

Impelementasi Metode AHP Dalam Perekrutan Karyawan Baru (Studi Kasus : PT.VVF Indonesia) Berbasis Web

Implementation of the AHP Method in Web-Based New Employee Recruitment (Case Study: PT.VVF Indonesia).

Etty Sumiati Siburian¹, Faisal Amir Harahap²

^aMahasiswa Universitas Potensi Utama, Jl.K.L Yos Sudarso KM 6.5 Tj.Mulia, Medan, 20241, Indonesia

^b Dosen Universitas Potensi Utama, Jl.K.L Yos Sudarso KM 6.5 Tj.Mulia, Medan, 20241, Indonesia

08etty@gmail.com¹, faisalamirharahap5@gmail.com²

ABSTRAK

PT. VVF Indonesia adalah suatu perusahaan yang bergerak di pengolahan produk oleokimia. Selama ini proses seleksi penerimaan karyawan pada PT. VVF Indonesia masih dilakukan secara manual dimana lamaran yang dikirim masih menggunakan data fisik yaitu kertas yang tentunya sangat rentan hilang karena tercampur dengan berkas pelamar lain, pada saat kegiatan seleksi pun masih dengan cara memilah berkas-berkas pelamar dan membandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kemudian dilanjutkan dengan proses lainnya seperti wawancara. Hal ini tentunya membutuhkan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu diperlukan suatu sistem komputerisasi yang dapat membantu pengambilan keputusan dalam memberikan hasil seleksi karyawan yang efisien dan efektif. Kegiatan rekrutmen merupakan suatu proses yang dilakukan perusahaan dalam rangka penambahan tenaga sumber daya manusia agar kegiatan perusahaan dapat lebih optimal. Proses rekrutmen pada umumnya melalui beberapa tahapan sesuai dengan ketentuan dan kriteria yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Penerimaan karyawan baru selalu dengan proses seleksi yang ketat sehingga proses pengambilan keputusan oleh manajer menjadi sangat sulit. Untuk itu biasanya manajer mencari solusi agar pengambilan keputusan lebih mudah.

Kata Kunci : Penerimaan, AHP, Mysql, PHP, Sistem Pendukung Keputusan

ABSTRACT

PT. VVF Indonesia is a company engaged in processing oleochemical products. So far, the employee recruitment selection process at PT. VVF Indonesia is still done manually, where applications sent still use physical data, namely paper, which is very vulnerable to being lost because it is mixed with other applicant files. During selection activities, the applicant's files are still sorted and compared with predetermined criteria. Then proceed with other processes such as interviews. This of course takes quite a long time. Therefore, a computerized system is needed that can assist decision making in providing efficient and effective employee selection results. Recruitment activities are a process carried out by companies in order to increase human resources so that company activities can be more optimal. The recruitment process generally goes through several stages in accordance with the provisions and criteria set by each company. Acceptance of new employees always involves a strict selection process so that the decision-making process by managers becomes very difficult. For this reason, managers usually look for solutions to make decision making easier.

Keywords : Acceptance, AHP, Mysql, PHP, Decision Support System

Info Artikel :

Disubmit: 14 Oktober 2023

Direview: 15 November 2023

Diterima : 16 Desember 2023

Copyright © 2024 – UPU Journal. All Rights reversed.

1. PENDAHULUAN

Sistem pendukung keputusan adalah sistem informasi berbasis komputer yang interaktif, dengan cara mengolah data dengan berbagai model untuk memecahkan masalah-masalah yang tidak terstruktur

sehingga dapat memberikan informasi yang bisa digunakan oleh para pengambil keputusan dalam membuat sebuah keputusan. Dalam sebuah sistem pendukung keputusan, sumber daya intelektual yang dimiliki seseorang dipadukan dengan kemampuan computer untuk membantu meningkatkan kualitas dari keputusan yang diambil. [1]

PT. VVF Indonesia adalah suatu perusahaan yang bergerak di pengolahan produk oleokimia. Selama ini proses seleksi penerimaan karyawan pada PT. VVF Indonesia masih dilakukan secara manual dimana lamaran yang dikirim masih menggunakan data fisik yaitu kertas yang tentunya sangat rentan hilang karena tercampur dengan berkas pelamar lain, pada saat kegiatan seleksi pun masih dengan cara memilah berkas-berkas pelamar dan membandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kemudian dilanjutkan dengan proses lainnya seperti wawancara. Hal ini tentunya membutuhkan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu diperlukan suatu sistem komputerisasi yang dapat membantu pengambilan keputusan dalam memberikan hasil seleksi karyawan yang efisien dan efektif.

Kegiatan rekrutmen merupakan suatu proses yang dilakukan perusahaan dalam rangka penambahan tenaga sumber daya manusia agar kegiatan perusahaan dapat lebih optimal.[2] Proses rekrutmen pada umumnya melalui beberapa tahapan sesuai dengan ketentuan dan kriteria yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Penerimaan karyawan baru selalu dengan proses seleksi yang ketat sehingga proses pengambilan keputusan oleh manajer menjadi sangat sulit.[3] Untuk itu biasanya manajer mencari solusi agar pengambilan keputusan lebih mudah. Penetapan kriteria merupakan hal utama yang dilakukan manajer agar proses seleksi lebih objektif. Namun setelah proses seleksi semakin ketat maka seringkali manajer kebingungan dalam menentukan kandidat yang lolos dalam seleksi tersebut, sehingga pengambilan keputusan menjadi lambat. Untuk itu manajer memerlukan suatu masukan yang akan memudahkan dalam proses seleksi seperti sebuah aplikasi yang diharapkan dapat mempercepat proses seleksi karyawan baru. [4]

Dengan merancang dan membangun sebuah sistem pendukung keputusan dalam penentuan pemberian pinjaman pada nasabah dengan menggunakan metode AHP sangat tepat untuk penentuan penerimaan karyawan baru. Metode AHP umumnya digunakan dengan tujuan untuk menyusun prioritas dari berbagai alternatif pilihan yang ada dan pilihan-pilihan tersebut bersifat kompleks atau multi kriteria bahwa penentuan prioritas inilah yang merupakan bagian penting dari penggunaan metode AHP. Selanjutnya Mulyono menjelaskan bahwa pada dasarnya metode AHP merupakan suatu teori umum tentang suatu konsep pengukuran. Metode ini digunakan untuk menemukan suatu skala rasio baik dari perbandingan pasangan yang bersifat diskrit maupun kontinu. [5]

2. METODE

Metode merupakan suatu cara yang sistematis untuk mengerjakan suatu permasalahan. Untuk itu penulis menggunakan beberapa cara untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penentuan perekrutan karyawan baru pada PT.VVF Indonesia, diantaranya:

- a. Observasi
Pada penelitian ini dimulai dengan melakukan observasi lapangan untuk mencari bahasan penelitian pada PT.VVF Indonesia.
- b. Definisi Masalah
Pada tahapan ini melihat permasalahan yang akan diangkat, kriteria yang diperlukan dalam proses penilaian.
- c. Studi literatur
Selanjutnya mencari studi literatur mengenai tinjauan pustaka yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta literatur penelitian sebelumnya yang terkait dengan tema penelitian.
- d. Metode yang digunakan adalah metode AHP yaitu model pendukung keputusan yang 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. Dengan metode ini diharapkan adanya penilaian yang lebih akurat.

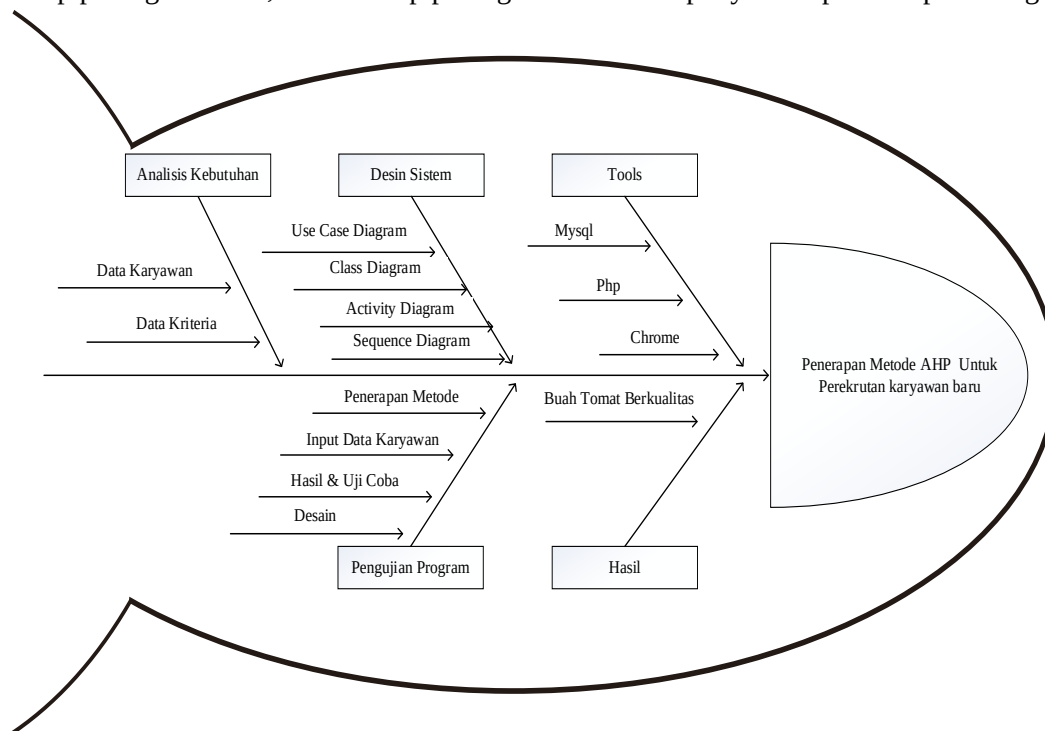
e. Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara.

f. Wawancara

Teknik ini secara langsung bertatap muka dengan pihak bersangkutan untuk mendapatkan penjelasan dari masalah-masalah yang sebelumnya kurang jelas yaitu tentang mekanisme sistem yang digunakan pada perusahaan dan juga untuk meyakinkan bahwa data yang diperoleh dikumpulkan benar-benar akurat. Proses wawancara dilakukan kepada bagian HRD dalam menentukan proses perekrutan

Didalam melakukan pengembangan sistem, penulis menggunakan model *Fishbone* atau siklus hidup perangkat lunak, siklus hidup perangkat lunak mempunyai tahapan-tahapan sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram *Fishbone* Metodologi Penelitian

Keterangan :

1. Analisis Kebutuhan

Pada tahapan ini merupakan analisa terhadap kebutuhan yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian yang akan dilakukan. Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data-data teori yang terkait dengan data perekrutan karyawan baru pada PT.VVF Indonesia dan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*).

2. Desain Sistem

Proses desain akan menerjemahkan syarat kebutuhan sebuah perancangan perangkat lunak yang dapat diperkirakan sebelum dibuat kode program. Proses ini berfokus kepada : struktur data, arsitektur perangkat lunak, representasi *interface*, dan *detail* (algoritma) prosedural. Dokumen inilah yang akan digunakan untuk melakukan aktivitas pembuatan sistemnya. Pada tahap ini dilakukan desain perangkat lunak menggunakan pemodelan UML yaitu *Use Case Diagram*, *Class Diagram*, *Activity Diagram* Dan *Sequence Diagram*.

3. Tools

Kode program merupakan terjemahan *design* dalam bahasa yang bisa dikenali komputer. Pada tahap ini desain sistem diimplementasikan ke dalam kode program. Pemrograman dimulai dengan bahasa pemrograman *PHP* dan menggunakan *database* *Mysql*.

4. Pengujian Program

Pengujian program merupakan langkah yang dilakukan setelah penulisan kode program. Pengujian program dilakukan untuk mengetahui hasil dari perancangan sistem yang telah dibuat dan untuk mengetahui kekurangan sistem. Apabila terdapat kekurangan sistem atau program tidak berjalan dengan baik, maka akan dilakukan perbaikan sampai seluruh program berjalan dengan baik. Pada penulisan skripsi ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan *Blackbox Testing*. *Blackbox Testing* adalah metode pengujian perangkat lunak yang menguji fungsionalitas aplikasi yang bertentangan dengan struktur internal atau kerja. Pengetahuan khusus dari kode aplikasi/ struktur internal dan pengetahuan pemrograman pada umumnya tidak diperluka. Uji kasus dibangun di sekitar spesifikasi dan persyaratan, yakni, aplikasi apa yang seharusnya dilakukan. Menggunakan deskripsi eksternal perangkat lunak, termasuk spesifikasi, persyaratan, dan desain untuk menurunkan uji kasus. Tes ini dapat menjadi fungsional atau non-fungsional, meskipun biasanya fungsional. Perancang uji memilih *input* yang valid dan tidak valid dan menentukan *output* yang benar.

5. Hasil

Pada tahap ini program akan diterapkan untuk mengambil keputusan penentuan pemberian pinjaman pada nasabah. Kemudian program secara otomatis akan menampilkan hasil perekrutan karyawan baru pada PT.VVF Indonesia berupa keputusan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan

Selama ini proses seleksi penerimaan calon karyawan pada PT. VVF Indonesia masih dilakukan secara manual dimana lamaran yang dikirim masih menggunakan data fisik yaitu kertas yang tentunya sangat rentan hilang karena tercampur dengan berkas pelamar lain, pada saat kegiatan seleksi pun masih dengan cara memilah berkas-berkas pelamar dan membandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kemudian dilanjutkan dengan proses lainnya seperti wawancara. Hal ini tentunya membutuhkan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu diperlukan suatu sistem komputerisasi yang dapat membantu pengambilan keputusan dalam memberikan hasil seleksi calon karyawan yang efisien dan efektif. Kegiatan rekrutmen merupakan suatu proses yang dilakukan perusahaan dalam rangka penambahan tenaga sumber daya manusia agar kegiatan perusahaan dapat lebih optimal. Proses rekrutmen pada umumnya melalui beberapa tahapan sesuai dengan ketentuan dan kriteria yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan

Studi Kasus

Berikut ini merupakan analisa penerimaan karyawan pada PT. VVF Indonesia untuk tahun 2022:

1. Penentuan Kriteria dan Subkriteria

Tabel 1. Data Kriteria

No	Nama Kriteria	Keterangan
1	Pendidikan	-
2	Interview	-
3	Psikotest	-
4	Usia	-

Tabel 2. Data Subkriteria

No	Nama Kriteria	Subkriteria	Bobot
C1	Pendidikan	S1	4
		D3	3
		SMA/SMK	2
		SMP	1

C2	Interview	> 93	4
		90 – 92	3
		85 – 89	2
		<85	1
C3	Psikotest	> 93	4
		90 – 92	3
		85 – 89	2
		<85	1
C4	Usia	Usia 17 - 22 Tahun	4
		Usia 23 - 26 Tahun	3
		Usia 27 - 30 Tahun	2
		>30 Tahun	1
C5	Pengalaman Kerja	>3.5 Tahun	5
		3 – 3.5 Tahun	4
		2.5 – 2.9 Tahun	3
		2 – 2.4 Tahun	2
C6	Kemampuan	< 2 Tahun	1
		Leader Penjualan	5
		Sales	4
		Operator	3
		Admin Gudang	2
		Administrasi	1

Kemudian dengan menggunakan metode AHP dapat diketahui hasil analisa penerimaan karyawan pada PT.VVF Indonesia sebagai berikut :

1. Matriks Perbandingan Kriteria Berpasangan

Kriteria	Pendidikan	Interview	Psikotest	Usia	Pengalaman Kerja	Kemampuan
Pendidikan	1.000	3.000	5.000	7.000	2.000	2.000
Interview	0.333	1.000	4.000	5.000	4.000	3.000
Psikotest	0.200	0.250	1.000	2.000	3.000	2.000
Usia	0.143	0.200	0.500	1.000	4.000	2.000
Pengalaman Kerja	0.500	0.250	0.333	0.250	1.000	3.000
Kemampuan	0.500	0.333	0.500	0.500	0.333	1.000
Jumlah	2.676	5.033	11.333	15.750	14.333	13.000

2. Normalisasi Matriks Perbandingan Kriteria Berpasangan

Kriteria	Pendidikan	Interview	Psikotest	Usia	Pengalaman Kerja	Kemampuan	Rata-Rata
Pendidikan	0.374	0.596	0.441	0.444	0.140	0.154	0.358
Interview	0.125	0.199	0.353	0.317	0.279	0.231	0.251

Psikotest	0.075	0.050	0.088	0.127	0.209	0.154	0.117
Usia	0.053	0.040	0.044	0.063	0.279	0.154	0.106
Pengalaman Kerja	0.187	0.050	0.029	0.016	0.070	0.231	0.097
Kemampuan	0.187	0.066	0.044	0.032	0.023	0.077	0.072
Jumlah	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

3. Perhitungan Nilai λ_{maks} , CI dan CR

Nilai eigen maksimum:

$$(2.772 / 0.358) (1.969 / 0.251) (0.897 / 0.117) (0.797 / 0.106) (0.619 / 0.097) (0.478 / 0.072) = 7.309$$

Nilai Consistency Index:

$$(7.309 - 6) / (6 - 1) = 0.262$$

Consistency Ratio (CR) sebagai berikut:

$$0.262 / 1.24 = 0.211 \leq 0.1 \text{ (konsisten)}$$

4. Data calon Karyawan

Tabel 3. Calon Data Pelamar

No	Nama Calon Karyawan	Pendidikan	Interview	Psikotest	Usia	Pengalaman Kerja	Kemampuan
1	Afriliani	S1	95	94	31 Tahun	2.5 Tahun	Operator
2	Apriyanti	S1	94	95	28 Tahun	4 Tahun	Operator
3	Athaya Raissa	S1	80	91	28 Tahun	2.5 Tahun	Admin Gudang
4	Ayuningtias Setyorini	D3	81	91	31 Tahun	2.5 Tahun	Admin Gudang
5	Chindy Hassanah	D3	82	90	28 Tahun	2.5 Tahun	Operator
6	Dinda Cindy Anggraini	S1	94	90	25 Tahun	2 Tahun	Admin Gudang
7	Dinda Izmi	D3	81	90	31 Tahun	1.5 Tahun	Operator
8	Dini Wulandari	D3	79	90	31 Tahun	2 Tahun	Operator
9	Dwi Puspita	S1	83	90	28 Tahun	4 Tahun	Admin Gudang
10	Dio Ananda Ryadi	D3	80	92	31 Tahun	2 Tahun	Operator
11	Faridatul Sakdiah	S1	78	92	25 Tahun	2 Tahun	Operator
12	Febrianti	D3	94	90	31 Tahun	4 Tahun	Operator
13	Gladistia	D3	82	94	28 Tahun	2.5 Tahun	Operator
14	Halimatunsakdiah	S1	90	95	31 Tahun	2.5 Tahun	Operator
15	Jevan Lihardo Purba	D3	94	90	31 Tahun	2 Tahun	Operator
16	Josua Lumban Gaol	D3	83	87	31 Tahun	2 Tahun	Operator
17	Juan Antonia Sianturi	D3	84	91	20 Tahun	2 Tahun	Administrasi
18	Kezia Princelya	S1	82	92	31 Tahun	4 Tahun	Operator
19	Lala Sari	S1	84	90	31 Tahun	2.5 Tahun	Operator
20	M. Adil Defano	S1	81	92	31 Tahun	2 Tahun	Admin Gudang
21	M. Yusuf S.M.	D3	83	91	28 Tahun	4 Tahun	Leader Penjualan
22	Mutiara Sari	D3	82	95	25 Tahun	2 Tahun	Operator

5. Merubah Data Karyawan Ke Bobot Subkriteria

No	Nama Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
1	Afriliani	4	4	4	1	3	3
2	Apriyanti	4	4	4	2	5	3
3	Athaya Raissa	4	1	3	2	3	2
4	Ayuningtias Setyorini	3	1	3	1	3	2
5	Chindy Hassanah	3	1	3	2	3	3
6	Dinda Cindy Anggraini	4	4	3	3	2	2
7	Dinda Izmi	3	1	3	1	1	3
8	Dini Wulandari	3	1	3	1	2	3
9	Dwi Puspita	4	1	3	2	5	2
10	Dio Ananda Ryadi	3	1	3	1	2	3
11	Faridatul Sakdiah	4	1	3	3	2	3
12	Febrianti	3	4	3	1	5	3
13	Gladistia	3	1	4	2	3	3
14	Halimatunsakdiah	4	3	4	1	3	3
15	Jevan Lihardo Purba	3	4	3	1	2	3
16	Josua Lumban Gaol	3	1	2	1	2	3
17	Juan Antonia Sianturi	3	1	3	4	2	1
18	Kezia Princelya	4	1	3	1	5	3
19	Lala Sari	4	1	3	1	3	3
20	M. Adil Defano	4	1	3	1	2	2
21	M. Yusuf S.M.	3	1	3	2	5	5
22	Mutiara Sari	3	1	4	3	2	3
Nilai Bobot		0.358	0.251	0.117	0.106	0.097	0.072

6. Mengalikan Eigen Vektor Kriteria dengan Bobot Subkriteria & Dijumlahkan

No	Nama Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	Total
1	Afriliani	=0.358x4 =1.432	=0.251x4 =1.002	=0.117x4 =0.469	=0.106x1 =0.106	=0.097x3 =0.291	=0.072x3 =0.215	3.515
2	Apriyanti	=0.358x4 =1.432	=0.251x4 =1.002	=0.117x4 =0.469	=0.106x2 =0.211	=0.097x5 =0.485	=0.072x3 =0.215	3.814
3	Athaya Raissa	=0.358x4 =1.432	=0.251x1 =0.251	=0.117x3 =0.351	=0.106x2 =0.211	=0.097x3 =0.291	=0.072x2 =0.143	2.680
4	Ayuningtias Setyorini	=0.358x3 =1.074	=0.251x1 =0.251	=0.117x3 =0.351	=0.106x1 =0.106	=0.097x3 =0.291	=0.072x2 =0.143	2.216
5	Chindy Hassanah	=0.358x3 =1.074	=0.251x1 =0.251	=0.117x3 =0.351	=0.106x2 =0.211	=0.097x3 =0.291	=0.072x3 =0.215	2.393
6	Dinda Cindy Anggraini	=0.358x4 =1.432	=0.251x4 =1.002	=0.117x3 =0.351	=0.106x3 =0.317	=0.097x2 =0.194	=0.072x2 =0.143	3.440
7	Dinda Izmi	=0.358x3 =1.074	=0.251x1 =0.251	=0.117x3 =0.351	=0.106x1 =0.106	=0.097x1 =0.097	=0.072x3 =0.215	2.094
8	Dini Wulandari	=0.358x3 =1.074	=0.251x1 =0.251	=0.117x3 =0.351	=0.106x1 =0.106	=0.097x2 =0.194	=0.072x3 =0.215	2.191
9	Dwi Puspita	=0.358x4 =1.432	=0.251x1 =0.251	=0.117x3 =0.351	=0.106x2 =0.211	=0.097x5 =0.485	=0.072x2 =0.143	2.874
10	Dio Ananda Ryadi	=0.358x3 =1.074	=0.251x1 =0.251	=0.117x3 =0.351	=0.106x1 =0.106	=0.097x2 =0.194	=0.072x3 =0.215	2.191
11	Faridatul Sakdiah	=0.358x4 =1.432	=0.251x1 =0.251	=0.117x3 =0.351	=0.106x3 =0.317	=0.097x2 =0.194	=0.072x3 =0.215	2.760
12	Febrianti	=0.358x3 =1.074	=0.251x4 =1.002	=0.117x3 =0.351	=0.106x1 =0.106	=0.097x5 =0.485	=0.072x3 =0.215	3.233
13	Gladistia	=0.358x3 =1.074	=0.251x1 =0.251	=0.117x4 =0.469	=0.106x2 =0.211	=0.097x3 =0.291	=0.072x3 =0.215	2.510
14	Halimatunsakdiah	=0.358x4 =1.432	=0.251x3 =0.752	=0.117x4 =0.469	=0.106x1 =0.106	=0.097x3 =0.291	=0.072x3 =0.215	3.264
15	Jevan Lihardo Purba	=0.358x3 =1.074	=0.251x4 =1.002	=0.117x3 =0.351	=0.106x1 =0.106	=0.097x2 =0.194	=0.072x3 =0.215	2.942
16	Josua Lumban Gaol	=0.358x3 =1.074	=0.251x1 =0.251	=0.117x2 =0.234	=0.106x1 =0.106	=0.097x2 =0.194	=0.072x3 =0.215	2.073
17	Juan Antonia Sianturi	=0.358x3 =1.074	=0.251x1 =0.251	=0.117x3 =0.351	=0.106x4 =0.422	=0.097x2 =0.194	=0.072x1 =0.072	2.364
18	Kezia Princelya	=0.358x4 =1.432	=0.251x1 =0.251	=0.117x3 =0.351	=0.106x1 =0.106	=0.097x5 =0.485	=0.072x3 =0.215	2.840

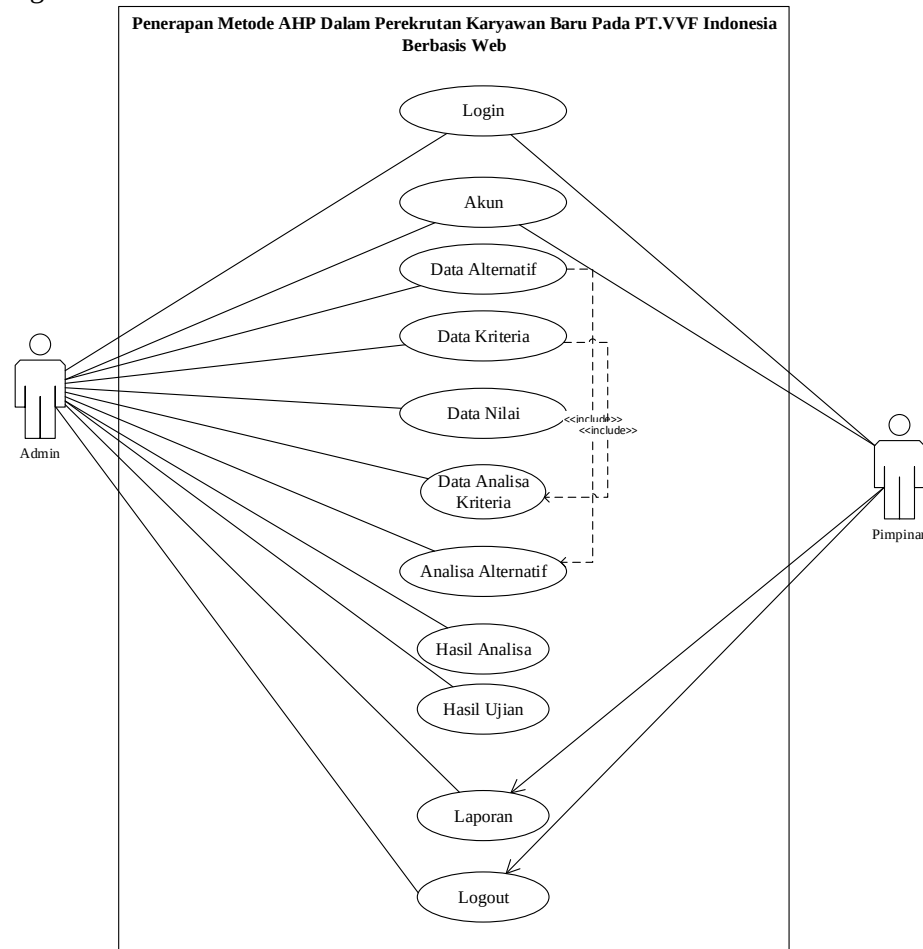
No	Nama Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	Total
19	Lala Sari	=0.358x4 =1.432	=0.251x1 =0.251	=0.117x3 =0.351	=0.106x1 =0.106	=0.097x3 =0.291	=0.072x3 =0.215	2.646
20	M. Adil Defano	=0.358x4 =1.432	=0.251x1 =0.251	=0.117x3 =0.351	=0.106x1 =0.106	=0.097x2 =0.194	=0.072x2 =0.143	2.477
21	M. Yusuf S.M.	=0.358x3 =1.074	=0.251x1 =0.251	=0.117x3 =0.351	=0.106x2 =0.211	=0.097x5 =0.485	=0.072x5 =0.358	2.730
22	Mutiara Sari	=0.358x3 =1.074	=0.251x1 =0.251	=0.117x4 =0.469	=0.106x3 =0.317	=0.097x2 =0.194	=0.072x3 =0.215	2.519

1. Perangkingan

No	Nama Alternatif	Nilai Akhir	Rangking	Keputusan
1	Apriyanti	3.814	1	Layak
2	Afriliani	3.515	2	Layak
3	Dinda Cindy Anggraini	3.440	3	Tidak Layak
4	Halimatunsakdiah	3.264	4	Tidak Layak
5	Febrianti	3.233	5	Tidak Layak
6	Jevan Lihardo Purba	2.942	6	Tidak Layak
7	Dwi Puspita	2.874	7	Tidak Layak
8	Kezia Princelya	2.840	8	Tidak Layak
9	Faridatul Sakdiah	2.760	9	Tidak Layak
10	M. Yusuf S.M.	2.730	10	Tidak Layak
11	Athaya Raissa	2.680	11	Tidak Layak
12	Lala Sari	2.646	12	Tidak Layak
13	Mutiara Sari	2.519	13	Tidak Layak
14	Gladistia	2.510	14	Tidak Layak
15	M. Adil Defano	2.477	15	Tidak Layak
16	Chindy Hassanah	2.393	16	Tidak Layak
17	Juan Antonia Sianturi	2.364	17	Tidak Layak
18	Ayuningtias Setyorini	2.216	18	Tidak Layak

19	Dio Ananda Ryadi	2.191	19	Tidak Layak
20	Dini Wulandari	2.191	20	Tidak Layak
21	Dinda Izmi	2.094	21	Tidak Layak
22	Josua Lumban Gaol	2.073	22	Tidak Layak

Secara garis besar, bisnis proses sistem yang akan dirancang digambarkan dengan *usecase diagram* yang terdapat pada gambar 2 :



Gambar 2. Use Case Diagram Penerapan Metode AHP Dalam Perekrutan Karyawan Baru Pada PT.VVF Indonesia Berbasis Web

B. Hasil

1. Tampilan Form Laporan

Form ini menampilkan laporan, ketika *admin* memilih laporan pada option laporan maka program akan menampilkan laporan. Gambar tampilan *form* laporan dapat pada gambar 3 :



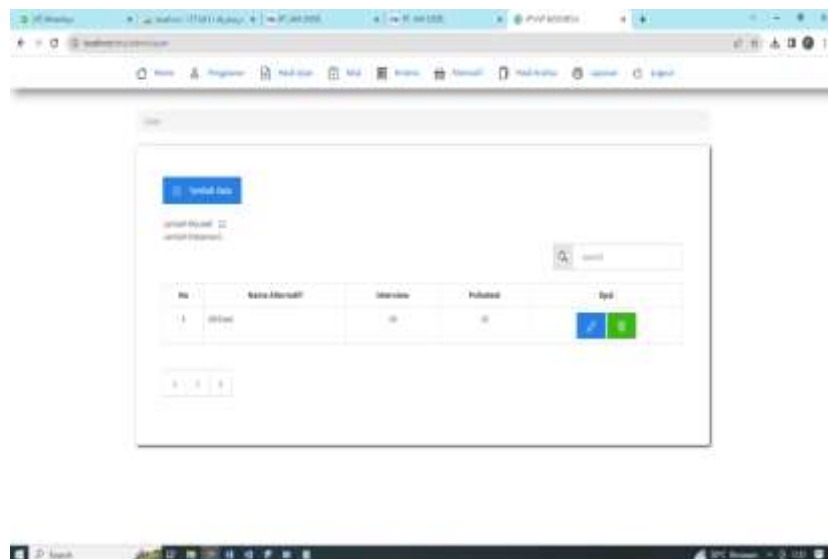
LAPORAN HASIL ANALISA METODE AHP

No	Nama Alternatif	Nilai	Keputusan	Ranking
1	Agriponi	3.04433	3.47746	1
2	AB Bina	2.79461	3.47746	2
3	Shada Padi, Pongor	3.04072	3.03462.1.45.00	3
4	Agriponi	3.04072	3.03462.1.45.00	4
5	Agriponi	3.03462	3.03462.1.45.00	5
6	Shada Padi, Pongor	2.79461	3.03462.1.45.00	6
7	AB Bina	3.03462	3.03462.1.45.00	7
8	Agriponi	3.03462	3.03462.1.45.00	8
9	Agriponi	2.79461	3.03462.1.45.00	9
10	AB Bina	3.03462	3.03462.1.45.00	10
11	Agriponi	2.79461	3.03462.1.45.00	11
12	AB Bina	3.03462	3.03462.1.45.00	12
13	Agriponi	3.03462	3.03462.1.45.00	13
14	Agriponi	3.03462	3.03462.1.45.00	14
15	AB Bina	3.03462	3.03462.1.45.00	15

Gambar 3. Tampilan *Form* Laporan

2. Tampilan *Form* Hasil Ujian

Form ini menampilkan ujian, ketika *admin* memilih ujian pada option ujian maka program akan menampilkan ujian. Gambar tampilan *form* penerimaan dapat pada gambar 4 :



Form Hasil Ujian

No	Nama Alternatif	Jawaban	Pembahasan	Dpt
1	AB Bina	AB	AB	☐

Gambar 4. Tampilan *Form* Hasil Ujian

3. Tampilan *Form* Data Analisa Alternatif

Tampilan ini merupakan tampilan *form* input data analisa alternatif yang berfungsi untuk menampilkan data-data alternatif kriteria. Berikut gambar *form* data analisa alternatif ditunjukkan pada 5 :

No	Nama Alternatif	Pendidikan	Interview	Psikotest	Usia	Pengalaman Kerja	Kemampuan	Ops
1	Alfina	SI	< 90	< 80	< 30 Tahun	2.5 - 2.9 Tahun	85 - 90	
2	Agil	SI	< 90	< 80	usia 27 - 30 Tahun	< 2.5 Tahun	85 - 90	
3	Alfina Priska	SI	< 90	80 - 90	usia 27 - 30 Tahun	2.5 - 2.9 Tahun	75 - 80	
4	Agustina Satrio	SI	< 80	80 - 90	< 30 Tahun	2.5 - 2.9 Tahun	75 - 80	
5	Cherry Masnani	SI	< 90	80 - 90	usia 27 - 30 Tahun	2.5 - 2.9 Tahun	85 - 90	
6	Enda Cindy Anggrani	SI	< 90	80 - 90	usia 27 - 30 Tahun	2 - 2.4 Tahun	75 - 80	
7	Enda Dini	SI	< 90	80 - 90	< 30 Tahun	< 2 Tahun	85 - 90	

Gambar 5. Tampilan Form Data Analisa Alternatif

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan selama membuat Penerapan Metode AHP Dalam Perekrutan Karyawan Baru Pada PT.VVF Indonesia Berbasis Web, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan membangun sistem pendukung keputusan Penerimaan karyawan baru pada PT.VVF Indonesia maka dapat menghasilkan hasil perbandingan penerimaan karyawan berdasarkan jenis lowongan kerja yang di buka oleh perusahaan.
2. Dengan adanya sistem ini maka akan sangat membantu untuk mempercepat pengolahan data dalam pengambilan keputusan dalam Penerimaan karyawan baru pada PT.VVF Indonesia.
3. Dengan menggunakan metode AHP dalam pengambilan keputusan Penerimaan karyawan baru pada PT.VVF Indonesia berdasarkan kriteria pengalaman kerja, usia, *psikotest*, *interview*, pendidikan terakhir, kemampuan.
4. Hasil penelitian ini menampilkan penerimaan karyawan sesuai dengan jumlah kuota yang ditentukan pada PT.VVF Indonesia

UCAPAN TERIMA KASIH

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

REFERENSI

- [1] Agustanico. Dwi Muryadi, 2019. "Model Evaluasi Program Dalam Penelitian Evaluasi," Universitas Tunas Pembangunan Surakarta, Vol.3 No.1, Januari 2019, Issn: 2442-3874.
- [2] Alfina, O., & Harahap, F. (2019). *Pemodelan Uml Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penentuan Kelas Siswa Siswa Tunagrahita. Methomika: Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 3(2), 143-150.
- [3] G. Urva Dan Siregar, H. M. 2019. "Pemodelan Uml E-Marketing Minyak Goreng". Universitas Sumatera Utara, Medan.

- [4] Gunawan, Mbayak Ginting, Fandi Halim, Talenta A. Pasaribu, Basri Purba, 2019, "*Spk Pemilihan Komisaris Lapangan Berprestasi Dengan Metode Ahp Studi Kasus: Kopdit Cu Hatirongga*," Jurusan Sistem Informasi, Stmik Mikroskil, Medan, Vol 16, No 1, April 2019, Issn. 1412-0100.
- [5] Hakim Luchman, 2019. "*Rempah & Herba Kebun-Pekarangan Rumah Masyarakat: Keragaman, Sumber Fitofarmaka Dan Wisata Kesehatan-Kebugaran*," Diandra Creative, Desember 2019, Isbn: 978-602-73737-6-1.
- [6] Harahap, C. B. (2019). *Penerapan Metode AHP Dalam Menentukan Lokasi Penempatan Cctv. Infosys (Information System) Journal*, 4(1), 95-110.
- [7] Haryati, 2019. "*Buku Media Pembelajaran Rempah-Rempah Dan Bahan Penyengar*," Teknologi Agroindustri, Bandung, Juli 2019.
- [8] Herawati, L. (2019). *Pertumbuhan Dan Produksi Tanaman Tomat (Licopersicon Esculentum Mill) Pada Berbagai Jarak Tanam Dan Pemangkasan. AGROTEK: Jurnal Ilmiah Ilmu Pertanian*, 1(2), 32-42.
- [9] Martani Marlene, Hanny Juwitasary, Arya Nata Gani Putra, 2019. "*Analisis Alat Bantu Tuning Fisikal Basis Data Pada Sql Server 2008*," Information Systems Department, School Of Information Systems, Binus University, Vol. 5 No. 1 Juni 2019: 334-349.
- [10] Nuryana .M, Sulistiyono, 2019. "*Analisa Dan Perancangan Sistem Front Office Hotel Pada Pt Ratu Hotel Bidakara Serang*," Program Studi Teknik Informatika, Universitas Serang Raya, Protekinfo Vol. 1 September 2019, Issn: 2406-7741.
- [11] Pratiwi Heny, 2019. "*Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan*," Heny Pratiwi, Ed.1, Cet. Yogyakarta: Deepublish, September 2019, Isbn 978-602-401-565-7.
- [12] Puspitasari Dwin, Cahaya Rahmad, Mungkin Astiningrum, 2019. "*Normalisasi Tabel Pada Basisdata Relasional*," Politeknik Negeri Malang, Malang, Indonesia, Volume 8 – Issn: 2085-2347.
- [13] Sanyoto Pujo Gathot, Rani Irma Handayani, Euis Widanengsih, 2019. "*Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Laptop Untuk Kebutuhan Operasional Dengan Metode Ahp (Studi Kasus: Direktorat Pembinaan Kursus Dan Pelatihan Kemdikbud)*," Jurnal Pilar Nusa Mandiri Vol.13, No. 2. September 2019, Issn 1978-1946.
- [14] Sari Eka Ria, 2019. "*Pemilihan Kulit Ular Berkualitas Untuk Kerajinan Kulit Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process*," Sistem Informasi, Stmik Potensi Utama, Vol. 1, No. 4, Agustus 2019, Issn: 2354-5771.
- [15] Sari, R. E., & Saleh, A. (2019, 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).
- [16] Sariatani Sandi, 2019. "*Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Tenaga Kerja Pt.Unibis Dengan Menggunakan Metode Analytical Hierachy Process (Ahp)*," Fakultas Teknik Informatika-Stmik Budi Darma Medan, Jurnal Infotek, Vol 1, No 3, Oktober 2019, Issn 2502-6968.