

PEMBANGUNAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN REKRUTMEN PEGAWAI BARU DI PT. ABC

Astri Herdiyanti¹, Utami Dewi Widiyanti²

^{1,2}Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia

Jl. Dipatiukur 112-114 Bandung

E-mail : astriherdiyanti@rocketmail.com¹, konichiwa_midhi@yahoo.com²

ABSTRAK

PT. ABC adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia barang dan jasa. Adanya perbedaan kriteria pegawai pada masing-masing klien membuat perusahaan kesulitan dalam menentukan pegawai yang tepat dan menyelesaikan proses rekrutmen tepat waktu. Oleh karena itu dibangunlah sistem pendukung keputusan sebagai solusi dari permasalahan tersebut. Sistem yang dibangun menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Metode ini memberikan prioritas pilihan dari banyak kriteria dan alternatif penilaian. *Tools* pengembangan perangkat lunak pada sistem ini menggunakan *Data Flow Diagram* (DFD) untuk menggambarkan model fungsional dan *Entity Relationship Diagram* (ERD) untuk menggambar pemodelan aliran data dan informasi serta *flowmap* untuk menggambar sistem yang sedang berjalan. Berdasarkan hasil pengujian *alpha* yang menggunakan *Black Box* dan pengujian *Betha* dengan metode wawancara diperoleh hasil bahwa aplikasi ini memudahkan dalam menentukan pegawai sesuai kriteria masing-masing klien dan proses rekrutmen berjalan lebih baik karena dapat diselesaikan lebih cepat.

Kata kunci : sistem pendukung keputusan, *Analytical Hierarchy Process*

1. PENDAHULUAN

PT. ABC adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengadaan barang dan jasa. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2002 hingga sekarang.

Seiring dengan perkembangannya jumlah klien PT. ABC semakin bertambah. Permintaan pegawai oleh setiap klien yang tidak bisa diprediksi dan adanya perbedaan kriteria yang diinginkan oleh masing-masing klien membuat PT. ABC kesulitan mendapatkan calon pegawai yang tepat. Akibatnya, pihak manajerial mengalami kesulitan dalam menentukan pegawai baru dengan penempatan

pegawai yang tepat sesuai dengan kriteria masing-masing klien. Hal ini membuat proses rekrutmen yang dimulai dari pengolahan data calon pegawai baru hingga penentuan penempatan pegawai menjadi kurang efektif karena membutuhkan waktu yang lama dalam pengolahannya sehingga proses rekrutmen tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan uraian dari permasalahan diatas, maka dibutuhkan pembangunan sistem pendukung keputusan rekrutmen pegawai baru di PT. ABC sebagai solusi terhadap permasalahan proses rekrutmen yang ada.

Tujuan yang dicapai dari penelitian ini antara lain:

1. Memudahkan perusahaan dalam menentukan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria masing-masing klien.
2. Memudahkan dalam menentukan penempatan pegawai yang tepat karena adanya perbedaan kriteria dari masing-masing klien.
3. Proses rekrutmen yang dimulai dari pengolahan data calon pegawai hingga penentuan penempatan pegawai diharapkan dapat lebih efektif karena membutuhkan waktu yang lama dalam pengolahannya sehingga dapat diselesaikan tepat waktu.

2. ISI PENELITIAN

2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan merupakan suatu sistem interaktif yang mendukung keputusan dalam proses pengambilan keputusan melalui alternatif-alternatif yang diperoleh dari hasil pengolahan data, informasi dan rancangan model. Pada awal tahun 1970-an, Scott Morton pertama kali mengartikulasikan konsep penting DSS.

Metode-metode sistem pendukung keputusan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*)
Metode ini memecahkan masalah yang kompleks dimana aspek atau kriteria yang diambil cukup banyak.

2. Metode SAW (*Simple Additive Weighting*)
Metode ini sering juga dikenal istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut.
3. Metode *Fuzzy Logic*
Metode ini diciptakan karena Boolean logik tidak mempunyai ketelitian yang tinggi, hanya mempunyai logika 0 dan 1 saja.
4. Metode TOPSIS (*Technique For Others Reference by Similarity to Ideal Solution*)
Metode TOPSIS adalah metode dengan kategori *Multi-Criteria Decision Making* (MCDM) yaitu teknik pengambilan keputusan dari beberapa pilihan alternatif yang ada, khususnya MADC (*Multi Attribute Decision Making*).
5. Metode Promethee
Penggunaan *promethee* adalah menentukan dan menghasilkan keputusan dari beberapa alternative. *Promethee* berfungsi untuk mengolah data, baik data kuantitatif dan kualitatif sekaligus.
6. Metode Bayes
Metode Bayes adalah pendekatan secara statistik untuk menghitung *tradeoffs* diantara keputusan yang berbeda-beda, dengan menggunakan probabilitas dan *costs* yang menyertai suatu pengambilan keputusan tersebut.
7. Metode Electre
Electre digunakan untuk kasus-kasus dengan banyak alternatif namun hanya sedikit kriteria yang dilibatkan.
8. Metode Skoring
Metode ini memiliki kemampuan menyajikan informasi dalam bentuk angka, sehingga komandan kepolisian dapat memberikan evaluasi terhadap kelayakan subyek tes dalam bentuk nilai.
9. Metode *Forward Chaining*
Forward Chaining adalah metode pencarian/penarikan kesimpulan yang berdasarkan pada data atau fakta yang ada menuju ke kesimpulan, penelusuran dimulai dari fakta yang ada lalu bergerak maju melalui premis-premis untuk menuju ke kesimpulan/*bottom up reasoning*

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan.
2. Membuat struktur hierarki yang diawali dengan tujuan utama.
3. Menjumlahkan setiap kolom (kolom) pada matriks perbandingan.
4. Normalisasi matriks, dengan membagi setiap kolom matriks dengan jumlah kolom (kolom), kemudian dijumlahkan setiap barisnya (baris).
5. Menghitung total priority value (TPV) untuk mendapatkan bobot subkriteria.
6. Menghitung uji konsistensi
Tahapan dalam melakukan uji konsistensi adalah sebagai berikut:
 - a. Mengalikan nilai TPV dengan nilai kolom matriks pada nilai matriks perbandingan kemudian jumlahkan tiap barisnya.
 - b. Mencari *consistency index* (CI) dengan rumus:

$$CI = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1} \quad (2.1)$$

Dimana :

CI = *Consistency Index*

N = banyaknya elemen yang dibandingkan

λ_{maks} = *Eigen value maksimum*

- c. Mencari Consistency Ratio (CR) dengan rumus:

$$CR = \frac{CI}{RI} \quad (2.2)$$

Dimana :

CR = *Consistency Ratio*

CI = *Consistency Index*

RI = *Random Index*

Kriteria dan alternatif dinilai melalui perbandingan berpasangan. Menurut Thomas L. Saaty, untuk berbagai persoalan, skala 1 sampai 9 adalah skala terbaik dalam mengekspresikan pendapat. Nilai dan definisi pendapat kualitatif dari skala perbandingan Saaty dapat dilihat pada tabel berikut:

2.2 Analytical Hierarchy Process

Metode AHP atau Proses Hirarki Analitik merupakan salah satu metode pengambilan keputusan dimana faktor-faktor logika, intuisi, pengalaman, pengetahuan, emosi, dan rasa dicoba untuk dioptimalkan dalam suatu proses yang sistematis.

Sistem yang dibangun didukung oleh metode AHP. Adapun langkah-langkah dalam perhitungan AHP adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Skala Perbandingan

Intensitas Kepentingan	Definisi
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen yang lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting daripada yang lainnya
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting daripada elemen lainnya
9	Satu elemen mutlak penting daripada elemen lainnya
2, 4, 6, 8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan-pertimbangan yang berdekatan

Sebuah nilai rasio dikatakan konsisten jika bernilai 0 rasio 0,1, dengan demikian hasil perhitungan data dapat dibenarkan.

Untuk menentukan rasio konsisten atau tidak dapat menggunakan tabel konsistensi rasio sebagai berikut:

Tabel 2.2 Konsistensi Rasio

N	RI
1	0,00
2	0,00
3	0,58
4	0,90
5	1,12
6	1,24
7	1,32
8	1,41
9	1,45
10	1,49
11	1,51
12	1,48
13	1,56
14	1,57
>=15	1,59

2.3 Analisis Metode AHP Terhadap Kasus

PT. ABC mendapat proposal permintaan pegawai untuk bagian IT di perusahaan PT. PLN persero. Perusahaan telah mengidentifikasi 3 pegawai berdasarkan hasil tes yang telah dilakukan yaitu Nana Sutisna (NS), Haryono (HR), dan Wawan (WW). Perusahaan juga telah mengidentifikasi 6 (enam) kriteria utama sebagai parameter pembandingan penerimaan pegawai yaitu :

1. Psikotes
2. TKA
3. Praktek
4. Interview 1

5. Interview 2
6. Pengalaman kerja

Tujuan utama perusahaan adalah memilih 2 calon pegawai terbaik untuk menempati bagian IT sesuai dengan kriteria klien.

Berdasarkan asumsi kasus diatas, langkah-langkah perhitungan AHP dalam penentuan calon pegawai terbaik adalah sebagai berikut:

1. Mendefinisikan masalah

Pada langkah ini masalah yang ada pada perusahaan adalah adanya perbedaan kriteria dari masing-masing klien. Untuk menentukan pegawai baru terlebih dahulu kita harus menentukan kriteria dan subkriteria pegawai baru.

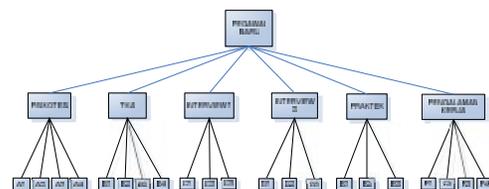
 - a. Psikotes

Kriteria ini memiliki subkriteria

 - A1 = aritmatika
 - A2 = tes koran pauli
 - A3 = tes wartegg
 - A4 = tes EPPS
 - b. Tes Kemampuan Akademik (TKA)
 - B1 = tes logika
 - B2 = tes numerik
 - B3 = tes verbal
 - B4 = tes spasial
 - c. Interview 1
 - C1 = penampilan
 - C2 = etika
 - C3 = komunikasi
 - d. Interview 2
 - D1 = kepribadian
 - D2 = motivasi
 - D3 = cara menjawab
 - e. Praktek
 - E1 = keterampilan
 - E2 = kerapihan
 - E3 = kecepatan
 - f. Pengalaman Kerja
 - F1 = sangat baik
 - F2 = baik
 - F3 = cukup
 - F4 = kurang

2. Membuat struktur hierarki

Berdasarkan definisi masalah diatas dapat kita gambarkan struktur hirarki permasalahan sebagai berikut:



Gambar 2.1

3. Membuat matriks perbandingan berpasangan Pada tahapan ini perhitungan matriks perbandingan antar kriteria dilakukan menurut tabel berikut:

Tabel 2.3 Matriks Perbandingan Kriteria

Kriteria	Psikotes	TKA	Praktek	Int 1	Int 2	Peng. Kerja
Psikotes	1	3	4	4	3	5
TKA	1/3	1	2	3	2	4
Praktek	1/4	1/2	1	2	2	3
Int 1	1/4	1/3	1/2	1	2	3
Int 2	1/3	1/2	1/2	1/2	1	3
Peng. Kerja	1/5	1/4	1/3	1/3	1/3	1

4. Menjumlahkan setiap kolom (kolom) pada matriks perbandingan.

Tabel 2.4 Matriks Perbandingan Kriteria dengan Jumlah Kolom

Kriteria	Pskt	TKA	Prk	Int 1	Int 2	P. Krj
Pskt	1	3	4	4	3	5
TKA	0,33	1	2	3	2	4
Prk	0,25	0,50	1	2	2	3
Int 1	0,25	0,33	0,50	1	2	3
Int 2	0,33	0,50	0,50	0,50	1	3
P. Krj	0,20	0,25	0,33	0,33	0,33	1
	2,69	5,58	8,33	10,83	10,33	19

5. Normalisasi matriks, dengan membagi setiap kolom matriks dengan jumlah kolom (kolom), kemudian dijumlahkan setiap barisnya (baris).

Tabel 2.5 Matriks Perbandingan Kriteria dengan Jumlah Baris

Kriteria	Pskt	TKA	Prk	Int 1	Int 2	P. Krj
Pskt	1	3	4	4	3	5
TKA	0,33	1	2	3	2	4
Prk	0,25	0,50	1	2	2	3
Int 1	0,25	0,33	0,50	1	2	3
Int 2	0,33	0,50	0,50	0,50	1	3
P. Krj	0,20	0,25	0,33	0,33	0,33	1
	2,69	5,58	8,33	10,83	10,33	19

6. Menghitung total priority value (TPV) untuk mendapatkan bobot subkriteria. Pada tahapan ini penentuan bobot kriteria diperoleh dari pembagian nilai dari masing-masing jumlah baris dengan jumlah kriteria

baris / n, dimana n = jumlah kriteria adalah 6, sehingga didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 2.6 Bobot Kriteria

Kriteria	TPV (baris/6)
Psikotes	0,39
TKA	0,20
Praktek	0,14
Interview 1	0,11
Interview 2	0,10
Peng. Kerja	0,05

7. Menghitung uji konsistensi

Setelah diperoleh bobot kriteria, kita dapat menghitung konsistensi rasio apakah nilai tersebut konsisten atau tidak. Langkah dalam menentukan konsistensi rasio adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung nilai eigen (λ_{max})

Nilai eigen diperoleh dari hasil perkalian TPV dengan kolom

Tabel 2.7 Nilai Eigen

Kriteria	TPV	Kolom	λ_{Max}
Psikotes	0,39	2,69	1,05
TKA	0,20	5,58	1,12
Praktek	0,14	8,33	1,17
Interview 1	0,11	10,83	1,19
Interview 2	0,10	10,33	1,03
Peng. Kerja	0,05	19	0,95
			6,51

- b. Menghitung Konsistensi Indeks berdasarkan rumus (2.1)

$$CI = \frac{6,51 - 6}{6 - 1}$$

$$CI = \frac{0,51}{5} = 0,10$$

Setelah mendapat nilai konsistensi indeks, selanjutnya menghitung nilai konsistensi rasio untuk melihat konsistensi nilai. Perhitungan konsistensi rasio dihitung berdasarkan rumus (2.2) :

$$CR = \frac{0,10}{1,24}$$

$$CR = 0,08$$

Berdasarkan nilai konsistensi rasio tersebut, didapat nilai matriks kriteria 0,08 ($0,08 < 0,1$). Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi sangat baik dan dapat diterima, dimana nilai konsistensi rasio dikatakan konsisten jika $CR < 0,1$.

Melalui cara yang sama, langkah selanjutnya adalah menentukan bobot dari

masing-masing subkriteria sehingga diperoleh hasil bobot untuk masing-masing kriteria sebagai berikut:

1. Psikotes

Tabel 2.8 Bobot Sub kriteria dari Psikotes

Sub Kriteria	TVP (/ 4)
Aritmatika	0,48
Koran	0,27
Wartegg	0,18
EPPS	0,08

2. TKA

Tabel 2.9 Bobot Sub kriteria dari TKA

Sub Kriteria	TVP (/ 4)
Logika	0,45
Verbal	0,27
Numerik	0,18
Spasial	0,10

3. Praktek

Tabel 2.10 Bobot Sub kriteria dari Praktek

Sub Kriteria	TVP (/ 3)
Keterampilan	0,61
Kerapihan	0,27
Kecepatan	0,12

4. Interview 1

Tabel 2.11 Bobot Sub kriteria dari Interview 1

Sub Kriteria	TVP (/ 3)
Penampilan	0,62
Etika	0,24
Komunikasi	0,14

5. Interview 2

Tabel 2.12 Bobot Sub kriteria dari Interview 2

Sub Kriteria	TVP (/ 3)
Kepribadian	0,54
Motivasi	0,3
Cara Menjawab	0,16

6. Pengalaman Kerja

Tabel 2.13 Bobot Sub kriteria dari Pengalaman Kerja

Sub Kriteria	TVP (/ 4)
Sangat baik	0,56
Baik	0,26
Cukup	0,12
Kurang	0,06

Untuk selanjutnya nilai dari masing-masing bobot kriteria dan subkriteria dapat dimasukan ke penilaian tes calon pegawai untuk menentukan pegawai yang sesuai dengan kriteria masing-masing klien.

Tabel 2.14 Hasil bobot sub kriteria Interview 1

TPV	Penampilan (0,62)		Etika (0,24)		Komunikasi (0,14)		
NS	54x0,62	33,48	59x0,24	14,16	70x0,14	9,8	57,44
HR	67x0,62	41,54	48x0,24	11,52	60x0,14	8,4	61,46
WW	54x0,62	33,48	69x0,24	16,56	69x0,14	9,66	59,7

Lakukan hasil penilaian calon pegawai untuk setiap kriteria seperti tabel diatas hingga diperoleh hasil tes calon pegawai berdasarkan peringkat nilai tes.

Tabel 2.15 Hasil Penilaian

TPV	Penampilan (0,62)		Etika (0,24)		Komunikasi (0,14)		
NS	54x0,62	33,48	59x0,24	14,16	70x0,14	9,8	57,44
HR	67x0,62	41,54	48x0,24	11,52	60x0,14	8,4	61,46
WW	54x0,62	33,48	69x0,24	16,56	69x0,14	9,66	59,7

Tabel 2.16 Tabel Priority Global

TPV	Pskt	TKA	Prkt	Int 1	Int 2	P.ke rja	Priori ty Global	Pe ri ngka t
NS	13,99	12,23	9,05	6,32	7,22	0,28	49,09	2
HR	16,79	10,66	7,99	6,76	7,13	0,13	49,46	1
WW	12,78	10,11	7,37	6,57	7,38	0,08	44,29	3

Berdasarkan hasil perhitungan AHP pada tabel 2.41 didapat tujuan utama perusahaan untuk memilih 2 calon pegawai terbaik sesuai dengan kriteria klien. Pegawai tersebut adalah HR (Haryono) dengan nilai 49,46 sebagai urutan tertinggi pertama dan NS (Nana Sutisna) dengan nilai 49,09 sebagai urutan tertinggi kedua.

2.4 Analisis Kebutuhan Non Fungsional

Analisis kebutuhan non-fungsional merupakan analisis yang dibutuhkan untuk menentukan spesifikasi kebutuhan sistem. Spesifikasi ini juga

meliputi elemen atau komponen-komponen apa saja yang dibutuhkan untuk sistem yang akan dibangun sampai dengan sistem tersebut diimplementasikan. Analisis kebutuhan ini juga menentukan spesifikasi masukan yang diperlukan sistem, keluaran yang akan dihasilkan sistem dan proses yang dibutuhkan untuk mengolah masukan sehingga menghasilkan suatu keluaran yang diinginkan.

2.4.1 Analisis Perangkat Keras

2.4.1.1 Analisis Perangkat Keras yang Sedang Berjalan

Tabel 2.17 Perangkat Keras yang Sedang Berjalan

No	Perangkat Keras	Spesifikasi
1	Processor	Processor 2,2 GHz
2	Monitor	LCD 17 inch
3	Memori	RAM 4 Gb
4	Hard disk	80 Gb
5	Keyboard	Keyboard
6	Mouse	Mouse
7	Printer	Printer multifungsi warna
8	Jaringan Internet	LAN

2.4.1.2 Analisis Perangkat Keras yang Diusulkan

Tabel 2.18 Perangkat Keras yang Sedang Diusulkan

No	Perangkat Keras	Spesifikasi
1	Processor	Processor Minimal. 2,0 GHz
2	Monitor	LCD 15 inch
3	Memori	RAM 4 Gb
4	Hard disk	Minimal 10Gb
5	Keyboard	Keyboard
6	Mouse	Mouse
7	Printer	Printer multifungsi warna
8	Jaringan Internet	LAN

2.4.2 Analisis Perangkat Lunak

2.4.2.1 Analisis Perangkat Lunak yang Dibutuhkan

Tabel 2.19 Perangkat Lunak yang Sedang Berjalan

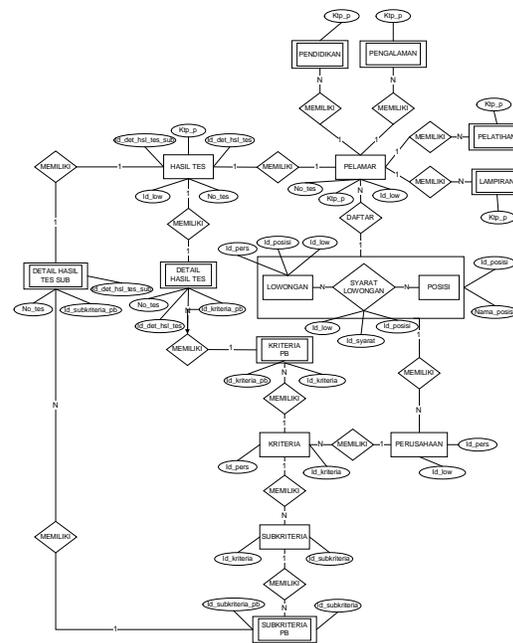
No	Perangkat Lunak	Spesifikasi
1	Sistem Operasi	Windows XP
2	Basis Data	M.excel 2007
3	Web Browser	Internet Explorer, Mozilla Firefox, opera, safari, chrome

2.4.2.2 Analisis Perangkat Lunak yang Dibutuhkan

Tabel 2.20 Perangkat Lunak yang Diusulkan

No	Perangkat Lunak	Spesifikasi
1	Sistem Operasi	Windows XP
2	Web Server Pembangun	XAMPP
3	Basis Data	MySQL
4	Bahasa Pemrograman	PHP
5	Web Browser	Internet Explorer, Mozilla Firefox, opera, safari, chrome

2.4.3 Analisis Basis Data



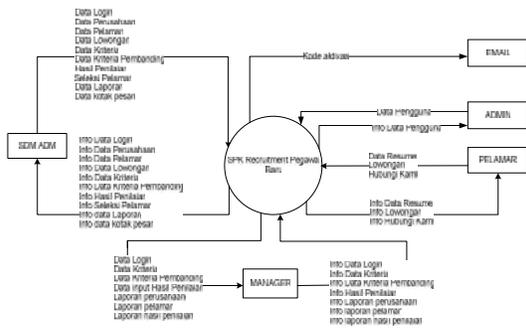
Gambar 2.14 ERD

2.5 Analisis Kebutuhan Fungsional

2.5.1 Diagram Konteks

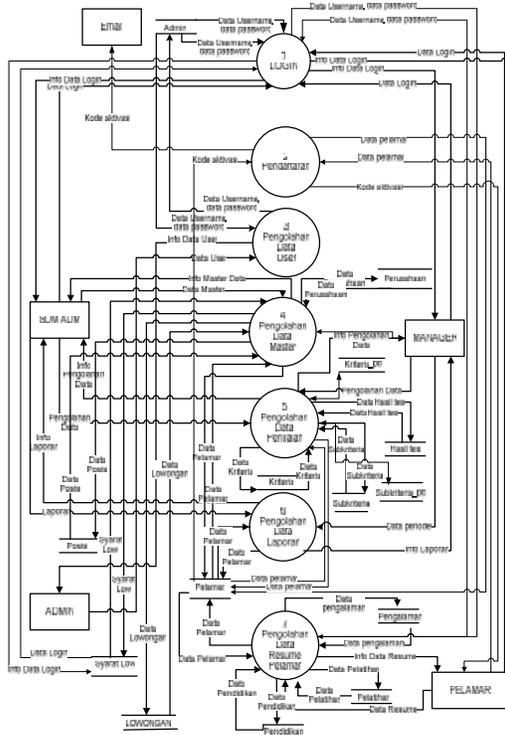
Diagram konteks digunakan untuk menggambarkan sistem pertama kali secara garis besar. Diagram konteks juga merupakan diagram arus data (data flow diagram atau DFD) dengan level yang teratas (top level).

Berikut adalah diagram konteks Sistem Pendukung Keputusan Recruitment Pegawai Baru:



Gambar 2.17 Diagram Konteks

2.5.2 DFD Level 1



Gambar 2.18 DFD Level 1

2.6 Implementasi dan Pengujian Sistem

2.6.1 Pengujian Alpha

Pengujian program ini menggunakan metode black box. Pengujian black box merupakan pengujian program berdasarkan fungsi dari program. Tujuan dari metode black box ini adalah untuk menemukan kesalahan fungsi pada program. Pengujian dengan metode black box dilakukan dengan cara memberikan sejumlah input pada program aplikasi yang kemudian diproses sesuai

dengan kebutuhan fungsional untuk melihat apakah program aplikasi menghasilkan output yang diinginkan dan sesuai dengan fungsi dari program tersebut.

Apabila dari input yang diberikan menghasilkan output yang sesuai dengan kebutuhan fungsional, maka program aplikasi yang bersangkutan telah benar, tetapi jika output yang dihasilkan tidak sesuai dengan kebutuhan fungsionalnya, maka masih terdapat kesalahan pada program aplikasi.

Berdasarkan hasil pengujian sistem yang telah dilakukan secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa proses pada sistem ini secara fungsional sudah dapat digunakan dan menghasilkan output yang diharapkan.

2.6.2 Pengujian Beta

Pengujian beta dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kualitas dari perangkat lunak yang dibangun, apakah sudah sesuai dengan harapan atau belum. Untuk itu dalam pengujian beta dilakukan penelitian dengan cara memberikan pertanyaan pada calon pengguna perangkat lunak.

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode wawancara. Untuk mengetahui tercapainya tujuan yang diinginkan pada pembangunan sistem informasi, wawancara diajukan kepada calon pengguna administrator, SDM ADM, dan manager di PT. ABC

Berdasarkan hasil pengujian beta melalui wawancara dengan ketiga pihak pengguna sistem ini, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pendukung keputusan rekrutmen pegawai baru ini sudah cukup baik dan memenuhi kelayakan untuk digunakan sebagai sistem baru pada PT. ABC. Akan tetapi, pengembangan sistem masih dapat dilakukan untuk memaksimalkan dan mendapatkan informasi yang lebih tepat dan akurat.

3. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisis, perancangan, implementasi, dan pengujian sistem, maka diperoleh kesimpulan terhadap sistem pendukung keputusan rekrutmen pegawai baru di PT. ABC sebagai berikut:

1. Perusahaan lebih mudah dalam menentukan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria masing-masing klien.
2. Perusahaan lebih mudah dalam menentukan penempatan pegawai yang tepat karena adanya perbedaan kriteria dari masing-masing klien.
3. Proses rekrutmen pegawai baru yang dimulai dari pengolahan data pegawai hingga penentuan penempatan pegawai diperkirakan dapat lebih efektif karena dapat diselesaikan tepat waktu.

3.2 Saran

Terlepas dari kelebihan dalam penggunaan perangkat lunak yang telah dibangun, sebuah pembangunan dan produk dari perangkat lunak pasti memiliki berbagai kekurangan, akan tetapi semua itu mampu dikembangkan dikemudian hari. Adapun saran-saran dalam pembangunan sistem pendukung keputusan rekrutmen pegawai baru di PT. ABC adalah sebagai berikut:

1. Adanya penambahan fitur lain yang lebih menunjang pada sistem pendukung keputusan ini seperti misalnya pendukung keputusan pemilihan karyawan berprestasi untuk kenaikan pangkat.
2. Sistem diintegrasikan dengan tes online sehingga memudahkan pelamar yang jauh dari lokasi perusahaan untuk melakukan serangkaian tes.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sommerville, Ian. 2007. *Software Engineering, 8th edition*. Addison-Wesley Longman, Incorporated
- [2] Efraim Turban, Jay E. Aronson, Ting Peng Liang. 2008. *Decision Support Systems and Intelligent Systems* Jilid 1 Ed. 7. Yogyakarta: Andi
- [3] Kadir, Abdul. 2003. *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi
- [4] Wursanto, Ig. 1989. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta : Kanisius
- [5] Sutanta, Edhy. 2004. *Sistem Basis Data*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- [6] Nugroho, Adi. 2004. *Konsep Pengembangan Sistem Basis Data*. Bandung : Informatika