

IMPLEMENTASI METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (*AHP*) DAN *PROFILE MATCHING* DALAM SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PENERIMAAN KARYAWAN BARU PADA PT. TEMPO INTI MEDIA TBK

Muhammad Fauzan Hadi Saputra¹⁾, Rusdah²⁾

Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi Luhur
Jl. Raya Ciledug, Petukangan Utara, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan 12260
E-mail : mfauzan828@gmail.com¹⁾, rusdah@budiluhur.ac.id²⁾

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia akan mengelola aspek-aspek seperti sumber daya, teknologi dan modal, hal ini yang akan membuat proses rekrutmen dan pengalokasian pelatihan merupakan hal yang sangat penting di perusahaan. Divisi Human Resource Development (HRD) bertanggung jawab untuk melaksanakan perekrutan karyawan baru dan mengembangkan pelatihan-pelatihan untuk melengkapi karyawan atau calon karyawan. Proses Rekrutmen pada dasarnya dibagi menjadi tiga tahapan, yaitu adalah : wawancara, Psikotes, Medical Checkup. Pada PT. Tempo Inti Media Tbk proses rekrutmen sudah dilakukan secara digital namun belum adanya metode pada proses pengambilan keputusan dalam penerimaan karyawan baru. Metodologi yang digunakan untuk menyelesaikan masalah yang ada adalah dengan wawancara dan studi kepustakaan. Maka dari itu dibutuhkan sebuah sistem yang mampu menunjang proses pengambilan keputusan pada saat proses perekrutan karyawan yang dapat memberikan gambaran mengenai siapa pelamar yang pantas untuk diterima bekerja pada perusahaan. Untuk itu sistem penunjang keputusan penerimaan karyawan baru ini menggunakan metode Analytical Hierarchy Process dan Profile Matching. Hasil akhir penelitian ini adalah suatu model sistem penunjang keputusan yang dapat membantu divisi Human Resource Development (HRD) PT. Tempo Inti Media Tbk dalam proses perekrutan karyawan baru.

Kata kunci : Sistem penunjang keputusan, penerimaan karyawan, *Analytical Hierarchy Process*, *Profile Matching*

1. PENDAHULUAN

Peran serta karyawan yaitu sebagai sumber daya manusia adalah sebuah roda penggerak bagi berkembangnya perusahaan. Untuk mengembangkan perusahaan maka dibutuhkan karyawan yang handal dan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin. Salah satu hal yang disorot dalam hal ini adalah cara pemilihan calon karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Meskipun terdengar sederhana, proses seleksi karyawan baru tersebut ternyata sangat kompleks dan adanya celah untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Permasalahan yang terjadi saat ini pada PT. Tempo Inti Media Tbk yaitu tingginya Turnover pada divisi marketing dan belum adanya metode pada pengambilan keputusan dalam melakukan penerimaan karyawan baru. Tingginya Turnover dapat menyebabkan terganggunya aktitas dan proses bisnis yang berjalan di perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya terkait topik penerimaan karyawan baru yang terdapat pada jurnal yang sudah di publikasi, diantaranya Sistem

Penunjang Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode *Profile Matching* dan *Analytical Hierarchy Process* Pada PT. Suny Collection dengan kriteria yaitu *Capability, Capacity, Creativity, Character, Commitment* [1]. kemudian Sistem Penunjang Keputusan Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* (*AHP*) Studi Kasus PT. Inputronik Utama dengan kriteria yaitu Administrasi, Kompetensi, Interview [2].

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diperlukan pembangunan Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Pada PT. Tempo Inti Media Tbk. metode yang digunakan dalam sistem penunjang keputusan ini adalah *Analytical Hierarchy Process* dan *Profile Matching*. Pentingnya masalah tersebut untuk diteliti karena akan membantu pengambilan keputusan bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan.

Batasan masalah yang akan dibahas guna memusatkan masalah yang ada agar sesuai dengan pembahasan yaitu membahas proses rekrutmen karyawan, yaitu entry data pelamar, entry nilai pelamar, dan laporan hasil keputusan.

Rumusan masalah yang didapat adalah belum adanya metode pada pengambilan keputusan dan belum adanya sistem penunjang keputusan.

Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang dikembangkan oleh Thomas L Saaty merupakan model hierarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Dengan adanya hierarki masalah yang kompleks atau tidak terstruktur dipecah dalam sub-sub masalah kemudian disusun menjadi suatu bentuk hierarki. AHP merupakan salah satu metode untuk membantu menyusun suatu prioritas dari berbagai pilihan dengan menggunakan berbagai kriteria. Karena sifatnya yang multikriteria, AHP cukup banyak digunakan dalam penyusunan prioritas [1].

Profile Matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM di mana terlebih dahulu ditentukan kompetensi yang diperlukan oleh suatu jabatan. Profile Matching secara garis besar merupakan proses memebandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi kinerja sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya disebut juga gap [1].

Pengertian rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi [4].

Sistem pendukung keputusan adalah sistem informasi berbasis komputer yang menyediakan dukungan informasi interaktif bagi manajer dan praktisi selama proses pengambilan keputusan [5].

Sistem penunjang keputusan penerimaan karyawan menggunakan metode Profile Matching dan Analytical Hierarchy Process pada PT. Sunny Collection. Beberapa masalah yang terjadi dalam proses perekrutan karyawan di antaranya adalah pengambilan keputusan yang terasa subyektif, adanya faktor suka dan tidak suka. Kriteria yang digunakan adalah Capability, Capacity, Creativity, Character dan Commitment [1]. Penelitian berikutnya adalah sistem penunjang keputusan rekrutmen karyawan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) studi kasus PT. Inputronik Utama. Masalah yang terjadi adalah penyeleksian berkas lamaran baik dari email maupun yang datang ke perusahaan langsung, menyebabkan penumpukan berkas. Kriteria yang digunakan adalah Administrasi, Kompetensi, Interview [2]. Penelitian selanjutnya adalah Sistem penunjang keputusan seleksi penerimaan staff administrasi menggunakan metode Profile Matching dengan kriteria yang digunakan yaitu kecerdasan, sikap kerja, perilaku [3].

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Metode pengumpulan data

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan bertatap muka

langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber dengan penerimaan karyawan baru yang dilakukan oleh PT. Tempo Inti Media Tbk. Hasil dari wawancara tersebut, penulis mendapatkan alur proses bisnis dan kriteria yang akan digunakan dalam pengembangan sistem penunjang keputusan penerimaan karyawan baru.

b. Analisa Dokumen

Analisa dokumen merupakan metode analisa dokumen berjalan yang saat ini berjalan dan menghasilkan informasi yang berguna dalam mengembangkan sistem yang akan dibuat guna menentukan metode yang dipakai dalam penelitian ini.

c. Studi Pustaka

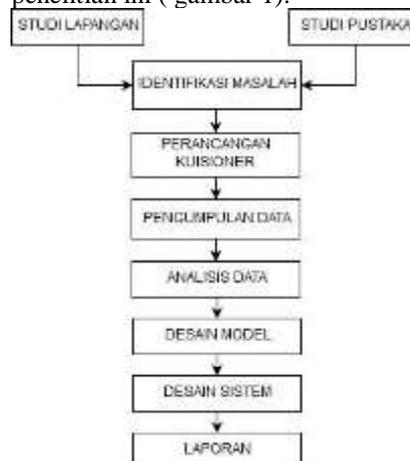
Kegiatan ini dilakukan dengan cara membaca jurnal dan referensi lain yang berhubungan dengan teori maupun pembahasan mengenai penerimaan karyawan baru, teori Sistem Penunjang Keputusan, teori *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Profile Matching*, dan teori atau pembahasan yang berkaitan dengan pembuatan sistem penunjang keputusan ini.

d. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan tanggapan dari kepala HRD terkait kriteria dan subkriteria pada penerimaan karyawan baru. hasil kuesioner yang di peroleh dari narasumber, akan digunakan untuk mencari bobot kriteria dan subkriteria pada penerimaan karyawan baru.

2.2 Langkah – Langkah Penelitian

Berikut langkah-langkah penelitian dalam penelitian ini (gambar 1).



Gambar 1 : langkah – langkah penelitian

2.3 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis deskriptif dilakukan dengan menyajikan rangkuman yang diperoleh dari hasil dokumen yang sudah ada.

2.4 Metode Perancangan Sistem

Metode perancangan yang dipakai pada penelitian ini menggunakan metode *waterfall*. Metode *waterfall* adalah model yang menyediakan pendekatan alur hidup perangkat lunak secara sekuensial atau terurut dimulai dari analisis, desain, pengkodean, pengujian, dan tahap pendukung [4].

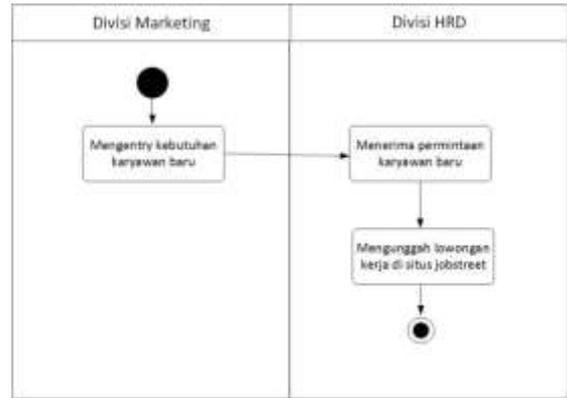
2.5 Metode Implementasi

Pada penelitian ini sistem penunjang keputusan diimplementasikan dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dengan database MySQL yang dijalankan menggunakan server localhost yaitu XAMPP.

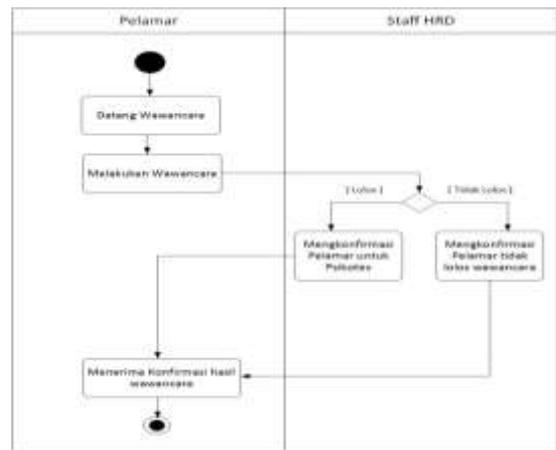
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Proses Bisnis

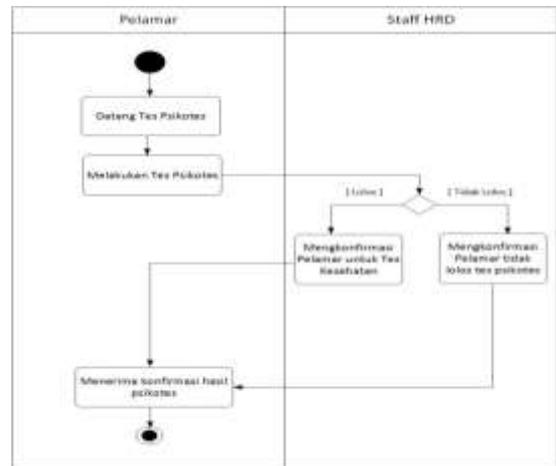
Divisi marketing melakukan permintaan karyawan baru kepada divisi HRD untuk segera dicarikan karyawan baru, setelah mendapat permintaan dari divisi marketing maka divisi HRD memposting lowongan pekerjaan di situs pencarian lowongan kerja. Pelamar yang melamar lowongan pekerjaan di situs lowongan kerja lalu akan dihubungi oleh divisi HRD jika sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk tahap wawancara, jika pelamar tidak lolos sesi wawancara maka pelamar pun akan diinfokan oleh staff HRD. Pada tahap psikotes pelamar akan datang pada waktu yang ditentukan, jika pelamar lolos tahap psikotes maka akan diinfokan oleh staff HRD untuk mengikuti *medical check up*, jika tidak lolos tahap psikotes maka pelamar pun akan diinfokan oleh staff HRD. Pada tahap *medical check up* pelamar akan di cek kesehatannya, jika lolos tahap *medical check up* maka pelamar akan diinfokan oleh staff HRD bahwa lolos dan diterima kerja, namun jika pelamar tidak lolos tahap *medical check up* maka akan diinfokan oleh staff HRD. Proses bisnis berjalan saat ini tertera pada gambar 2,3,4,5 :



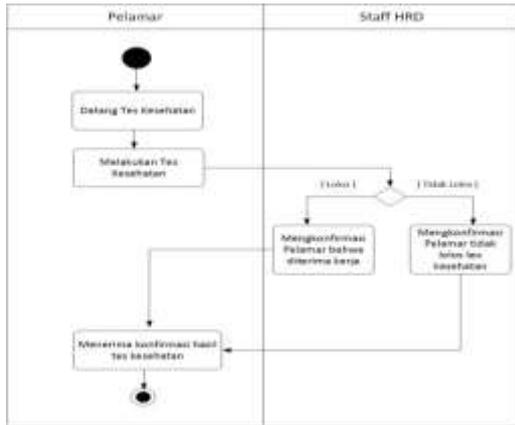
Gambar 2 : Activity Diagram Permintaan Karyawan



Gambar 3 : Activity Diagram Wawancara



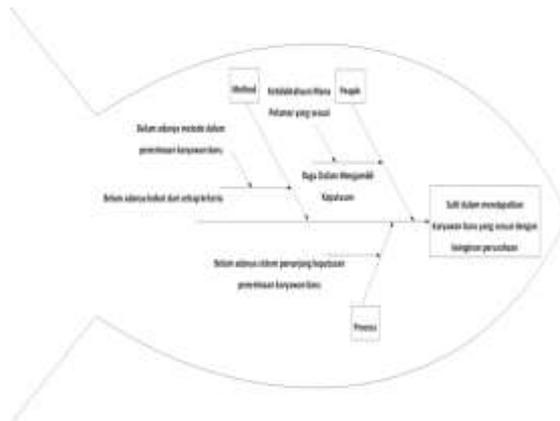
Gambar 4 : Activity Diagram Psikotes



Gambar 5 : Activity Diagram Medical Check Up

3.2 Analisa Masalah

Masalah utama pada penelitian yang dilakukan di PT. Tempo Inti Media Tbk adalah masih adanya keraguan dalam memilih pelamar yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pada saat yang bersamaan, lalu belum adanya metode dalam penerimaan karyawan baru (gambar 6).



Gambar 6 : Fishbone Diagram

3.3 Model Keputusan Dengan Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Profile Matching

Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) digunakan untuk mencari bobot kriteria dan subkriteria pada PT. Tempo Inti Media Tbk sedangkan Profile Matching digunakan untuk perbandingan pelamar.

a. Bobot Kriteria

Gambar 7 merupakan bobot kriteria yang merupakan hasil dari perhitungan dengan metode AHP berdasarkan pada kriteria di PT. Tempo Inti Media Tbk dan merupakan perhitungan yang telah konsisten (gambar 7).

Nama Kriteria	Bobot
Sikap Kerja	0,4286
Potensi Kerja	0,1429
Kemampuan Interpersonal	0,4286

Gambar 7 : Tabel Presentase Bobot Kriteria

b. Bobot Subkriteria

Setelah mendapatkan bobot kriteria, lalu mencari bobot untuk subkriteria berdasarkan kriteria pada PT. Tempo Inti Media Tbk dengan metode AHP, yang dimana terbagi menjadi 3 subkriteria yaitu Sikap Kerja, Potensi Kerja, Kemampuan Interpersonal, dan berikut bobot subkriteria hasil perhitungan subkriteria dengan metode AHP pada gambar 8, 9, 10.

Nama SubKriteria Sikap Kerja	Bobot
Ketekunan	0,2050
Motivasi Berprestasi	0,2066
Motivasi Kerja	0,1448
Dominasi	0,1379
Stabilitas Emosi	0,1073
Agresifitas	0,0663
Ketaatan Pada Atasan	0,0639
Ketaatan Pada Aturan	0,0682

Gambar 8 : Tabel Presentase Bobot Subkriteria Sikap Kerja

Nama Subkriteria Potensi Kerja	Bobot
Ketelitian/Kecermatan	0,2133
Sistematika Kerja	0,1429
Kreativitas	0,4521
Pembentukan Keputusan	0,1918

Gambar 9 : Tabel Presentase Bobot Subkriteria Potensi Kerja

Nama SubKriteria Kemampuan Interpersonal	Bobot
Kerjasama	0,1361
Kontak Sosial	0,1930
Penyesuaian Diri	0,3924
Komunikasi	0,2785

Gambar 10 : Tabel Presentase Bobot Subkriteria Kemampuan Interpersonal

c. Penentuan Nilai Target

Berdasarkan kriteria dan subkriteria yang telah ditentukan sebelumnya adalah menentukan nilai target untuk masing-masing subkriteria untuk jabatan staff marketing / account executive. Berikut adalah nilai target untuk setiap subkriteria seperti pada gambar 11, 12, 13.

Subkriteria	Nilai target	Tipe
Ketekunan	4	Core factor
Motivasi Berprestasi	4	Core factor
Motivasi Kerja	4	Core factor
Dominasi	4	Core factor
Stabilitas Emosi	4	Core factor
Agresifitas	4	Secondary factor
Ketaatan pada Atasan	3	Secondary factor
Ketaatan pada Aturan	3	Secondary factor

Gambar 11 : Nilai Target Subkriteria Sikap Kerja

Subkriteria	Nilai target	Tipe
Ketelitian/kecermatan	3	Core factor
Sistematika kerja	4	Core factor
Kreativitas	4	Core factor
Pembentukan keputusan	4	Secondary factor

Gambar 12 : Nilai Target Subkriteria Potensi Kerja

Subkriteria	Nilai target	Tipe
Kerjasama	4	Secondary factor
Kontak sosial	5	Core factor
Penyesuaian diri	4	Core factor
Komunikasi	4	Core factor

Gambar 13 : Nilai Target Subkriteria Kemampuan Interpersonal

d. Perhitungan Pemetaan GAP Kompetensi

Berikutnya adalah melakukan penghitungan *gap* kompetensi yang dimana adalah beda antara nilai target jabatan dengan nilai alternatif/ pelamar seperti pada gambar 14, 15, 16.

Alternatif	Sk1	Sk2	Sk3	Sk4	Sk5	Sk6	Sk7	Sk8
Pelamar 1	3	3	3	3	3	4	2	1
Pelamar 2	2	4	3	3	2	2	4	3
Pelamar 3	5	3	2	4	2	2	4	2
Pelamar 4	4	4	3	3	4	3	2	3
Pelamar 5	3	3	4	3	2	4	3	3
Profil Jabatan	4	4	4	4	4	4	3	3
Pelamar 1	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1	-2
Pelamar 2	-2	0	-1	-1	-2	-2	1	0
Pelamar 3	1	-1	-2	0	-2	-2	1	-1
Pelamar 4	0	0	-1	-1	0	-1	-1	0
Pelamar 5	-1	-1	0	-1	-2	0	0	0

Gambar 14 : Pemetaan Gap Subkriteria Sikap Kerja

Alternatif	Pk1	Pk2	Pk3	Pk4
Pelamar 1	2	3	2	2
Pelamar 2	3	4	3	1
Pelamar 3	2	3	3	3
Pelamar 4	4	2	2	4
Pelamar 5	4	3	3	2
Profil Jabatan	3	4	4	4
Pelamar 1	-1	-1	-2	-2
Pelamar 2	0	0	-1	-3
Pelamar 3	-1	-1	-1	-1
Pelamar 4	1	-2	-2	0
Pelamar 5	1	-1	-1	-2

Gambar 15 : Pemetaan Gap Subkriteria Potensi Kerja

Alternatif	K1	K2	K3	K4
Pelamar 1	4	3	3	3
Pelamar 2	4	4	4	4
Pelamar 3	3	4	5	3
Pelamar 4	3	3	5	2
Pelamar 5	4	3	4	3
Profil Jabatan	4	5	4	4
Pelamar 1	0	-2	-1	-1
Pelamar 2	0	-1	0	0
Pelamar 3	-1	-1	1	-1
Pelamar 4	-1	-2	1	-2
Pelamar 5	0	-2	0	-1

Gambar 16 : Pemetaan Gap Subkriteria Kemampuan Interpersonal

e. Pembobotan

Setelah diperoleh *Gap* pada masing-masing alternatif, setiap alternatif diberi bobot sesuai ketentuan pada gambar 17 dan pembobotan untuk salah satu subkriteria yaitu subkriteria sikap kerja ada pada gambar 18.

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (sesuai yang dibutuhkan)
1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	1.5	Kompetensi kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Gambar 17 : Tabel Bobot Profile Matching

Alternatif	Sk1(c)	Sk2(c)	Sk3(c)	Sk4(c)	Sk5(c)	Sk6(s)	Sk7(s)	Sk8(s)
Pelamar 1	4	4	4	4	4	5	4	3
Pelamar 2	3	5	4	4	3	3	4,5	5
Pelamar 3	4,5	4	3	5	3	3	4,5	4
Pelamar 4	5	5	4	4	5	4	4	5
Pelamar 5	4	4	5	4	3	5	5	5

Gambar 18 : Tabel pembobotan untuk subkriteria Sikap Kerja

f. Perhitungan dan pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah bobot nilai gap ditentukan untuk tiap subkriteria maka kemudian subkriteria dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu *core factor* dan *secondary factor*. Berikut merupakan salah satu perhitungan untuk *core factor* dan *secondary factor* berdasarkan subkriteria sikap kerja untuk pelamar 1.

$$\begin{aligned}
 &1) \text{ Subkriteria Sikap Kerja Pelamar 1} \\
 &\text{Core Factor} = (0,2050 \times 4) + (0,2066 \times 4) + \\
 &(0,1448 \times 4) + (0,1379 \times 4) + (0,1073 \times 4) \\
 &= 0,82 + 0,8264 + 0,5792 + 0,5516 + 0,4292 \\
 &= \frac{3,2064}{5} = 0,64128
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Secondary Factor} &= (0,0663 \times 5) + (0,0639 \times 4) + \\ & (0,0682 \times 3) \\ &= 0,3315 + 0,2556 + 0,2046 \\ &= \frac{0,7917}{3} = 0,2639 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Total} &= 60\% \times 0,64128 + 40\% \times 0,2639 \\ &= 0,384768 + 0,10556 \\ &= 0,490328 \end{aligned}$$

g. Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari *Profile Matching* adalah ranking dari alternatif yang dapat menjadi karyawan untuk mengisi suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh perusahaan. Berikut perhitungan ranking untuk seluruh pelamar.

a) Nilai akhir Pelamar 1

$$\begin{aligned} &= 42,86\% \times 0,490328 + \\ & 14,28\% \times 0,78638 + 42,86\% \times 0,92472 \\ &= 0,4286 \times 0,490328 + 0,1428 \times 0,78638 + \\ & 0,4286 \times 0,92472 \\ &= 0,21015458 + 0,11229506 + \\ & 0,39633499 \\ &= 0,71878463 \end{aligned}$$

b) Nilai akhir Pelamar 2

$$\begin{aligned} &= 42,86\% \times 0,48241067 + \\ & 14,28\% \times 0,87132 + 42,86\% \times 1,0975 \\ &= 0,4286 \times 0,48241067 + \\ & 0,1428 \times 0,87132 + 0,4286 \times 1,0975 \\ &= 0,20676121 + 0,1244245 + 0,4703885 \\ &= 0,80157421 \end{aligned}$$

c) Nilai akhir Pelamar 3

$$\begin{aligned} &= 42,86\% \times 0,48459733 + \\ & 14,28\% \times 0,95352 + 42,86\% \times 0,94812 \\ &= 0,4286 \times 0,48459733 + \\ & 0,1428 \times 0,95352 + 0,4286 \times 0,94812 \\ &= 0,20769842 + 0,13616266 + \\ & 0,40636423 \\ &= 0,75022531 \end{aligned}$$

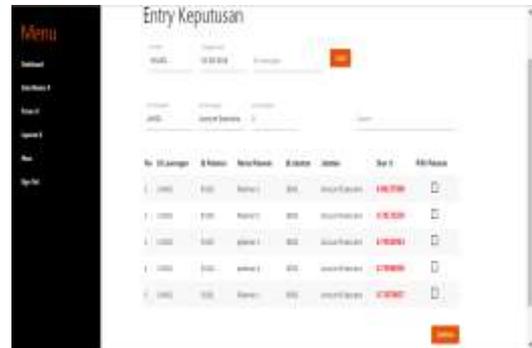
d) Nilai akhir Pelamar 4

$$\begin{aligned} &= 42,86\% \times 0,56194267 + \\ & 14,28\% \times 0,93257 + 42,86\% \times 0,85382 \\ &= 0,4286 \times 0,56194267 + \\ & 0,1428 \times 0,93257 + 0,4286 \times 0,85382 \\ &= 0,24084863 + 0,133171 + 0,36594725 \\ &= 0,73996688 \end{aligned}$$

e) Nilai akhir Pelamar 5

$$\begin{aligned} &= 42,86\% \times 0,52153467 + \\ & 14,28\% \times 0,89813 + 42,86\% \times 1,0032 \\ &= 0,4286 \times 0,52153467 + \\ & 0,1428 \times 0,89813 + 0,4286 \times 1,0032 \\ &= 0,22352976 + 0,12825296 + \\ & 0,42997152 \\ &= 0,78175424 \end{aligned}$$

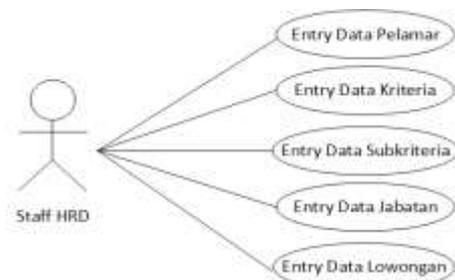
Setelah melakukan perhitungan diatas maka Pelamar 2 adalah pelamar dengan perolehan nilai 0,80157421 tetapi pada akhirnya keputusan tetap ada di Kepala HRD. Berikut hasil keluaran program terkait penilaian karyawan (gambar 19).



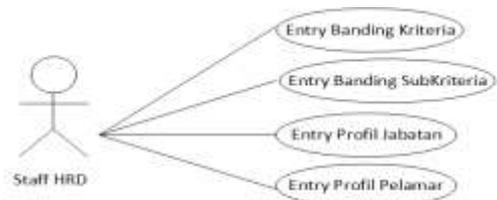
Gambar 19 : Hasil Keluaran Penilaian

3.4 Perancangan Sistem

Terdapat Use Case diagram yang terbagi dalam 3 bagian yaitu input, proses, dan laporan yang ditampilkan pada gambar 20, 21 dan 22. Pada Gambar 20 yaitu use case master. Pada Gambar 21 yaitu use case proses. Sedangkan pada Gambar 22 yaitu use case laporan.



Gambar 20 : Use Case Diagram Master



Gambar 21 : Use Case Diagram Proses

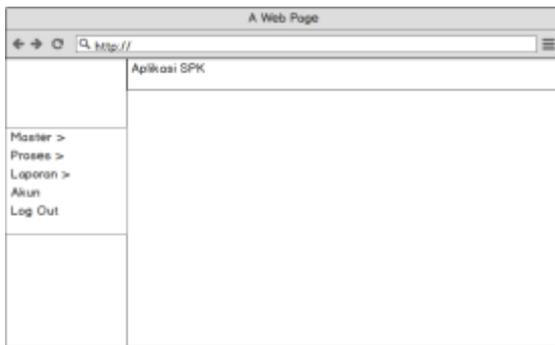


Gambar 22 : Use Case Diagram Laporan

3.5 Rancangan Layar

a. Menu Utama

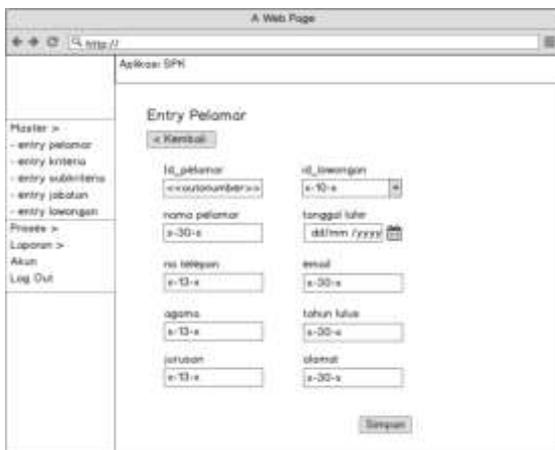
Pada menu utama tersedia pilihan Master, Proses, dan Laporan. Pada menu input terdapat submenu entry lowongan, entry pelamar, entry jabatan, entry kriteria, entry subkriteria. Pada menu proses terdapat submenu entry entry banding kriteria, entry banding subkriteria, entry profil jabatan, entry profil pelamar, dan entry hasil keputusan. Pada menu laporan terdapat submenu cetak hasil keputusan (gambar 23).



Gambar 23 : Rancangan Layar Menu Utama

b. Entri Data Pelamar

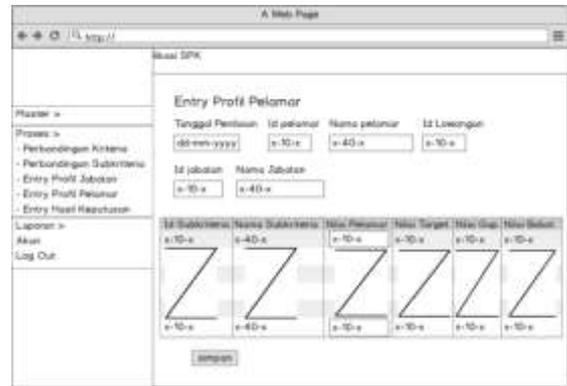
Pada menu Master pilih submenu Entry data pelamar yang dapat digunakan untuk memasukkan identitas pelamar. Yang ditampilkan pada gambar 24.



Gambar 24 : Rancangan Entri Data Pelamar

c. Entri Profil Pelamar

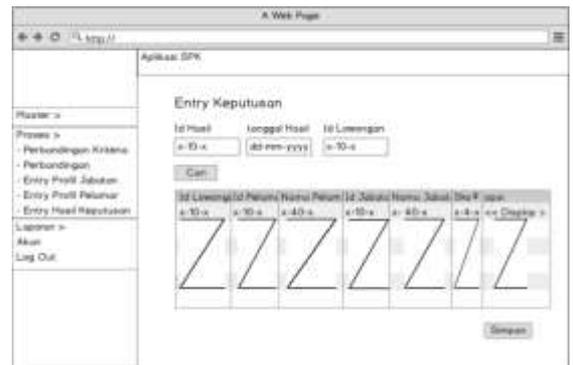
Pada menu Proses silahkan memilih submenu Entry Profil Pelamar untuk menyimpan nilai pelamar dan selanjutnya dibandingkan dengan nilai pelamar yang lain, ditampilkan pada gambar 25.



Gambar 25 : Rancangan layar Entry Profil Pelamar

d. Entri Keputusan

Pada menu Proses pilih submenu entri keputusan untuk memilih pelamar yang diterima yang ditampilkan pada gambar 26.



Gambar 26 : Rancangan Layar Entri Keputusan

e. Cetak Hasil Keputusan

Pada menu Laporan pilih submenu cetak hasil keputusan untuk membuat laporan daftar pelamar yang diterima seperti yang ditampilkan pada gambar 27.



Gambar 27 : Rancangan Layar Cetak Hasil Keputusan

f. Korelasi Masalah dan Solusi

Berdasarkan permasalahan yang ada yaitu belum adanya metode dalam penerimaan karyawan baru, maka dibuatkan modul entry profil pelamar yaitu untuk menginput nilai pelamar dan kemudian dibandingkan dengan nilai pelamar lain sesuai dengan metode yang dipakai untuk perangsingan pelamar yaitu *Profile Matching*.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Tempo Inti Media Tbk maka dari itu mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- a) Adanya sistem penunjang keputusan ini dapat membantu PT. Tempo Inti Media Tbk dalam menentukan keputusan untuk penerimaan karyawan baru sesuai dengan yang diinginkan perusahaan yaitu berupa modul entry hasil keputusan.
- b) Dengan sistem penunjang keputusan ini dapat membantu PT. Tempo Inti Media Tbk untuk memberikan gambaran hasil penilaian tiap pelamar yaitu berupa modul entry profil pelamar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ishak, R. Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching dan Analytical Hierarchy Process Pada PT. Sunny Collection. *Jurnal Perspektif*. 15(2), pp.12-23. 2017.
- [2] Putri, D. *et al.* Sistem Penunjang Keputusan Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Studi Kasus PT. Inputronik Utama. *Jurnal BIT*. 13(2), pp. 1-8. 2016.
- [3] Wahyudi, A. D. Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Teknokrat*. 10(2). Pp.1-4. 2016.
- [4] Wijaya, L. *et al.* Sistem Rekrutmen Cabin Crew Menggunakan Metode Profile. *Journal of Informatics Pelita Nusantara*. 4(1), pp. 20-26. 2019.
- [5] Prameswari, B. N. *et al.* Rancangan Uml Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Sepatu Dengan Metode AHP Berbasis Android. 6(2). pp.1-7. 2016.