

# Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru di PT Soraya Interindo

Asep Abdul Sofyan<sup>1</sup>, Silvia Krisnadewi Prabandari<sup>2</sup>, Irvan Irawan<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Dosen STMIK Bina Sarana Global, <sup>3</sup>Mahasiswa STMIK Bina Sarana Global

Email : <sup>1</sup>asep.abdul.sofyan@gmail.com, <sup>2</sup>silviakrisnadewi@gmail.com, <sup>3</sup>irvanirawan1993@gmail.com

**Abstrak**—Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin modern akan mendorong manusia untuk mencari kemudahan dalam mendapatkan informasi yang cepat, tepat dan akurat. Kemajuan teknologi dapat mendukung pengolahan informasi menjadi alat pemicu persaingan dunia bisnis dan ekonomi yang semakin kompetitif. Kemajuan teknologi dan informasi khususnya dalam bidang sistem komputer sangat membantu dalam pemecahan masalah dalam pengolahan data. Hampir setiap pekerjaan dioperasikan dengan bantuan komputerisasi. Skripsi ini mengangkat masalah mengenai sistem penerimaan karyawan baru di PT Soraya Interindo terutama pada kriteria calon karyawan yang akan diterima yang selama ini tidak ada perhitungan kriteria sehingga tidak konsisten. Dengan beberapa metode yang penulis lakukan di PT Soraya Interindo maka penulis dapat membuat sebuah aplikasi Sistem Pendukung Keputusan menggunakan Metode AHP (*Analitycal Hierarchy Process*) untuk menentukan kriteria prioritas tertinggi sampai prioritas terendah dan memberikan prediksi calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dengan sistem komputerisasi.

**Kata kunci**—Sistem Pendukung Keputusan, AHP (*Analitycal Hierarchy Process*), Penerimaan Karyawan, Web.

## I. PENDAHULUAN

Dengan semakin berkembangnya zaman, perubahan dan dinamika masyarakat semakin cepat aktivitas manusia semakin berkembang terutama dalam mengelola informasi. Teknologi informasi adalah salah satu contoh teknologi yang dapat membantu mempermudah aktivitas manusia dalam mengelola data serta menyajikan informasi yang berkualitas, cepat dan akurat. Pada masa ini teknologi dan informasi sangat berperan penting guna menunjang aktivitas sehari-hari, baik dalam dunia bisnis, hiburan, pendidikan, pemerintahan dan lain sebagainya. Informasi merupakan hal terpenting yang digunakan dalam mengambil keputusan. Informasi dapat digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam sistem pendukung keputusan (*Decision Support System*). Sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem yang dirancang khususnya untuk proses pengambilan keputusan dalam masalah semi terstruktur. Biasanya sistem pendukung keputusan ini digunakan oleh manajer dalam mendukung keputusan yang akan diambil bukan untuk menggantikannya.

PT Soraya Interindo merupakan salah satu industri manufacturing yang bergerak di bidang metal stamping dan dies tools, produk yang dihasilkan berupa komponen otomotif, elektronik dan komponen pendukung kelistrikan. Karyawan PT Soraya Interindo diambil melalui proses penerimaan karyawan dengan serangkaian tes yang diadakan

secara internal. Hal ini yang tersulit karena pemilihan karyawan akan berdampak pada perkembangan perusahaan sehingga setiap pilihan yang dibuat harus bersifat objektif dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria yang diharapkan oleh perusahaan.

Dengan pentingnya peranan karyawan bagi perusahaan, maka pemilihan karyawan baru harus diperhatikan karna akan berdampak kepada perkembangan perusahaan.

## II. LANDASAN TEORI

### A. Pengertian Sistem

Menurut Dr. Jogiyanto (2009:34) Sistem (system) dapat didefinisikan dengan pendekatan prosedur dan dengan pendekatan komponen. Dengan pendekatan prosedur, sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari prosedur-prosedur yang mempunyai tujuan tertentu. Dengan pendekatan komponen sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari komponen yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya membentuk satu kesatuan untuk mencapai tujuan tertentu.

### B. Sistem pendukung keputusan (SPK)

Sistem pendukung keputusan (SPK) atau DSS (*Decision Support System*) adalah sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah dengan kondisi semi terstruktur. Sistem ini digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi semi terstruktur dan situasi tidak terstruktur, dimana tidak seorangpun tahu pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat (Turban, 2001).

SPK bertujuan untuk menyediakan informasi, membimbing, memberikan prediksi serta mengarahkan kepada pengguna agar dapat melakukan pengambilan keputusan dengan lebih baik. SPK merupakan implementasi teori-teori pengambilan keputusan yang telah diperkenalkan oleh ilmu-ilmu seperti operation research dan management science, hanya bedanya adalah bahwa jika dahulu untuk mencari penyelesaian masalah yang dihadapi harus dilakukan perhitungan iterasi secara manual, saat ini komputer PC telah menawarkan kemampuannya untuk menyelesaikan persoalan yang sama dalam waktu relatif singkat.

C. *Pengertian Analytical Hierarchy Process*

AHP (*Analytical Hierarchy Process*) merupakan suatu model pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty. Model pendukung keputusan ini akan menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki, hirarki didefinisikan sebagai suatu representasi dari sebuah permasalahan yang kompleks dalam suatu struktur multi level dimana level pertama adalah tujuan, yang diikuti level faktor, kriteria, sub kriteria, dan seterusnya ke bawah hingga level terakhir dari alternatif. Dengan hirarki, suatu masalah yang kompleks dapat diuraikan ke dalam kelompok-kelompoknya yang kemudian diatur menjadi suatu bentuk hirarki sehingga permasalahan akan tampak lebih terstruktur dan sistematis (<http://syaifulloh08.wordpress.com>, 2016). AHP sering digunakan sebagai metode pemecahan masalah dibanding dengan metode yang lain karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Struktur yang berhirarki, sebagai konsekuensi dari kriteria yang dipilih, sampai pada subkriteria yang paling dalam.
- b. Memperhitungkan validitas sampai dengan batas toleransi inkonsistensi berbagai kriteria dan alternatif yang dipilih oleh pengambilan keputusan.
- c. Memperhitungkan daya tahan output analisis sensitivitas pengambilan keputusan.

Adapun langkah-langkah dalam *Analytical Hierarchy Process* antara lain:

- a. Menentukan Parameter.
- b. Menentukan nilai skala untuk masing-masing pasangan parameter.
- c. Kalikan nilai masing-masing parameter secara horizontal.
- d. Jumlahkan masing-masing parameter secara kolom.
- e. Kalikan *sum* dengan prioritas.
- f. Cari CI (*Consistency Index*) dengan rumus:

$$CI = \frac{i \max - n}{n - 1}$$

- f. Cari CR (*Consistency Ratio*) dengan rumus:

$$CR = \frac{CI}{RC}$$

Dengan RI adalah:

Tabel 1 Skala AHP

<i>Size Of Matrix</i>	<i>Random Consistency (RC)</i>
1	0
2	0
3	0.58
4	0.90
5	1.12
6	1.24
7	1.32
8	1.41
9	1.45

10 1.49

Jika CR < 0,1 maka perhitungan konsisten  
 Jika CR > 0,1 maka perhitungan tidak konsisten

D. *Pengertian Karyawan*

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut , karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya (<http://pengertiandefinisi.com> /[pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan](http://pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan) , 2016). Jika dikelompokan berdasarkan atatusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu:

- a. **Karyawan Tetap**  
 Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan karyawan tidak tetap.
- b. **Karyawan Tidak Tetap**  
 Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

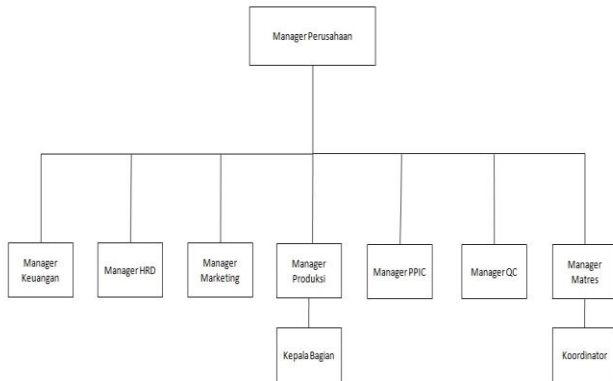
III. ANALISA SISTEM YANG BERJALAN

A. *Gambaran Umum Objek Yang Diteliti*

PT Soraya Interindo berdiri sejak 1991 menjadi industri manufacturing yang bergerak di bidang metal stamping dan *dies tools*, produk yang dihasilkan berupa komponen otomotif, elektronik dan komponen pendukung kelistrikan dengan fokus usaha meliputi pengolahan dan pembentukan logam untuk menunjang keperluan komponen industri. PT Soraya Interindo merupakan perusahaan yang berdiri di atas Soraya Grup dengan visi menjadi industri logam yang berkualitas dan mempunyai daya saing tinggi serta mengembangkan manajemen secara berkesinambungan, sistem manajemen mengadopsi dari jepang yang berhasil diterapkan di PT Soraya Interindo sehingga pada tahun 2003 PT Soraya Interindo mendapatkan sebuah penghargaan ISO 9001 untuk standar mutu dan ISO 14001 untuk manajemen lingkungan.

**B. Struktur Organisasi**

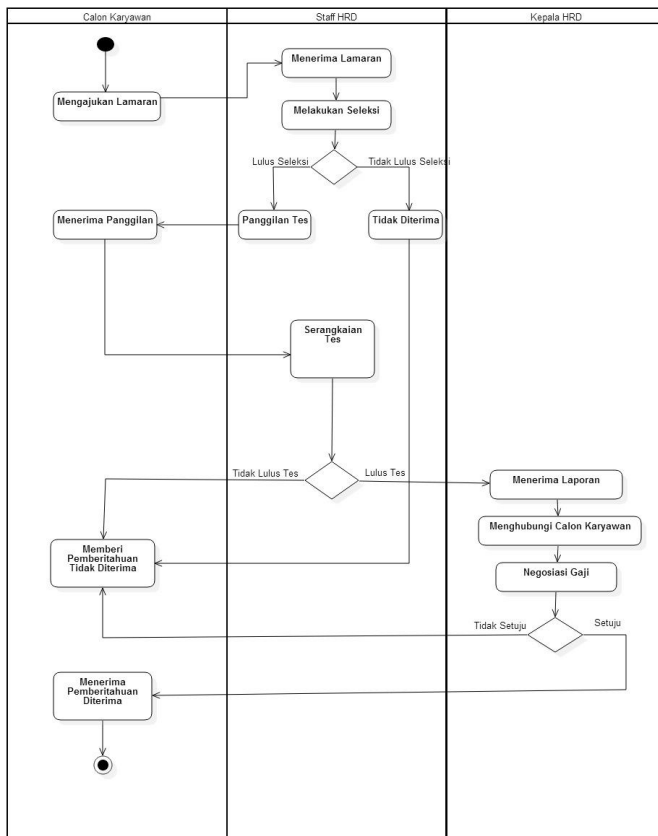
Struktur organisasi PT Soraya Interindo pada dasarnya sama seperti struktur organisasi perusahaan lain, dimana wewenang yang dimiliki oleh atasan diturunkan langsung pada bawahan, dan bawahan bertanggung jawab terhadap atasan.



Sumber : Data Sekunder (2016)

Gambar 1. Struktur Organisasi PT. Soraya Interindo

**C. Tata laksana Sistem Yang Berjalan**



Gambar 2. Activity Diagram Sistem Berjalan

Tabel 2. Skenario Activity Diagram Calon Karyawan

Aktor	Calon Karyawan
-------	----------------

Skenario	Calon karyawan mengajukan lamaran, jika lamaran lolos seleksi maka calon karyawan akan dipanggil untuk melakukan serangkaian tes setelah lolos serangkaian tes akan negosiasi gaji jika tidak akan mendapat pemberitahuan tidak diterima.
----------	---

Tabel 3. Skenario Activity Diagram Staff HRD

Aktor	Staff HRD
Skenario	Setelah menerima lamaran dari calon karyawan selanjutnya staff HRD menyeleksi lamaran, lamaran calon karawan yang lolos seleksi kemudian akan melalui serangkaian tes yang diadakan oleh staff HRD dan staff HRD memberikan laporan hasil tes kepada kepala HRD.

Tabel 4. Skenario Activity Diagram Kepala HRD

Aktor	Kepala HRD
Skenario	Kepala HRD menerima hasil dari serangkaian tes yang diadakan oleh staff HRD dan melakukan negosiasi gaji dengan calon karyawan yang lolos dari serangkaian tes.

**D. Masalah yang Dihadapi**

Adapun masalah yang dihadapi pada sistem berjalan saat ini antara lain adalah:

1. Tidak adanya ketentuan perhitungan terhadap calon karyawan yang akan diterima sesuai kebutuhan PT Soraya Interindo.
2. Belum adanya sistem yang dapat membantu perhitungan calon karyawan yang akan diterima sesuai kebutuhan PT Soraya Interindo.

**E. Alternatif Pemecahan Masalah**

Untuk menyelesaikan permasalahan diatas maka alternatif pemecahan masalah antara lain sebagai berikut:

1. Membuat aplikasi sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru menggunakan metode AHP.
2. Mengaplikasikan syarat-syarat penerimaan karyawan ke dalam sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode AHP agar bisa menjadi landasan pada penerimaan karyawan baru PT Soraya Interindo.

**IV. RANCANGAN SISTEM YANG DIUSULKAN**

**A. Usulan Prosedur Yang Baru**

Prosedur yang akan diusulkan adalah sebuah sistem berbasis web yang dapat menganalisa atau menilai calon karyawan dengan metode analisa hirarki proses (AHP).

Dalam aplikasi ini setiap calon karyawan bisa dibandingkan dengan calon karyawan lain dan menghasilkan sebuah kesimpulan berupa rangking, di mana rangking ini merujuk pada calon karyawan ideal yang cocok sesuai kriteria yang dibutuhkan PT Soraya.

Adapun prinsip kerja AHP sebagai berikut:

1. Identifikasi Sistem

Dalam menyelesaikan suatu masalah pengambilan keputusan harus memahami terlebih dahulu permasalahan apa yang akan diselesaikan (*goal*-nya) kemudian kriteria apa saja yang dapat menyelesaikan masalah tersebut dan terakhir adalah alternatif dalam penyelesaian masalah. Dalam penelitian ini penulis mengangkat masalah mengenai sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan dengan metode AHP, di mana *goal* dari sistem pendukung keputusan ini adalah menentukan atau memilih karyawan baru yang akan diterima bekerja di PT Soraya Interindo. Adapun kriteria yang digunakan dalam penerimaan karyawan adalah pendidikan terakhir, pengalaman, hasil psikotes, hasil wawancara dan alternatif dalam pemecahan masalah ini adalah calon-calon karyawan yang melamar.

2. Penyusunan Hirarki

Hirarki berupa susunan atau struktur suatu sistem yang mempelajari fungsi interaksi antar komponen dan juga dampak-dampaknya pada sistem struktur ini mempunyai susunan yang saling terkait dengan *goal* atau tujuan sebagai puncak hirarki kemudian turun kepada *level* kriteria dan alternatif.

3. Penentuan Prioritas

Dalam data kriteria dan alternatif perlu dilakukan perbandingan (*pairwise comparison*) yaitu dengan membandingkan setiap elemen dengan elemen yang lain pada setiap tingkat *level* hirarki.

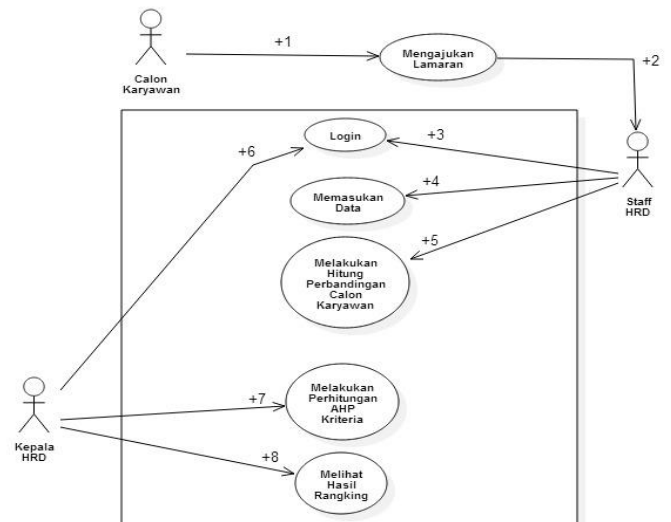
4. Konsistensi Logis

Agar mendapat nilai atau hasil yang valid, penentuan nilai prioritas haruslah konsisten satu dengan yang lain. Contohnya sebagai berikut, jika pengalaman memiliki prioritas 2x (dua kali) dari pendidikan terakhir, maka pendidikan terakhir memiliki prioritas 1/2 (setengah kali) dari pengalaman sehingga mendapatkan nilai yang konsisten.

B. Diagram Rancang Sistem

Proses perancangan ini adalah untuk perancangan sistem yang akan dibentuk yang dapat berupa penggambaran proses-proses suatu elemen-elemen dari suatu komponen, proses perancangan ini merupakan suatu tahapan awal dari perancangan aplikasi dari Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru di PT Soraya Interindo.

*Use Case Diagram* menggambarkan Fungsionalitas yang diharapkan dari sebuah system, yang ditekankan adalah “apa” yang diperbuat sistem, bukan “bagaimana” sebuah sistem bekerja. Sebuah *Use Case* mempresentasikan sebuah interaksi antara aktor dan sistem.



Gambar 3. Use Case yang Diusulkan

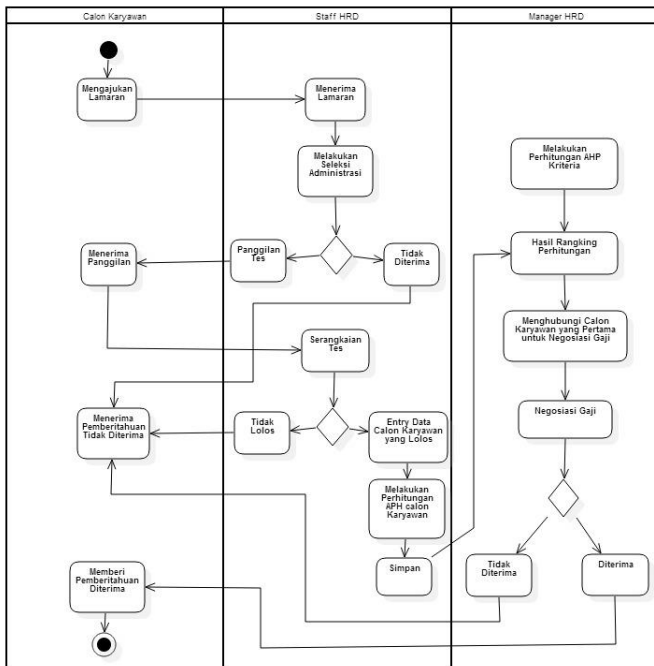
Dalam *Use Case Diagram*, ada beberapa aktor yang terlibat dalam sistem. Diantaranya adalah Calon Karyawan, Staff HRD, Kepala HRD.

Tabel 5. Deskripsi Aktor dalam Use Case

No.	Aktor	Deskripsi
1.	Calon Karyawan	Calon karyawan merupakan pelamar yang mengajukan lamaran menjadi karyawan di PT Soraya Interindo.
2.	Staff HRD	Aktor yang bertugas sebagai admin yang mengelola data yang berkaitan dengan sistem.
3.	Kepala HRD	Bertugas sebagai pengambilan keputusan yang dapat menggunakan sistem untuk membandingkan nilai antara calon karyawan.

Tabel 6. Deskripsi Use Case

No.	UseCase	Deskripsi
1.	Mengajukan Lamaran	Calon karyawan mengajukan lamaran kepada PT Soraya Interindo dan diterima oleh staff HRD.
2.	Mengelola Data	Menu pengelolaan data-data sistem yang dapat dilakukan oleh admin, seperti mengelola data user, data calon karyawan dan data kriteria.
3.	Perhitungan AHP kriteria	Menu perhitungan nilai perbandingan AHP kriteria yang ditentukan oleh PT. Soraya Interindo.



Gambar 4. Activity Diagram Sistem yang Diusulkan

Activity Diagram (diagram aktivitas) adalah diagram yang menggambarkan aliran fungsionalitas dari sistem. Pada tahap pemodelan bisnis, diagram aktifitas dapat digunakan untuk menunjukkan aliran kerja bisnis (*business work flow*). Dapat juga digunakan untuk menggambarkan aliran kejadian (*flow of events*).

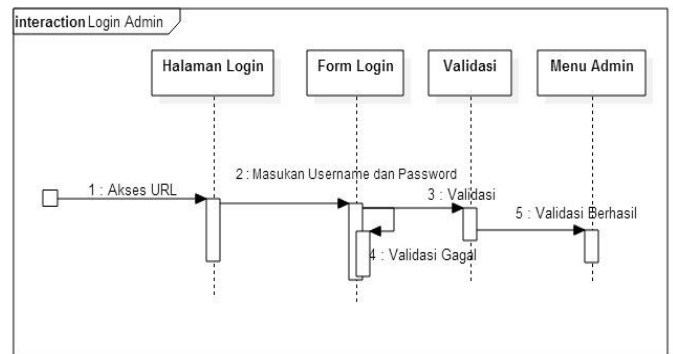
Berikut tahapan Activity Diagram yang diusulkan:

1. Calon karyawan mengajukan lamaran kepada pihak perusahaan.
2. Kemudian lamaran diterima dan diseleksi oleh staff HRD.
3. Bagi yang lolos seleksi administrasi akan lanjut ke proses serangkaian tes, jika lulus maka datanya akan dimasukkan kedalam sistem oleh staff HRD. Sedangkan bagi yang tidak lolos akan menerima pemberitahuan bahwa tidak diterima.
4. Kemudian staff melakukan pengolahan data yang dibutuhkan sistem seperti data user, data calon karyawan dan data kriteria.
5. Staff memberikan laporan kepada Kepala HRD.
6. Kepala HRD sebelumnya sudah melakukan perhitungan AHP kriteria kemudian melihat hasil rangking perhitungan AHP yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penerimaan karyawan baru.
7. Jika hasilnya sesuai yang diharapkan maka kepala dapat akan menghubungi calon karyawan yang bersangkutan untuk negosiasi gaji.
8. Jika setuju maka diterima dan jika tidak maka tidak diterima.

Pada setiap *sequence diagram* terdapat aksi aktor yang

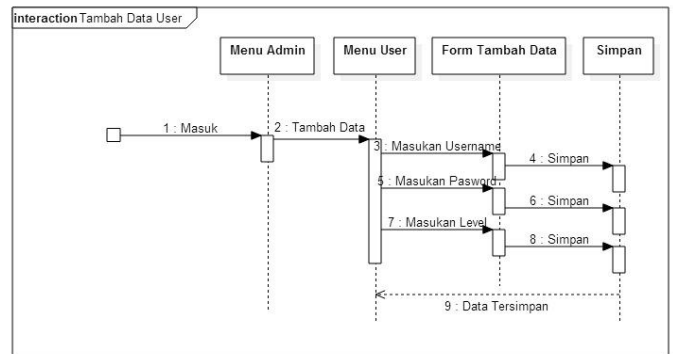
pertama sekali adalah terhadap interface. *Sequence diagram* digunakan untuk menggambarkan interaksi antar objek dalam waktu yang berurutan. Tetapi pada dasarnya *sequence diagram* digunakan dalam lapisan abstraksi model objek. Kegunaannya untuk menunjukkan rangkaian pesan yang dikirim antar objek, juga interaksi antar objek, dan menunjukkan sesuatu yang terjadi pada titik tertentu dalam eksekusi sistem. Komponen utama *sequence diagram* terdiri atas objek yang dituliskan dengan kotak segi empat bernama, pesan diwakili oleh garis dengan tanda panah, dan waktu yang ditunjukkan dengan proses vertikal. Berikut adalah *sequence diagram*.

a. Sequence Diagram Admin



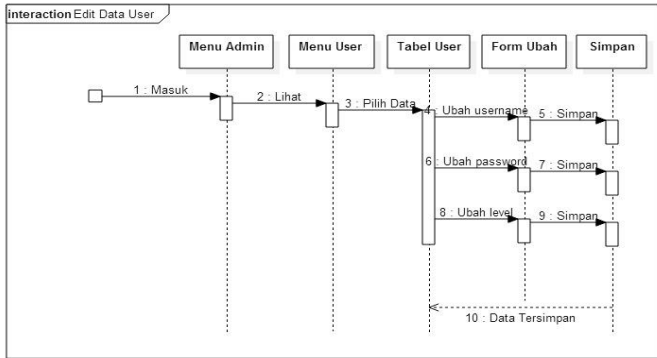
Gambar 5. Diagram Sequence Login Admin

Bisa dilihat kegiatan *login* yang dilakukan admin, antara lain: mengakses *url* melalui *browser*, kemudian masuk ke halaman awal (halaman *login*), masukan *username* dan *password* di *form login*, setelah itu sistem memvalidasi data *login* apakah benar atau salah, jika benar akan masuk ke halaman admin dan jika salah akan kembali ke menu *login*.



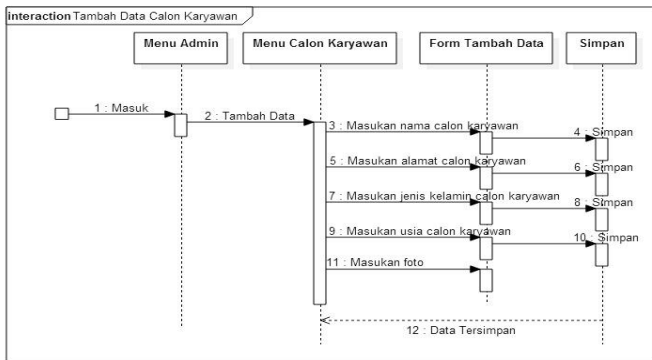
Gambar 6. Diagram Sequence Tambah User

Dari diagram 6 di atas bisa dilihat kegiatan menambah data *user* yang dilakukan admin, mulai dari menu admin kemudian tambah data di menu *user*, memasukan data-data *user* baru di *form* tambah dat dan simpan data.



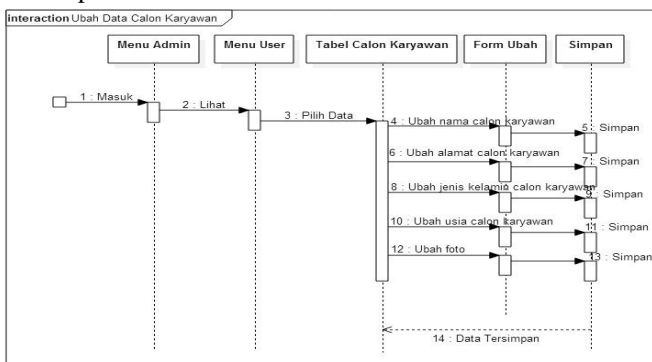
Gambar 7. Diagram Sequence Ubah Data User

Dari diagram 7 di atas bisa dilihat kegiatan mengubah data *user* yang dilakukan admin, mulai dari menu admin kemudian melihat atau mencari data yang akan diubah di menu *user*, memilih data *user* yang akan diubah, memasukkan data *user* baru di *form* ubah data dan simpan.



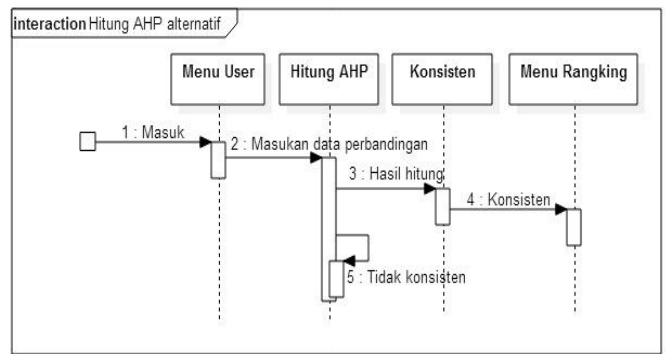
Gambar 8 Diagram Sequence Tambah Data Calon Karyawan

Dari diagram 8 di atas bisa dilihat kegiatan menambah data calon karyawan yang dilakukan admin, dimulai dari menu admin kemudian tambah data di menu calon karyawan, memasukkan data calon karyawan baru di *form* tambah data dan simpan data.



Gambar 9. Diagram Sequence Ubah Data Calon Karyawan

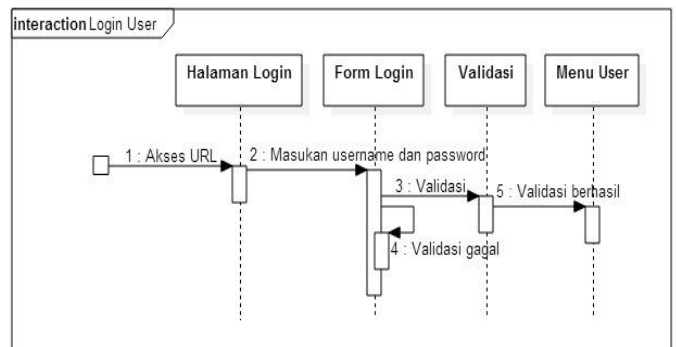
Dari diagram 9 di atas bisa dilihat kegiatan yang dilakukan admin ketika mengubah data calon karyawan. Seperti masuk ke menu admin, kemudian memilih menu data dosen, memilih *user* yang akan diubah, memasukkan data baru ke dalam *form* ubah dan terakhir simpan data.



Gambar 10 Diagram Sequence Hitung AHP Calon Karyawan

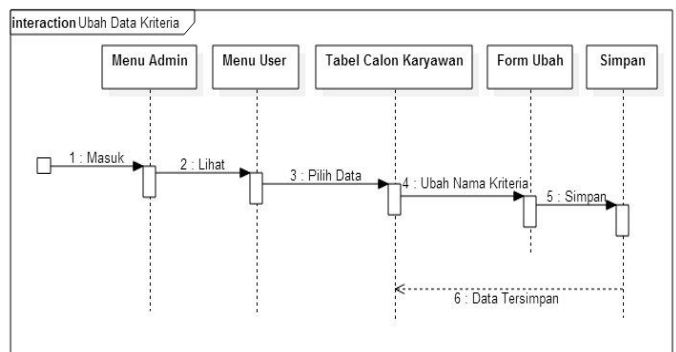
Dari diagram 10 di atas bisa dilihat kegiatan yang dilakukan admin ketika melakukan perhitungan nilai alternatif (calon karyawan) dengan AHP. Seperti masuk ke menu admin, masuk ke menu kemudian melakukan perhitungan perbandingan di menu hitung AHP, kemudian melihat hasil hitung apa sudah konsisten atau belum, jika konsisten maka bisa lanjut ke menu ranking tapi jika tidak konsisten maka harus diulangi memasukkan nilai perbandingan yang baru.

**b. Sequence diagram user**



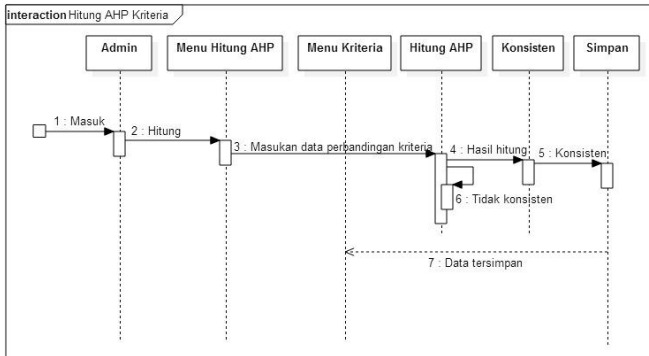
Gambar 11. Diagram Sequence Login User

Bisa dilihat kegiatan *login* yang dilakukan *user*, antara lain: mengakses *url* melalui *browser*, kemudian masuk ke halaman awal (halaman *login*), masukan *username* dan *password* di *form login*, setelah itu sistem memvalidasi data *login* apakah benar atau salah, jika benar akan masuk ke halaman *user* dan jika salah akan kembali ke menu *login*.



Gambar 12. Diagram Sequence Ubah Data Kriteria

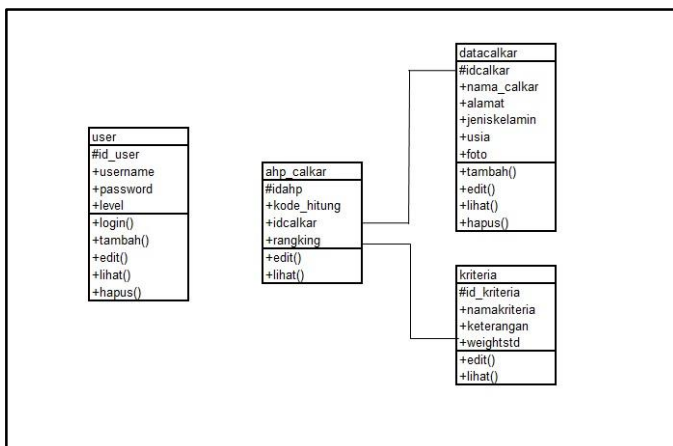
Dari diagram 12 di atas bisa dilihat kegiatan yang dilakukan *user* ketika mengubah data dari tabel kriteria, seperti masuk ke menu *user*, kemudian memilih menu kriteria, memilih kriteria, memilih kriteria yang akan diubah, memasukkan data baru ke dalam *form* ubah dan terakhir simpan data.



Gambar 13 Diagram Sequence Hitung AHP Kriteria

Dari diagram 13 di atas bisa dilihat kegiatan yang dilakukan *user* ketika melakukan perhitungan nilai kriteria dengan AHP. Seperti masuk ke menu *user*, kemudian memilih menu hitung kriteria, memasukkan data nilai perbandingan, melihat apakah hasilnya konsisten atau tidak, jika konsisten data bisa langsung disimpan tapi jika tidak konsisten maka harus diulang masukan nilai perbandingan yang baru.

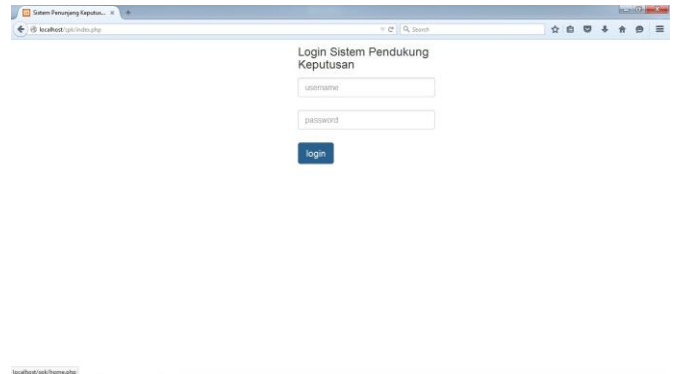
*Class Diagram* merepresentasikan sesuatu yang ditangani oleh sistem, dengan melihat karakteristik sistem pendukung keputusan beserta proses-proses yang terjadi maka dapat dibuat *Class Diagram* berikut ini :



Gambar 14. *Class Diagram* yang Diusulkan

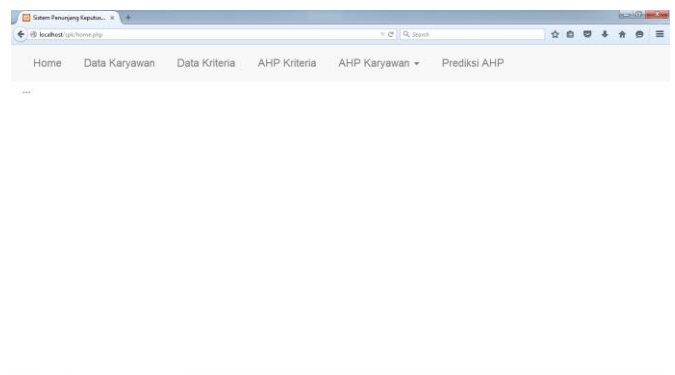
Gambar 14 diatas menjelaskan *class diagram* dari sistem yang diusulkan di mana terdapat 4 tabel yaitu tabel *ahp\_calkar*, *datacalkar*, *user* dan *kriteria*.

C. Rancangan Tampilan



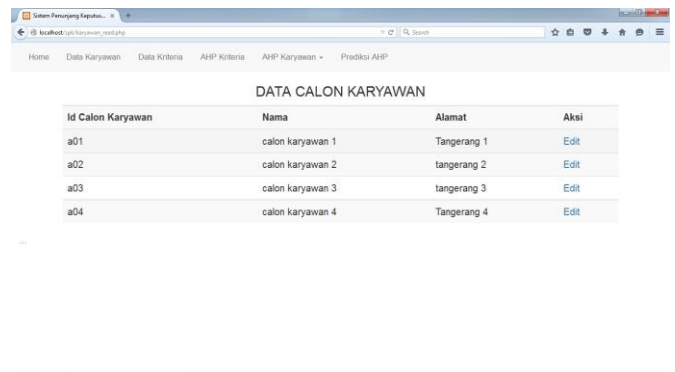
Gambar 15 Tampilan Menu Login

Gambar 15 adalah tampilan menu *login* pada sistem yang diusulkan yang digunakan untuk mengatur hak akses *user*.



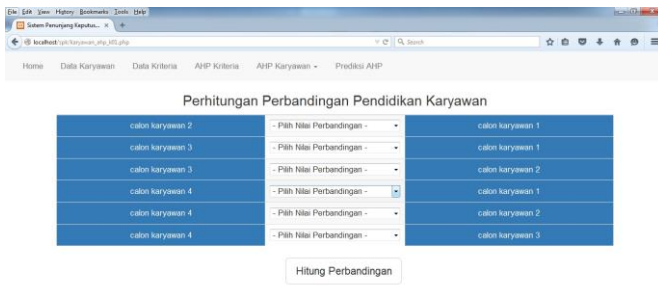
Gambar 16 Tampilan Menu Home

Gambar 16 adalah tampilan antar muka halaman awal (*index*) atau halaman utama aplikasi SPK penerimaan karyawan baru, terdapat menu data karyawan, kriteria, penilaian AHP dan prediksi AHP.



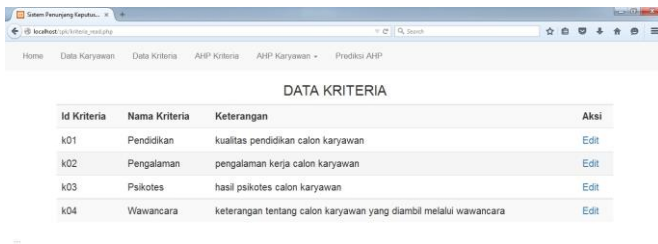
Gambar 17 Tampilan Menu Daftar Calon Karyawan

Gambar 17 adalah tampilan data calon karyawan yang akan menjadi alternatif yang dihitung menggunakan metode AHP.



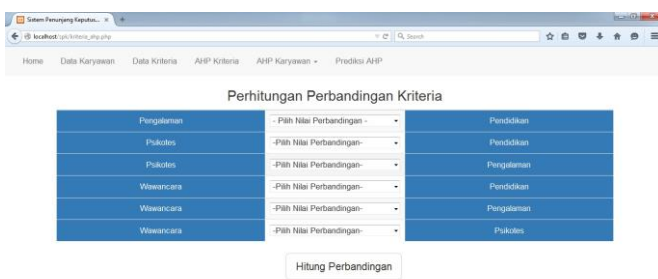
Gambar 18 Tampilan Menu AHP Calon Karyawan

Gambar 18 adalah tampilan *input* nilai perbandingan perhitungan AHP yang digunakan untuk membandingkan alternatif.



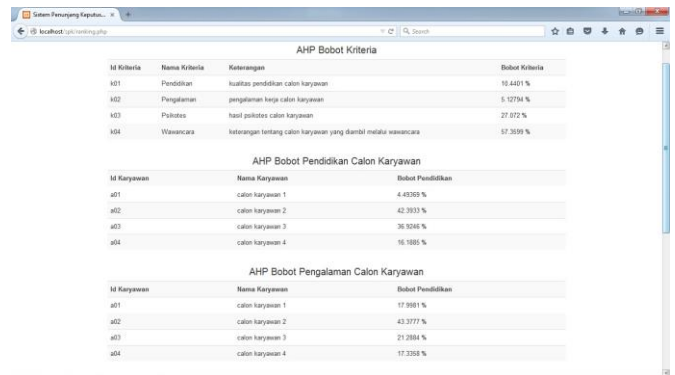
Gambar 19 Tampilan Menu Daftar Kriteria

Gambar 19 adalah tampilan data kriteria yang akan digunakan untuk menentukan alternatif prioritas menggunakan metode AHP.



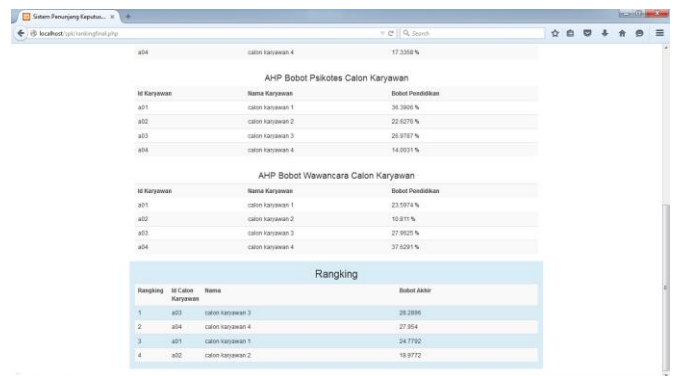
Gambar 20 Tampilan Menu AHP Kriteria

Gambar 20 adalah tampilan inputan nilai perbandingan perhitungan AHP yang digunakan untuk membandingkan kriteria.



Gambar 21 Tampilan Menu Prediksi AHP 1-2

Gambar 21 adalah tampilan prediksi perangkingan alternatif terbaik dengan menggunakan perhitungan AHP (1-2).



Gambar 22 Tampilan Prediksi AHP 2-2

Gambar 22 adalah tampilan prediksi perangkingan alternatif terbaik dengan menggunakan perhitungan AHP (1-2).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru di PT Soraya Interindo maka:

- 1) Parameter penilaian menggunakan perbandingan *Analitycal Hirarchy Process* sehingga mendapatkan parameter penilaian yang tepat sesuai kebutuhan.
- 2) Sistem pendukung keputusan dapat membantu penerimaan karyawan baru di PT Soraya Interindo dengan menghitung perbandingan kriteria sampai merangkingkan hasil perhitungan kriteria dan calon karyawan.
- 3) Sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru dapat meminimalisir kesalahan dalam penerimaan karyawan baru di PT Soraya Interindo dengan menggunakan metode perbandingan AHP sehingga mendapatkan parameter penilaian yang tepat sesuai kebutuhan dan dapat membantu dalam proses penerimaan karyawan baru di PT Soraya Interindo.
- 4) Penerimaan karyawan baru di PT Soraya Interindo menggunakan sistem pendukung keputusan menggunakan metode AHP dapat dilakukan dengan baik sehingga diharapkan dapat membantu perkembangan perusahaan dan memiliki daya saing yang kuat karena karyawan yang



diterima sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Jogiyanto. *Analisa dan Desain Informasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 1999.
- [2] Turban, Efraim & Aronson, Jay E, “*Decision Support Systems and Intelligent System Edition*”, Prentice Hall: Upper Saddle River, NJ, 2001.
- [3] *Pengertian Karyawan*, [http://pengertiandefinisi.com /pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan](http://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan) , Diakses 26 april 2016, 16:30).
- [4] *Pengertian AHP* , <http://syaifullah08.wordpress.com> , Diakses 29 april 2016, 10:30).