan calon tenaga kerja ini hanya menggunakan 4 kriteria untuk perhitungannya :

Kriteria yang akan dipertimbangkan :

1. Knowledge test : Sangat Baik, Baik, Cukup, Kurang
2. Performance test : Sangat Baik, Baik, Cukup, Kurang
3. Kemampuan berkomunikasi : Sangat Baik, Baik, Cukup, Kurang
4. Motivasi serta antusiasme : Sangat Baik, Baik, Cukup, Kurang

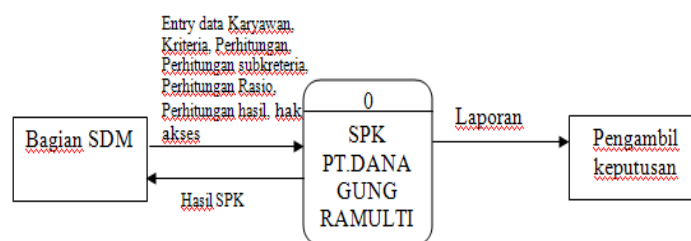
3.3 Perancangan Sistem

3.3.1 Proses Model (DFD)

Data Flow Diagram (DFD) adalah suatu model logika data atau proses yang dibuat untuk menggambarkan asal data dan tujuan data yang keluar dari system, tempat penyimpanan data, proses apa yang menghasilkan data tersebut, serta interaksi antara data yang tersimpan dan proses yang dikenakan pada data tersebut.

1. Data Flow Diagram yang diusulkan

DFD Level Context (level 0) Sistem penerimaan tenaga kerja

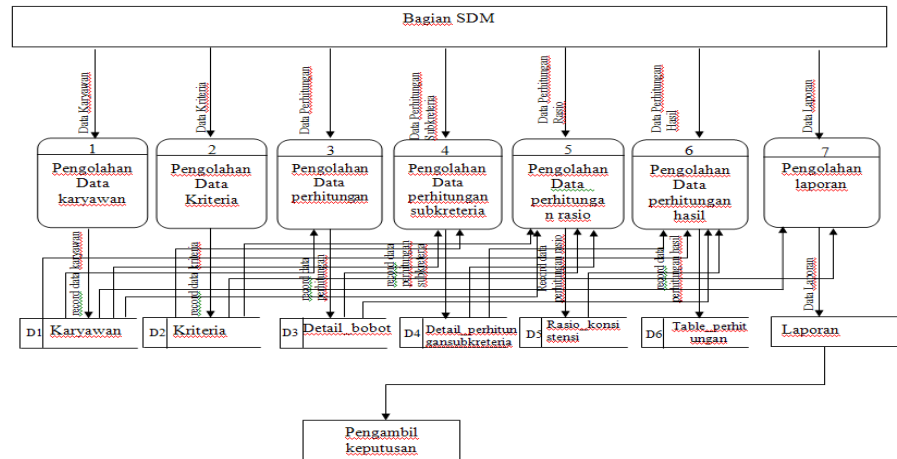


Keterangan:

Bagian SDM melakukan login dan memasukkan entry data SPK kemudian system akan mengolah data-data tersebut kemudian system akan memberikan hasil pengolahan kepada bagian SDM.

Entitas pengambil keputusan akan menerima laporan akhir dari Sistem ini. Dari hasil laporan ini akan digunakan untuk mengambil keputusan.

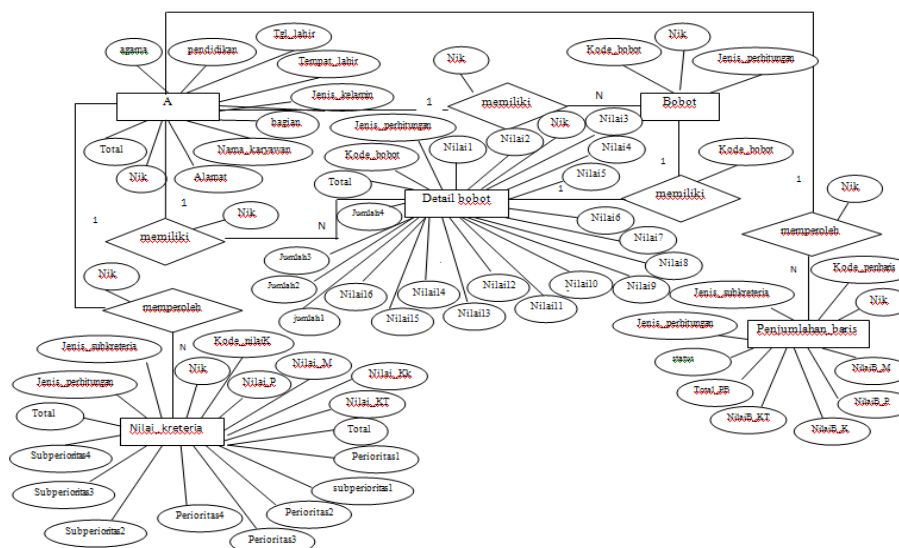
DFD Level 1



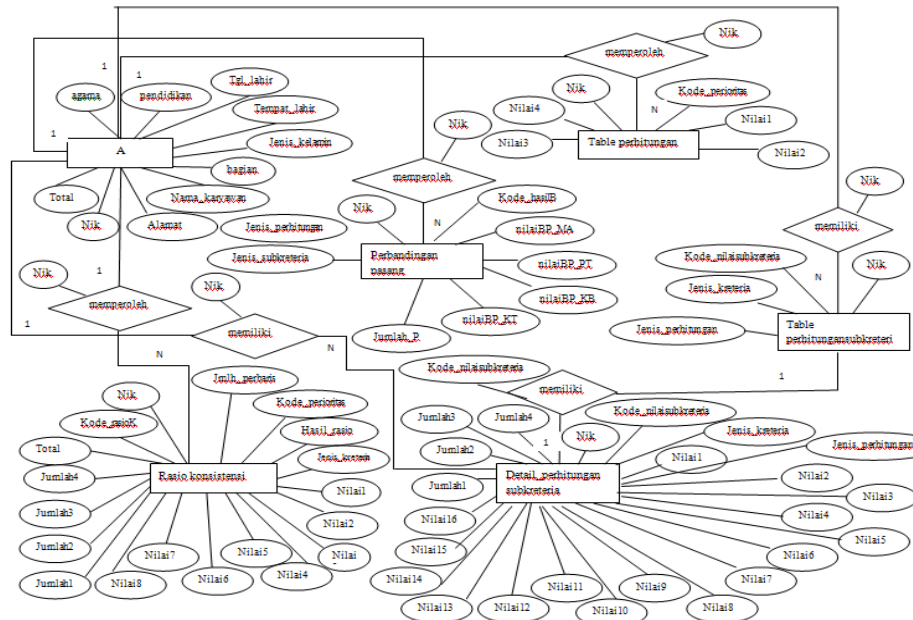
3.3.2 Perancangan Database

Database dapat diungkapkan sebagai suatu pengorganisasian data dengan bantuan computer yang memungkinkan dapat diakses dengan mudah dan cepat. Database merupakan salah satu komponen penting dalam sistem informasi, karena merupakan basis dalam menyediakan informasi bagi pemakai. Perancangan database dalam sistem pendukung keputusan untuk seleksi penerimaan calon tenaga kerja baru, yaitu sebagai berikut :

3.3.2.1 The Entity Relationship Diagram (ERD) yang diusulkan (bag.1)

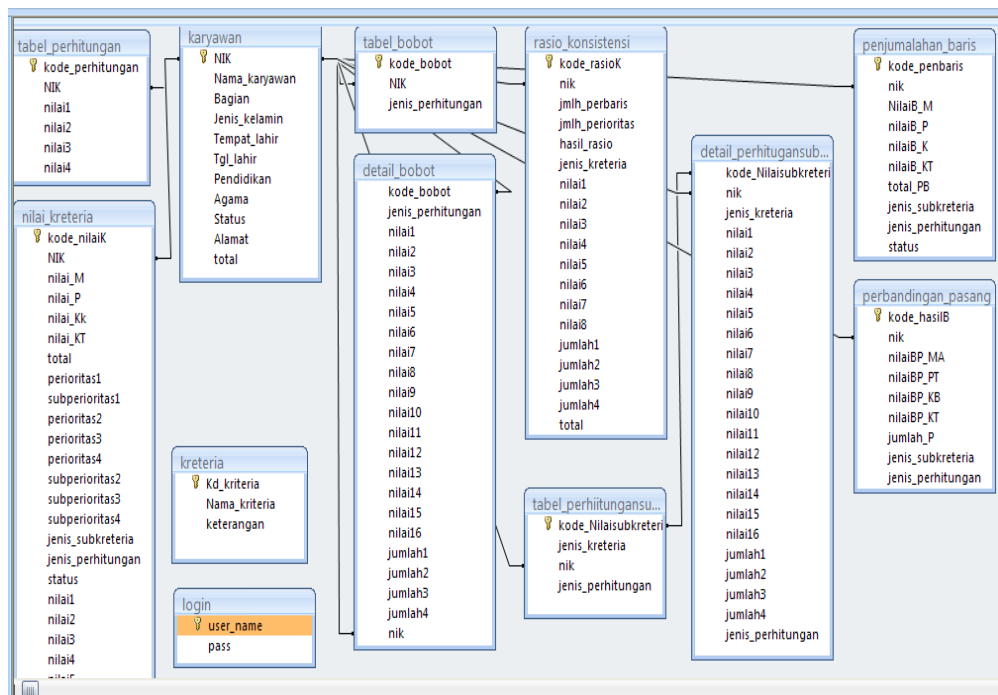


The Entity Relationship Diagram (ERD) yang diusulkan (bag.2)



3.3.2.2 Relasi antar table

Untuk memudahkan pembuatan program dan mengurangi terjadinya redundansi data maka dibuat relasi antar tabel sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan guru baru, sebagai berikut :



4. Implementasi dan Pembahasan

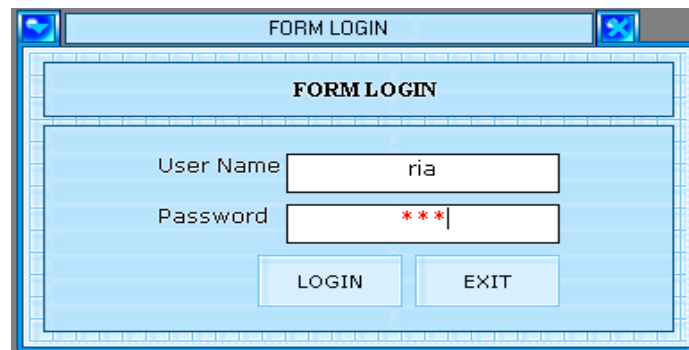
4.1 Implementasi

Implementasi sistem (system implementation) merupakan tahap dimana sistem informasi telah digunakan oleh pengguna. Sebelum benar-benar bisa digunakan dengan baik oleh pengguna, sistem harus melalui tahap pengujian terlebih dahulu untuk menjamin tidak ada kendala fatal yang muncul pada saat penggunaan memanfaatkan sistemnya.

Petunjuk penggunaan

1. Cara melakukan login sistem

Form login merupakan form yang pertama kali muncul ketika sistem dijalankan. Pada Form ini user diminta untuk menginputkan username dan password agar bisa masuk ke sistem



Berikut adalah cara untuk melakukan login ke sistem:

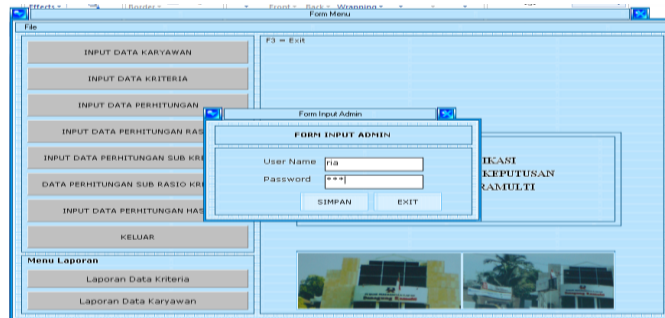
1. Menginputkan username dan password dengan benar
2. Pilih tombol login untuk melanjutkan dan exit untuk membatalkan

2. Masuk menu utama



Menu utama terdiri dari beberapa sub menu, yaitu :

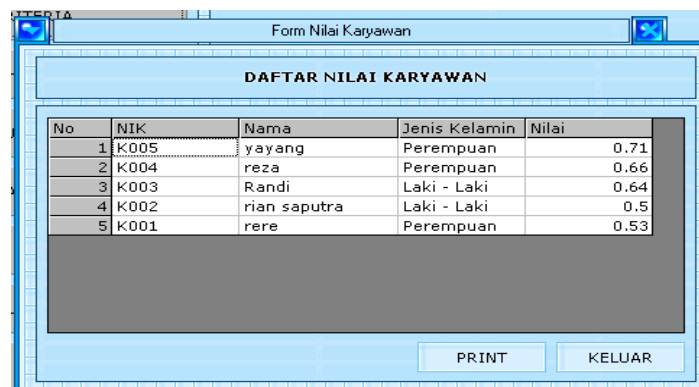
1. Klik menu file, akan muncul sub menu berikutnya, yaitu:
 - a. Input admin, klik sub menu input admin untuk memasukkan user name dan password admin baru.



- b. Rubah password untuk admin, klik rubah password untuk mengganti password yang lama dengan password yang baru.



- c. Daftar nilai karyawan
 1. menu ini hanya untuk menampilkan nilai akhir karyawan, tidak ada proses pengolahan didalamnya



2. Klik print untuk mencetak hasilnya
 3. Klik keluar untuk kembali ke menu utama

2. Klik menu input karyawan, maka akan muncul form input karyawan, form ini berfungsi untuk memasukkan data calon karyawan
3. Klik menu input data criteria, maka akan muncul form input data criteria, form ini berfungsi untuk menginputkan data criteria yang digunakan untuk proses AHP.
4. Klik menu input data perhitungan, maka akan muncul form input perhitungan, form ini berfungsi untuk melakukan proses perhitungan AHP pada criteria utama.
5. Klik Input data perhitungan rasio, maka akan muncul form input data perhitungan rasio, form ini berfungsi untuk menghitung nilai rasio pada criteria utama.
6. Klik input data perhitungan sub criteria, maka akan muncul form input perhitungan sub criteria, form ini berfungsi untuk melakukan proses perhitungan AHP pada sub criteria.
7. Klik data perhitungan sub rasio criteria, maka akan muncul form input data rasio form ini untuk menghitung nilai rasio untuk subkriteria.
8. Klik daftar nilai karyawan, maka akan muncul form daftar nilai karyawan, form ini untuk memperlihatkan kepada user nilai tertinggi dari calon karyawan.
9. Menu laporan, pilih salah satu menu laporan yang ada untuk melakukan print terhadap laporan.

3. Cara melakukan pengolahan input data karyawan

Untuk melakukan pengolahan input data karyawan, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Pertama-tama klik tombol tambah kemudian inputkan data karyawan yang diperlukan dengan lengkap dan benar, kemudian klik tombol simpan untuk menyimpannya.

NIK	Nama	Bagian	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tang
K001	rere	Pilih	Perempuan	jogja	
K002	rian saputra	Pilih	Laki - Laki	solo	
K003	Randi	Pilih	Laki - Laki	madiun	
K004	reza	Pilih	Perempuan	klaten	
K005	yayang	Pilih	Perempuan	solo	

2. Untuk mengubah data, pilih data yang akan diubah dengan klik data grid, ubah data sesuai keperluan lalu tekan tombol update

The screenshot shows a window titled 'Form Karyawan'. Inside, there's a section titled 'FORM INPUT KARYAWAN' with various input fields: NIK (K001), Nama (rere), Bagian (Pilih), Jenis Kelamin (radio buttons for Laki - Laki and Perempuan, with Perempuan selected), Tempat Lahir (jogja), Tgl Lahir (5/26/1987), Pendidikan (S1), Agama (Islam), Status (Belum Menikah), and Alamat (jl.mawar No.1). Below these fields are buttons: CANCEL, SIMPAN, EDIT, UPDATE, DELETE, and EXIT. Underneath is a section titled 'DAFTAR DATA KARYAWAN' containing a table with 6 columns: NIK, Nama, Bagian, Jenis Kelamin, Tempat Lahir, and Tanggal. The table lists 5 employees. At the bottom right, it says 'Jumlah Data : 5'.

NIK	Nama	Bagian	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal
K001	rere	Pilih	Perempuan	jogja	
K002	rian saputra	Pilih	Laki - Laki	solo	
K003	Randi	Pilih	Laki - Laki	madiun	
K004	reza	Pilih	Perempuan	klaten	
K005	yayang	Pilih	Perempuan	solo	

3. Untuk menghapus data, pilih data yang akan dihapus dengan klik data grid, tekan tombol Delete.
4. Klik tombol exit untuk keluar dari form dan kembali ke menu utama

4. Cara melakukan pengolahan input data kriteria

1. Pertama-tama klik tombol tambah kemudian inputkan nama kriteria yang diperlukan dengan lengkap dan benar, kemudian klik tombol simpan untuk menyimpannya.

The screenshot shows a window titled 'Form Kriteria'. Inside, there's a section titled 'FORM INPUT KRETERIA' with input fields: Kode Kriteria (C004), Nama Kriteria (knowledge test), and Keterangan (kriteria 4). Below these fields are buttons: CANCEL, SIMPAN, EDIT, UPDATE, DELETE, and EXIT. Underneath is a section titled 'DAFTAR DATA KRETERIA' containing a table with 3 columns: Kode Kriteria, Nama Kriteria, and Keterangan. The table lists 4 criteria. At the bottom right, it says 'Jumlah Data : 4'.

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Keterangan
C001	Motivasi n antusiasme	kriteria 1
C002	performance test	kriteria 2
C003	Kemampuan berkomunikasi	kriteria 3
C004	knowledge test	kriteria 4

2. Untuk mengubah data, pilih data yang akan diubah dengan klik data grid, ubah data sesuai keperluan lalu tekan tombol update.

This screenshot is identical to the previous one, showing the 'Form Kriteria' window with the 'FORM INPUT KRETERIA' section and the 'DAFTAR DATA KRETERIA' table. The data in the table remains the same: C001 (Motivasi n antusiasme, kriteria 1), C002 (performance test, kriteria 2), C003 (Kemampuan berkomunikasi, kriteria 3), and C004 (knowledge test, kriteria 4). The total count is still 'Jumlah Data : 4'.

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Keterangan
C001	Motivasi n antusiasme	kriteria 1
C002	performance test	kriteria 2
C003	Kemampuan berkomunikasi	kriteria 3
C004	knowledge test	kriteria 4

3. Untuk menghapus data, pilih data yang akan dihapus dengan klik data grid atau cari data berdasarkan, tekan tombol Delete
4. Klik tombol exit untuk keluar dari form dan kembali ke menu utama
5. Cara melakukan pengolahan input data perhitungan
 1. Pertama-tama pilih NIK dari karyawan yang akan dihitung nilai kriterianya lalu memilih jenis perhitungannya (perhitungan AHP) untuk criteria utamanya. Setelah itu masukkan nilai untuk masing-masing criteria, lalu klik tombol proses untuk melakukan proses perhitungannya, lalu klik tombol simpan untuk menyimpan hasil perhitungannya, cara ini sama untuk melakukan perhitungan untuk jenis perhitungan yang lainnya.

Kode Perhitungan	NIK	Jenis Perhitungan
A001	K001	Perhitungan Perbandingan Berpasangan
A002	K001	Perhitungan Matriks
A003	K001	Perhitungan Matriks
A004	K002	Perhitungan Perbandingan Berpasangan
A005	K002	Perhitungan Matriks
A006	K002	Perhitungan Matriks
A007	K003	Perhitungan Perbandingan Berpasangan
A008	K003	Perhitungan Matriks

2. Klik tombol cancel untuk membatalkan proses perhitungannya.
3. Klik tombol keluar untuk keluar dari form ini lalu kembali ke menu utama
6. Cara melakukan pengolahan Input data perhitungan rasio
 1. Pertama-tama pilih NIK karyawan yang akan dihitung nilai rasionya, kemudian nilai rasionya akan muncul secara otomatis, ketika nilai rasionya sudah muncul maka kita bias melakukan penyimpanan dengan mengklik tombol simpan

No	NIK
1	K001
2	K001
3	K001
4	K001
5	K001
6	K002

2. Klik tombol cancel untuk membatalkan proses perhitungannya.
3. Klik tombol exit untuk keluar dari form ini lalu program akan kembali ke menu utama

7. Cara melakukan pengolahan Input data perhitungan sub criteria.

1. Pertama-tama pilih NIK karyawan yang akan dihitung nilainya. Lalu pilih nama criteria dan yang terakhir memilih jenis perhitungannya. Setelah pemilihan selesai kita bias menginputkan nilai sub kriterianya untuk masing-masing sub criteria, lalu klik proses untuk melakukan proses perhitungan dan kemudian tekan tombol simpan untuk menyimpan hasil perhitungannya.

2. Klik tombol cancel untuk membatalkan proses perhitungannya
3. Klik tombol keluar untuk keluar dari form ini lalu program akan kembali ke menu utama

8. Cara melakukan pengolahan data perhitungan sub rasio kriteria

1. Pertama-tama memilih NIK karyawan, lalu memilih jenis perhitungannya. Apabila data sudah ada maka secara otomatis nilai rasio subkriteria akan muncul, klik tombol simpan untuk menyimpannya.

2. Klik tombol cancel untuk membatalkan proses perhitungannya
3. Klik tombol exit untuk keluar dari form ini lalu program akan kembali ke menu utama

9. Perhitungan hasil, klik input data perhitungan hasil maka akan muncul form perhitungan hasil akhir yang berfungsi untuk menghitung matriks akhir yang akan di gunakan untuk mendapatkan nilai akhir calon karyawan

10. Laporan data kriteria

Klik laporan data kriteria, maka akan muncul laporan data kriteria.

SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN

Laporan Data Kreteria

No	Kode Kreteria	Nama Kreteria
1	C001	Motivasi n antusiasme
2	C002	performance test
3	C003	Kemampuan berkomunikasi
4	C004	knowledge test

11. Laporan Data Karyawan

Klik laporan data karyawan, maka akan muncul laporan data karyawan.

SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN

Laporan Data Karyawan

No	Kode Karyawan	Nama Karyawan	Bagian	Gender	Tempt Lahir	Tgl Lahir	Status	Alamat
1	K001	rere	Pilih	Perempuan	jogja	5/26/1987	Belum Menikah	jl.mawar No.1
2	K002	rian saputra	Pilih	Laki - Laki	solo	1/12/1987	Belum Menikah	jl.nusa kambangan No.3
3	K003	Randi	Pilih	Laki - Laki	madiun	1/12/1986	Belum Menikah	jl.melati No.6
4	K004	reza	Pilih	Perempuan	klaten	1/10/1986	Belum Menikah	jl.3 saudara No.7
5	K005	yayang	Pilih	Perempuan	solo	1/10/1988	Belum Menikah	jl.rose No.10

5. Kesimpulan

AHP adalah sebuah hierarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Keberadaan hierarki memungkinkan dipecahnya masalah kompleks atau tidak terstruktur dalam sub-sub masalah, lalu menyusunnya menjadi suatu hierarki. Adapun variable-variabel yang digunakan dalam proses perhitungan AHP ini adalah : matriks perbandingan berpasangan, matriks nilai kriteria, matriks penjumlahan baris dan rasio konsistensi. Variable-variabel tersebut digunakan untuk menghasilkan SPK untuk perusahaan PT.Danagung Ramulti.

Berdasarkan pembahasan dari materi diatas dengan adanya pembuatan laporan skripsi dengan judul “IMPLEMENTASI METODE AHP SEBAGAI ALAT BANTU PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMILIHAN CALON TENAGA KERJA PADA PT. DANAGUNG RAMULTI” secara umum kemudahan yang dapat diberikan oleh sistem ini, yaitu :

1. Dengan dibuatnya sistem ini dapat membantu pihak SDM dalam menentukan calon karyawan mana yang dapat diterima oleh perusahaan dengan menggunakan metode AHP.
2. Data calon karyawan dan nilai karyawan dapat tersimpan dalam suatu database secara elektronik, begitu juga dengan kriteria penilaian karyawan, yang jika suatu saat nanti dibutuhkan oleh pihak SDM dapat diload langsung, dan tidak bersifat manual lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Sunyoto. 2007. *Pemrograman Database dengan Visual Basic dan Ms.SQL*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hanif Al Fatta. 2007. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kusrini. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suryadi, Kadarsah, Dr. Ir., Ir. Ali Ramdani, Mt. 2000. *Sistem Pendukung Keputusan*. PT.Remaja Rosdakarya .
- Turban, E. dkk. 2005. *Decision Support Sistem And Intelegent Sistem*. Prentice Hall Inc.
- Winih Wicaksono. 2008. *Materi Kuliah Rekayasa Perangkat Lunak*. Halaman 5
- Digilib.petra.ac.id. *Tujuan Pemilihan*, diakses pada tanggal 29 oktober 2009