

Metode Maut Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Pengangkatan Karyawan Tetap Pada PT.Bumi Menara Internusa

Deadly Method in the Decision Support System for Determining the Appointment of Permanent Employees at PT. Bumi Menara Internusa

Widya Ningrum^{a,1}, Muhammad Barkah Akbar^{b,2}, Daifiria^{c,3}

^aProgram Studi Sistem Informasi UPU, Jl.K.L Yos Sudarso KM 6.5 Tj.Mulia, Medan, 20241, Indonesia

^b Dosen Program Informatika UPU, Jl.K.L Yos Sudarso KM 6.5 Tj.Mulia, Medan, 20241, Indonesia
widyaningrum@gmail.com¹, Muhammad.barkah.akbar@gmail.com², daifiira@gmail.com³

ABSTRAK

PT. Bumi Menara Internusa merupakan perusahaan yang memproduksi produk beku. Dalam operasionalnya, perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak, tenaga kerja tidak terampil, dan tenaga kerja tetap. PT. Bumi Menara Internusa memiliki banyak karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap. Oleh karena itu, perlu dilakukan penetapan pengangkatan pegawai yang dinilai berdasarkan kinerja pegawai dan layak untuk dipromosikan. Proses penentuan pengangkatan pegawai penting untuk kesejahteraan pegawai selama bekerja. Namun sistem operasi pada perusahaan masih bersifat semi komputerisasi terutama dalam penentuan pengangkatan pegawai sehingga penentuan keputusan pengangkatan pegawai sangat sulit untuk ditentukan. Proses penilaian pengangkatan pegawai dilakukan secara manual dengan melakukan evaluasi kinerja pegawai, sehingga nilai yang diperoleh HRD tidak akurat dan efektif karena sering terjadi kesalahan dalam menentukan kinerja pegawai. Penilaian karyawan. Sehingga proses pembuatan laporan pengangkatan pegawai memakan waktu yang lama dan laporan yang diterima kurang akurat. Penilaian kinerja pegawai adalah kinerja individu secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar pekerjaan, sasaran, atau sasaran/kriteria yang ditetapkan. telah ditentukan dan disepakati oleh para pihak.

Kata Kunci : Pengangkatan Karyawan, MAUT, Web, Android, PHP, Mysql

ABSTRACT

PT.Bumi Menara Internusa is a company that produces frozen products. In its operations, the company uses contract workers, unskilled workers and permanent employees. PT.Bumi Menara Internusa has many employees including permanent employees and non-permanent employees. Therefore, it is necessary to determine the appointment of employees who are evaluated based on the employee's performance and are eligible for promotion. The process of determining employee appointments is important for the employee's well-being during their employment. However, the operating system in the company is still semi-computerized, especially in determining employee appointments, so determining employee appointment decisions is very difficult to determine. The process of evaluating employee appointments is done manually by evaluating employee performance, so the value obtained by HRD is inaccurate and ineffective because errors often occur in determining the employee's performance. Employee valuation. Thus, the process of preparing employee appointment reports takes a long time and the reports received are less accurate. An employee performance appraisal is an individual's performance as a whole over a given period of time in performing tasks, such as established job standards, goals, or objectives/criteria. predetermined and agreed upon by the parties.

Keywords : Employee Appointment, MAUT, Web, Android, PHP, Mysql

Info Artikel :

Disubmit:02 Juli 2023

Direview: 03 Agustus 2023

Diterima : 04 Oktober 2023

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan faktor utama dan terpenting dalam operasional suatu perusahaan. Kualitas seorang karyawan menentukan landasan seorang karyawan. Jika karyawan perusahaan tersebut mempunyai kualitas yang baik. [1]. Jika pekerja suatu perusahaan tertinggal dalam hal teknologi, maka perusahaan akan sulit berkembang. Di setiap perusahaan, Anda akan menemukan karakteristik karyawan perusahaan tersebut yang berbeda-beda. Baik pegawai yang rajin maupun tidak rajin, pegawai yang berkompeten maupun tidak kompeten, dan masih banyak lagi sifat-sifat lainnya yang akan terdapat pada diri setiap pegawai perusahaan.[2] Sehingga hal ini dapat memotivasi setiap pegawai agar terpacu untuk meningkatkan kualitas pribadinya.

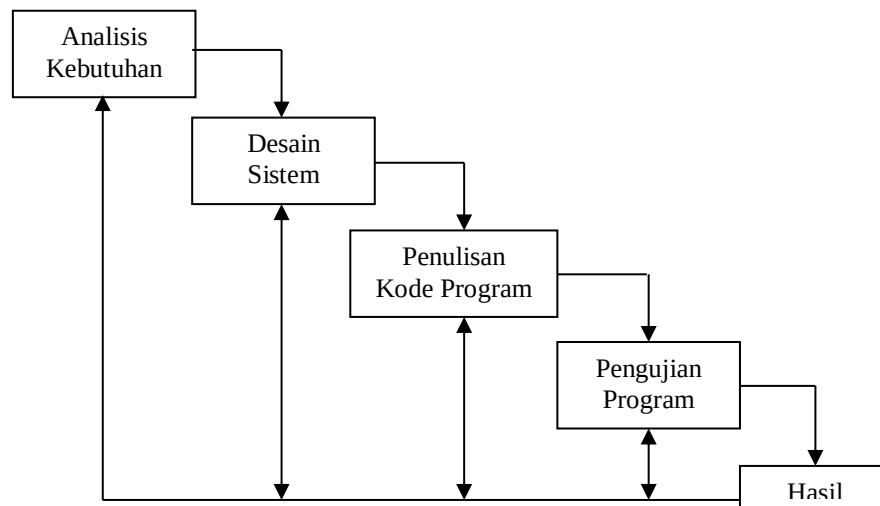
Oleh karena itu, dipilihlah antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. [3] Pegawai tetap adalah pegawai yang akan bekerja untuk jangka waktu tidak tertentu sesuai kebijaksanaannya, baik tetap bekerja pada perusahaan atau tidak sesuai syarat dan ketentuan yang berlaku. [4] Semakin tinggi kualitas seseorang, maka semakin baik pula orang tersebut dan semakin besar kemungkinannya untuk terpilih menjadi pegawai resmi [5]. Pemilihan pegawai tetap juga perlu dilakukan secara hati-hati agar tidak terjadi kesalahan pada saat proses seleksi.

Sebab jika terjadi kesalahan dalam proses seleksi, besar kemungkinan yang terpilih adalah orang-orang yang tidak memenuhi syarat. Aktor yang berperan adalah admin, HRD, pimpinan. Peran aktor HRD melakukan proses seleksi pengangkatan karyawan, menu aplikasi yang diakses oleh HRD adalah login, menu utama, kriteria, subkriteria, data karyawan, data penilaian, data penerapan metode, analisa perhitungan, laporan perhitungan dan logout. Pimpinan berperan dalam sistem login, menu utama, data penerapan metode, analisa perhitungan, laporan perhitungan dan logout. Aplikasi yang di gunakan dalam pembuatan sistem adalah PHP dan android studio.

Pada dasarnya, DSS dirancang untuk mendukung seluruh tahapan pengambilan keputusan, mulai dari pendefinisian masalah, pemilihan data yang relevan, penentuan pendekatan yang akan digunakan dalam proses pengambilan keputusan, hingga menawarkan alternatif [8]. Sistem pendukung keputusan adalah alat yang memungkinkan pengambil keputusan untuk memperluas kemampuan mereka namun tidak menggantikan penilaian mereka [9]. Meningkatnya kemajuan teknologi informasi yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai membuktikan bahwa informasi kini sudah menjadi kebutuhan pokok dalam kehidupan [10]. SPK dimaksudkan untuk membantu membuat keputusan tidak terlalu terstruktur dan biasanya ditemui oleh manajer di tingkat atas [11]. Penelitian ini dilakukan untuk menciptakan sistem pendukung keputusan pada penderita obesitas khususnya untuk menentukan pilihan menu makanan yang tepat bila dikonsumsi oleh penderita obesitas [12]. Penilaian kualitas kulit ular dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria yang mempengaruhi penilaian kualitas kulit ular meliputi ukuran, bentuk dan warna kulit.

2. METODE

Metodologi pengembangan sistem kerangka *waterfall* dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1 Kerangka *Fishbone*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan

1) Set Kriteria

Kriteria yang menjadi penilaian yaitu pengalaman kerja, pendidikan terakhir, wawasan, ketidakhadiran dan penampilan. Tabel 1 berikut ini merupakan kriteria dan bobot.

Tabel 1. Tabel Kriteria Penilaian Karyawan

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Bobot	Jenis
K1	Pengalaman Kerja	10%	Benefit
K2	Ketidakhadiran	25%	Benefit
K3	Pendidikan Terakhir	25%	Benefit
K4	Psikotest	20%	Benefit
K5	Wawancara	20%	Benefit

2) Set Sub Kriteria

Sub kriteria merupakan bagian dari setiap kriteria yang digunakan untuk penilaian. Setiap kriteria memiliki beberapa sub kriteria yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengalaman Kerja

Tabel 2 Sub Kriteria Pengalaman Kerja

Nilai	Bobot
< dari 2 Tahun	1
2 – 2.6 Tahun	2
2.7 – 2.9 Tahun	3
>3 Tahun	4

b. Ketidakhadiran

Tabel 3 Sub Kriteria Ketidakhadiran

Nilai	Bobot
>6 Hari	1
5-6 Hari	2
2-4 Hari	3
<2 Hari	4

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4 Sub Kriteria Pendidikan Terakhir

Nilai	Bobot
SMA	1
D2	2
D3	3
S1	4
S2	5

d. Psikotest

Tabel 5 Sub Kriteria Psikotest

Nilai	Bobot
< 75	1
76 – 80	2
81 – 88	3
> 88	4

e. Wawancara

Tabel 6 Sub Kriteria Wawancara

Nilai	Bobot
< 75	1
76 – 80	2
81 – 88	3
> 88	4

3) Konversi nilai Data Karyawan

Data penilaian data karyawan selanjutnya dikonversi nilai setiap kriterianya dalam bentuk bobot nilai seperti pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Data bobot penilaian

No	Nama Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5
1	Anisa Salsabila	3	1	1	1	3
2	Ardiansyah Ramadhan	3	2	3	4	1
3	Arya Jagad Herwanto	4	4	2	2	3
4	Bunga Hafizah	3	4	1	2	1
5	Devin	2	1	3	3	1
6	Dewa Anggara	2	3	4	2	3

7	Ega Ananta	3	3	2	2	1
8	Fahri Arafah	2	3	3	2	1
9	Hamdan Ansari	4	1	1	2	1
10	Harmansyah	3	1	4	2	2
11	Irwanda	2	2	2	3	2
12	M. Fikri Syahroni	3	3	1	4	3
13	M. Luthfi Syahputra	1	1	3	3	3
14	M. Zidan Ramadhan	2	2	2	4	1
15	Mozzahira	3	3	1	2	1
16	Muhammad Ibrahim Kifli	3	2	1	2	2
17	Nurlela	3	2	3	3	2
18	Rahmat Dzaky	3	1	1	1	4
19	Silvana Putri	1	3	2	4	1
20	Syakira Juliani	2	3	2	2	4
21	Wilham Sahputra	4	3	1	2	3
22	Shinta Zahira	3	2	4	1	1
23	Al Hafis Ramadhan	2	3	1	4	2
24	Adinda Shakira	2	2	2	2	2
25	Aditya Maulana	1	3	2	4	1
26	Ahmad Nouval	3	3	2	3	1
27	Ali Fauzan	2	3	2	4	1
28	Ari Syahputra	1	2	2	4	1
29	Azid Haqqi	3	3	3	2	1
30	Azmi Rafandi Pasaribu	1	3	2	2	1

4) Tabel Hasil Penilaian

Tabel yang menentukan hasil penilaian untuk setiap alternatif yang ada dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Tabel Hasil Penilaian

No	Nama Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5	Total
1	Anisa Salsabila	3	1	1	1	3	9
2	Ardiansyah Ramadhan	3	2	3	4	1	13
3	Arya Jagad Herwanto	4	4	2	2	3	15
4	Bunga Hafizah	3	4	1	2	1	11
5	Devin	2	1	3	3	1	10
6	Dewa Anggara	2	3	4	2	3	14
7	Ega Ananta	3	3	2	2	1	11
8	Fahri Arafah	2	3	3	2	1	11
9	Hamdan Ansari	4	1	1	2	1	9
10	Harmansyah	3	1	4	2	2	12
11	Irwanda	2	2	2	3	2	11
12	M. Fikri Syahroni	3	3	1	4	3	14
13	M. Luthfi Syahputra	1	1	3	3	3	11
14	M. Zidan Ramadhan	2	2	2	4	1	11
15	Mozzahira	3	3	1	2	1	10
16	Muhammad Ibrahim Kifli	3	2	1	2	2	10
17	Nurlela	3	2	3	3	2	13
18	Rahmat Dzaky	3	1	1	1	4	10

19	Silvana Putri	1	3	2	4	1	11
20	Syakira Juliani	2	3	2	2	4	13
21	Wilham Sahputra	4	3	1	2	3	13
22	Shinta Zahira	3	2	4	1	1	11
23	Al Hafis Ramadhan	2	3	1	4	2	12
24	Adinda Shakira	2	2	2	2	2	10
25	Aditya Maulana	1	3	2	4	1	11
26	Ahmad Nouval	3	3	2	3	1	12
27	Ali Fauzan	2	3	2	4	1	12
28	Ari Syahputra	1	2	2	4	1	10
29	Azid Haqqi	3	3	3	2	1	12
30	Azmi Rafandi Pasaribu	1	3	2	2	1	9
Max		4	4	4	4	4	
Min		1	1	1	1	1	

Selanjutnya menyajikan cara perhitungan manual dengan memasukkan asumsi data.

$$U_{(x)} = \frac{x - x_i^-}{x_i^+ - x_i^-} \dots \dots \dots (2)$$

x = Bobot alternative

x_i^- = Bobot terburuk (*minimum*) dari kriteria ke-x

x_i^+ = Bobot terbaik (*maximum*) dari kriteria ke-x

Berikut contoh perhitungannya normalisasi dari tabel penilaian :

$$A1 (K1) = \frac{3 - 1}{4 - 1} = 0.667$$

$$A1 (K2) = \frac{1 - 1}{4 - 1} = 0$$

$$A1 (K3) = \frac{1 - 1}{4 - 1} = 0$$

$$A1 (K4) = \frac{1 - 1}{4 - 1} = 0$$

$$A1 (K5) = \frac{3-1}{4-1} = 0.667 \text{ dan seterusnya}$$

5) Tabel Normalisasi

Tabel yang menentukan penilaian normalisasi untuk setiap alternatif yang ada dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Tabel Normalisasi

No	Nama Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5
1	Anisa Salsabila	0,667	0,000	0,000	0,000	0,667
2	Ardiansyah Ramadhan	0,667	0,333	0,667	1,000	0,000
3	Arya Jagad Herwanto	1,000	1,000	0,333	0,333	0,667
4	Bunga Hafizah	0,667	1,000	0,000	0,333	0,000
5	Devin	0,333	0,000	0,667	0,667	0,000
6	Dewa Anggara	0,333	0,667	1,000	0,333	0,667
7	Ega Ananta	0,667	0,667	0,333	0,333	0,000
8	Fahri Arafah	0,333	0,667	0,667	0,333	0,000
9	Hamdan Ansari	1,000	0,000	0,000	0,333	0,000
10	Harmansyah	0,667	0,000	1,000	0,333	0,333
11	Irwanda	0,333	0,333	0,333	0,667	0,333

12	M. Fikri Syahroni	0,667	0,667	0,000	1,000	0,667
13	M. Luthfi Syahputra	0,000	0,000	0,667	0,667	0,667
14	M. Zidan Ramadhan	0,333	0,333	0,333	1,000	0,000
15	Mozzahira	0,667	0,667	0,000	0,333	0,000
16	Muhammad Ibrahim Kifli	0,667	0,333	0,000	0,333	0,333
17	Nurlela	0,667	0,333	0,667	0,667	0,333
18	Rahmat Dzaky	0,667	0,000	0,000	0,000	1,000
19	Silvana Putri	0,000	0,667	0,333	1,000	0,000
20	Syakira Juliani	0,333	0,667	0,333	0,333	1,000
21	Wilham Sahputra	1,000	0,667	0,000	0,333	0,667
22	Shinta Zahira	0,667	0,333	1,000	0,000	0,000
23	Al Hafis Ramadhan	0,333	0,667	0,000	1,000	0,333
24	Adinda Shakira	0,333	0,333	0,333	0,333	0,333
25	Aditya Maulana	0,000	0,667	0,333	1,000	0,000
26	Ahmad Nouval	0,667	0,667	0,333	0,667	0,000
27	Ali Fauzan	0,333	0,667	0,333	1,000	0,000
28	Ari Syahputra	0,000	0,333	0,333	1,000	0,000
29	Azid Haqqi	0,667	0,667	0,667	0,333	0,000
30	Azmi Rafandi Pasaribu	0,000	0,667	0,333	0,333	0,000

Tahap selanjutnya akan di lakukan perkalian matrik ternormalisasi dengan bobot preferensi dengan menggunakan rumus:

$$V_{(x)} = \sum_{i=1}^n w_j \cdot x_{ij} \dots \dots \dots (1)$$

Berikut contoh perhitungan perkalian matrik normalisasi dengan menggunakan persamaan .
A1 = (0.667*0.1) + (0*0.25) + (0*0,25) + (0*0,2) + (0.667*0.2) dan seterusnya
Maka diperoleh hasil normalisasi sebagai berikut :

No	Nama Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5
1	Anisa Salsabila	0,067	0,000	0,000	0,000	0,133
2	Ardiansyah Ramadhan	0,067	0,083	0,167	0,200	0,000
3	Arya Jagad Herwanto	0,100	0,250	0,083	0,067	0,133
4	Bunga Hafizah	0,067	0,250	0,000	0,067	0,000
5	Devin	0,033	0,000	0,167	0,133	0,000
6	Dewa Anggara	0,033	0,167	0,250	0,067	0,133
7	Ega Ananta	0,067	0,167	0,083	0,067	0,000
8	Fahri Arafah	0,033	0,167	0,167	0,067	0,000
9	Hamdan Ansari	0,100	0,000	0,000	0,067	0,000
10	Harmansyah	0,067	0,000	0,250	0,067	0,067
11	Irwanda	0,033	0,083	0,083	0,133	0,067
12	M. Fikri Syahroni	0,067	0,167	0,000	0,200	0,133
13	M. Luthfi Syahputra	0,000	0,000	0,167	0,133	0,133
14	M. Zidan Ramadhan	0,033	0,083	0,083	0,200	0,000

15	Mozzahira	0,067	0,167	0,000	0,067	0,000
16	Muhammad Ibrahim Kifli	0,067	0,083	0,000	0,067	0,067
17	Nurlela	0,067	0,083	0,167	0,133	0,067
18	Rahmat Dzaky	0,067	0,000	0,000	0,000	0,200
19	Silvana Putri	0,000	0,167	0,083	0,200	0,000
20	Syakira Juliani	0,033	0,167	0,083	0,067	0,200
21	Wilham Sahputra	0,100	0,167	0,000	0,067	0,133
22	Shinta Zahira	0,067	0,083	0,250	0,000	0,000
23	Al Hafis Ramadhan	0,033	0,167	0,000	0,200	0,067
24	Adinda Shakira	0,033	0,083	0,083	0,067	0,067
25	Aditya Maulana	0,000	0,167	0,083	0,200	0,000
26	Ahmad Nouval	0,067	0,167	0,083	0,133	0,000
27	Ali Fauzan	0,033	0,167	0,083	0,200	0,000
28	Ari Syahputra	0,000	0,083	0,083	0,200	0,000
29	Azid Haqqi	0,067	0,167	0,167	0,067	0,000
30	Azmi Rafandi Pasaribu	0,000	0,167	0,083	0,067	0,000

6) Tabel Hasil Perkalian Matrik Normalisasi

Tabel yang menentukan hasil perkalian matrik normalisasi untuk setiap alternatif yang ada, dari hasil persamaan maka akan dihasilkan perkalian matrik normalisasi yang ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 10. Tabel Hasil Perkalian Matrik Normalisasi

No	Nama Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5	Total
1	Anisa Salsabila	0,067	0,000	0,000	0,000	0,133	0,200
2	Ardiansyah Ramadhan	0,067	0,083	0,167	0,200	0,000	0,517
3	Arya Jagad Herwanto	0,100	0,250	0,083	0,067	0,133	0,633
4	Bunga Hafizah	0,067	0,250	0,000	0,067	0,000	0,383
5	Devin	0,033	0,000	0,167	0,133	0,000	0,333
6	Dewa Anggara	0,033	0,167	0,250	0,067	0,133	0,650
7	Ega Ananta	0,067	0,167	0,083	0,067	0,000	0,383
8	Fahri Arafah	0,033	0,167	0,167	0,067	0,000	0,433
9	Hamdan Ansari	0,100	0,000	0,000	0,067	0,000	0,167
10	Harmansyah	0,067	0,000	0,250	0,067	0,067	0,450
11	Irwanda	0,033	0,083	0,083	0,133	0,067	0,400
12	M. Fikri Syahroni	0,067	0,167	0,000	0,200	0,133	0,567
13	M. Luthfi Syahputra	0,000	0,000	0,167	0,133	0,133	0,433
14	M. Zidan Ramadhan	0,033	0,083	0,083	0,200	0,000	0,400
15	Mozzahira	0,067	0,167	0,000	0,067	0,000	0,300

16	Muhammad Ibrahim Kifli	0,067	0,083	0,000	0,067	0,067	0,283
17	Nurlela	0,067	0,083	0,167	0,133	0,067	0,517
18	Rahmat Dzaky	0,067	0,000	0,000	0,000	0,200	0,267
19	Silvana Putri	0,000	0,167	0,083	0,200	0,000	0,450
20	Syakira Juliani	0,033	0,167	0,083	0,067	0,200	0,550
21	Wilham Sahputra	0,100	0,167	0,000	0,067	0,133	0,467
22	Shinta Zahira	0,067	0,083	0,250	0,000	0,000	0,400
23	Al Hafis Ramadhan	0,033	0,167	0,000	0,200	0,067	0,467
24	Adinda Shakira	0,033	0,083	0,083	0,067	0,067	0,333
25	Aditya Maulana	0,000	0,167	0,083	0,200	0,000	0,450

7) Tabel Hasil Nilai Perangkingan

Tabel yang menentukan hasil nilai perangkingan untuk setiap alternatif yang ada, dari hasil pada tabel diatas diperoleh nilai perangkingan. Maka tahap selanjutnya adalah pengurutan bobot dari bobot terbesar ke bobot terkecil sehingga didapatkan rangking yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 11. Tabel Hasil Nilai Perangkingan

Rangking	Nama	Nilai	Keputusan
1	Dewa Anggara	0,650	Layak Menjadi Karyawan Tetap
2	Arya Jagad Herwanto	0,633	
3	M. Fikri Syahroni	0,567	
4	Syakira Juliani	0,550	
5	Ardiansyah Ramadhan	0,517	
6	Nurlela	0,517	
7	Ali Fauzan	0,483	
8	Wilham Sahputra	0,467	
9	Al Hafis Ramadhan	0,467	
10	Azid Haqqi	0,467	
11	Harmansyah	0,450	
12	Aditya Maulana	0,450	
13	Ahmad Nouval	0,450	
14	Silvana Putri	0,450	
15	M. Luthfi Syahputra	0,433	
16	Fahri Arafah	0,433	
17	Irwanda	0,400	
18	M. Zidan Ramadhan	0,400	
19	Shinta Zahira	0,400	
20	Bunga Hafizah	0,383	
21	Ega Ananta	0,383	
22	Ari Syahputra	0,367	

23	Devin	0,333
24	Adinda Shakira	0,333
25	Azmi Rafandi Pasaribu	0,317
26	Mozzahira	0,300
27	Muhammad Ibrahim Kifli	0,283
28	Rahmat Dzaky	0,267
29	Anisa Salsabila	0,200
30	Hamdan Ansari	0,167

Hasil dari analisis dengan metode MAUT pada kasus pengangkatan jabatan karyawan dari buruh menjadi karyawan tetap, dapat menghasilkan pilihan yang lebih objektif dengan penilaian Dewa Anggara.

B. Hasil

1) Tampilan Menu Login



Gambar 2 Tampilan *Form Login*

2) Tampilan *Form* Data Profil Pengguna



Gambar 3. Tampilan *Form* Data Profil Pengguna

3) Tampilan *Form* Data Kriteria

Tampilan ini merupakan tampilan Kriteria yang berfungsi untuk mengetahui perhitungan Kriteria. Gambar tampilan *form* Kriteria ditunjukkan pada gambar 4:

Gambar 4. Tampilan *Form* Data Kriteria

4) Tampilan *Form* Data Sub Kriteria

Parameter	Value
1. 1st Value	10
2. 2nd Value	5
3. 3rd Value	15
4. 4th Value	1

Gambar 5. Tampilan *Form* Data Subkriteria

5) Tampilan *Form* Data Karyawan

Tampilan ini merupakan tampilan *form* input data karyawan yang berfungsi untuk menampilkan data-data karyawan. Berikut gambar *form* data karyawan ditunjukkan pada Gambar 6 :

[illegible]

Gambar 6. Tampilan *Form* Data Karyawan

6) Tampilan *Form Analisa*

No	Nama Karyawan	Nilai Alternatif	Rendemen
1	Dewi	100000	100000
2	Rizki	100000	100000
3	Rizki	100000	100000
4	Rizki	100000	100000
5	Rizki	100000	100000
6	Rizki	100000	100000
7	Rizki	100000	100000
8	Rizki	100000	100000
9	Rizki	100000	100000
10	Rizki	100000	100000
11	Rizki	100000	100000
12	Rizki	100000	100000
13	Rizki	100000	100000
14	Rizki	100000	100000
15	Rizki	100000	100000
16	Rizki	100000	100000
17	Rizki	100000	100000
18	Rizki	100000	100000
19	Rizki	100000	100000
20	Rizki	100000	100000

Gambar 6. Tampilan *Form Analisa*

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan selama membuat Penerapan Metode Maut Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Pengangkatan Karyawan Tetap Pada PT.Bumi Menara Internusa Berbasis Web Dan Android, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Sistem aplikasi yang di rancang dalam menentukan pengangkatan karyawan tetap pada PT. Bumi Menara Internusa.
- 2) Dengan adanya sistem ini maka akan sangat membantu untuk mempercepat pengolahan data dalam pengambilan keputusan dalam penentuan pengangkatan karyawan tetap.
- 3) Dalam proses seleksi mutasi buruh menjadi pengangkatan karyawan tetap dilakukan dengan sistem periode.
- 4) Dengan menggunakan Metode *MAUT* dapat melakukan perhitungan secara otomatis ketika pengguna menginputkan nilai alternatif dan nilai kriteria, sehingga dapat mengurangi masalah dalam pengambilan keputusan dalam penentuan pengangkatan karyawan tetap dan alat bantu UML (*Unified Modelling Language*).

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian Skripsi ini.

REFERENSI

- [1] Aldo, D., Putra, N., & Munir, Z. (2019). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA DOSEN DENGAN MENGGUNAKAN METODE MULTI ATTRIBUTE UTILITY THEORY (MAUT) Dasril. *Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen*, 7(2).
- [2] Alfina, O., & Harahap, F. (2019). Pemodelan Uml Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Siswa Siswa Tunagrahita. *Methomika : Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 3(2), 143–150.
- [3] B, Muhammad Auliya. S, Yan Watequlis .R, I. F. (2015). Menggunakan Metode Smart (Simple Multi-Attribute Rating Technique). *Jurnal Informatika Polinema*, 1(4), 34–36.

- [4] Dn, H. D. Q. J. D. (2016). *6Lvwhp 3Hqgxnxqj .Hsxwxvdq Xqwxn 0Hqhwxndq 6Lvzd %Husuhvwdvl \Dqj /D\Dn 0Hqmdgl 6Lvzd 7Hodgdq*. 8(1).
- [5] Fajirwan, D., Arhami, M., & Amalia, I. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Bantuan Renovasi Rumah Dhuafa Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory. *Jurnal Infomedia*, 3(2), 49–57. <https://doi.org/10.30811/jim.v3i2.713>
- [6] Fitriani, P. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pembelian Smartphone Android dengan Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT). *Mantik Penusa*, 4(1), 6–11. <http://www.e-jurnal.pelitanusantara.ac.id/index.php/mantik/article/view/711>
- [7] Hadinata, N. (2018). Implementasi Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT) Pada Sistem Pendukung Keputusan dalam Menentukan Penerima Kredit. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 7(2), 87–92. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v7i2.562>
- [8] Sari, R. E., & Saleh, A. (2017, October). Penilaian kinerja dosen dengan menggunakan metode AHP (Studi kasus: di STMIK Potensi Utama Medan). In *Seminar Nasional Informatika (SNIf)* (Vol. 1, No. 1, pp. 108-114).
- [9] Setiawan, A., & Sari, R. E. (2018). PENERAPAN METODE PROFILE MACHING SEBAGAI PENYORTIRAN BIBIT KELAPA SAWIT. *Jurnal Informatika Kaputama (JIK)*, 2(2), 1-11.
- [10] Matondang, N. W., Sari, R. E., & Sari, R. N. (2022, August). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Yang Berprestasi Pada PT. Charoen Pokhpan Medan Dengan Menggunakan Metode SMART Berbasis Web. In *SISITI: Seminar Ilmiah Sistem Informasi dan Teknologi Informasi* (Vol. 11, No. 1, pp. 54-65).
- [11] Sari, R. E. (2017, November). Pemilihan Alternatif Kualitas Kayu Terbaik Untuk Kerajinan Meubel Dengan Metode TOPSIS. In *Seminar Nasional Informatika (SNIf)* (Vol. 1, No. 1, pp. 211-216).
- [12] Prayetno, D., Sinaga, M. D., & Sari, R. E. (2018, July). Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Kadar Minyak Mentah Kelapa Sawit Dengan Metode Topsis. In *Proceeding Seminar Nasional Sistem Informasi dan Teknologi Informasi* (Vol. 1, No. 1, pp. 704-709).
- [13] Saleh, A., Sari, R. E., & Kurniawan, H. (2017, October). Metode Fuzzy Simple Additive Weighting (Saw) Dalam Menentukan Kualitas Kulit Ular Untuk Kerajinan Tangan (Studi Kasus: Cv. Asia Exotica Medan). In *Seminar Nasional Informatika (SNIf)* (Vol. 1, No. 1, pp. 18-23).
- [14] Janis, J. W., Mamahit, D. J., Sugiarto, B. A., Rumagit, A. M., Elektro, T., Sam, U., & Manado, R. (2020). Rancang Bangun Aplikasi Online Sistem Pemesanan Jasa Tukang Bangunan Berbasis Lokasi. *Jurnal Teknik Informatika*, 15(1), 1–12. <https://doi.org/10.35793/jti.15.1.2020.29023>
- [15] Kaban, R., Yunita, W., & Faradillah, Y. (2019). Aplikasi Pemesanan Tiket Bus Berbasis Android (Study Kasus : Pt . Als Terminal Pasar X Tanjung Beringin). *Jurnal Manajemen ...*, 32(1).