

Implementasi Metode SAW Dalam Penentuan Calon Pelamar Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan dan Minat Pelamar Dengan Kriteria Perusahaan

Cempaka Ananggadipa Swastyastu¹, Ratna Nur Tiara Shanty², Diana Agustina³

¹Universitas Dr Soetomo Surabaya, cempaka@unitomo.ac.id

²Universitas Dr Soetomo Surabaya, ratnanurtiara@unitomo.ac.id

³Universitas Dr Soetomo Surabaya, diana.rezpect.bummie@gmail.com

DOI 10.31102/zeta.2023.8.2.79-85

ABSTRACT

Jobs that match employee work interests are one of the factors in employee productivity or performance. In addition, jobs must also match the skills of employees, so that interest and expertise are two important parameters in job search. With these two parameters, then it needs a method that can simplify the process of job search and employee search based on the percentage value of the suitability of the skills and interests of prospective employees with the criteria of prospective employees. The calculation process for finding the most suitable candidate for employees is carried out using the Simple Additive Weighting (SAW) method where this method looks for the weighted sum of the performance ratings on each alternative of all criteria. The SAW method itself is one of the Decision Support System (DSS) methods where this process will produce a suitability value based on the specified criteria. From the results of calculations for PT Parasawita, the lowest suitability results were 23,022 for applicants with the name Ari Setyorini, and the largest score was 35,0889 for applicants with the name Anggi Ariffanty. With acceptance test results of 88% for surveys of companies and 83.5% for surveys of applicants, it can be said that this method gives results that are in accordance with company criteria and are suitable for providing the right company recommendations for applicants..

Keywords: recruitment, skill, interest, SAW method

ABSTRAK

Pekerjaan yang sesuai dengan minat kerja karyawan menjadi salah satu faktor dalam produktivitas atau kinerja karyawan. Selain itu, pekerjaan juga harus sesuai dengan keahlian karyawan, sehingga minat dan keahlian merupakan dua parameter penting dalam pencarian pekerjaan. Dengan dua parameter tersebut, maka diperlukan suatu metode yang dapat mempermudah proses pencarian pekerjaan dan pencarian karyawan berdasarkan nilai persentase kesesuaian keahlian dan minat calon karyawan dengan kriteria calon karyawan. Proses perhitungan untuk pencarian calon karyawan yang paling sesuai dilakukan dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) dimana metode ini mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif dari semua kriteria. Metode SAW sendiri merupakan salah satu metode Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dimana dengan proses ini akan menghasilkan nilai kesesuaian berdasarkan kriteria yang ditentukan. Dari hasil perhitungan untuk PT Parasawita, didapatkan hasil kesesuaian dengan terkecil 23.022 untuk pelamar dengan nama Ari Setyorini, dan skor terbesar 35.0889 untuk pelamar dengan nama Anggi Ariffanty. Dengan hasil uji penerimaan sebesar 88% untuk survey terhadap perusahaan dan 83.5% untuk survey terhadap pelamar, maka dapat dikatakan bahwa metode ini memiliki hasil yang sesuai dengan kriteria perusahaan dan cocok untuk memberikan rekomendasi perusahaan yang tepat untuk pelamar.

Kata Kunci: rekrutmen, keahlian, minat, metode SAW

1. PENDAHULUAN

Bagi generasi Z, pekerjaan yang sesuai dengan minat kerja karyawan menjadi salah satu faktor dalam pemilihan pekerjaan. Selain itu, apabila pekerjaan sesuai dengan minat, maka akan meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan nantinya. Tingkat produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kesesuaian minat karyawan terhadap pekerjaan. Sehingga apabila ditambah dengan minat karyawan terhadap suatu pekerjaan maka kedua kriteria ini akan menjadi parameter dalam pencarian pekerjaan dan pencarian karyawan baru (Telvisia & Suyasa, 2008). Pekerjaan juga seharusnya sesuai dengan keahlian karyawan yang bersangkutan, sehingga dapat dikatakan minat dan keahlian merupakan dua parameter penting dalam pencarian pekerjaan (Nurqamar, et al., 2022).

Karyawan merupakan harta yang penting bagi suatu perusahaan, karena karyawan dapat membuat suatu perusahaan mencapai tujuan yang dikehendaki (Kuswiratmo, 2016). Pada sistem rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tahap awal. Kesesuaian calon karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan merupakan bagian dari proses seleksi awal karyawan tersebut. Sehingga mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria menjadi hal yang harus diperhatikan (Maggie G.V. Bambulu, 2018).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Cahyo Wicaksono (Cahyo, 2022), telah dikembangkan sistem rekrutmen guna untuk mempermudah proses rekrutmen oleh perusahaan. Akan tetapi pada penelitian tersebut belum mencakup kebutuhan dari sisi pelamar untuk mempermudah proses pencarian lowongan kerja. Maka dibutuhkan metode sistem pendukung keputusan untuk menghitung kecocokan tersebut. Metode SAW adalah salah satu metode sistem pendukung keputusan yang dapat digunakan untuk pemodelan beberapa faktor yang digunakan sebagai kriteria dan sub kriteria (Indrawan, et al., 2017).

Pada penelitian ini, metode SAW digunakan untuk mencari kecocokan faktor yang digunakan sebagai kriteria seperti jenis kelamin, umur, pendidikan, keahlian, minat, dan pengalaman kerja. Sistem ini diharapkan dapat memberikan kemudahan untuk melakukan pencarian lowongan pekerjaan dan perusahaan dapat lebih mudah untuk melakukan seleksi pada tahap administratif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pada tinjauan pustaka ini akan dibahas mengenai metode Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dan salah satu metode di dalam SPK tersebut, yaitu Simple Additive Weighting (SAW).

2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan dalam bahasa Inggris dikenal dengan nama Decision Support

Systems (DSS), adalah sebuah sistem informasi yang digunakan dalam membantu proses pengambilan keputusan dengan menyediakan informasi yang sesuai, relevan dan terstruktur (Sarwandi dkk., 2023).

Berfungsi untuk menyelesaikan masalah kompleks dan tidak terstruktur, SPK dapat juga dikatakan sebagai sistem komputer yang mengolah data menjadi informasi untuk mengambil keputusan dari masalah semi-terstruktur yang spesifik.

Dalam pemrosesannya, sistem pendukung keputusan dapat menggunakan bantuan dari sistem lain seperti *Artificial Intelligence*, *Expert Systems*, *Fuzzy Logic*, dan lain sebagainya.

Sistem pendukung keputusan paling bermanfaat pada saat tidak diketahui secara pasti informasi yang perlu disediakan, menggunakan model apa, dan bahkan kemungkinan kriteria paling tepat (Hasibuan, 2010).

2.2 Simple Additive Weighting

Metode Simple Additive Weighting sering juga dikenal istilah metode penjumlahan terbobot, adalah suatu metode yang mencari penjumlah terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif dari semua kriteria (Rakhmat Dedi Gunawan, 2023). Konsep dasar metode Simple Additive Weighting adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif dari semua atribut.

Metode Simple Additive Weighting (SAW) ini membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada. Nilai total untuk sebuah alternatif didapatkan dari penjumlahan semua hasil perkalian antara rating yang telah dibandingkan pada identitas atribut dan bobot setiap atribut (Yanti Yusman, 2022). Simple Additive Weighting mengenal adanya 2 (dua) atribut yaitu kriteria keuntungan (benefit) dan kriteria biaya (cost). Perbedaan mendasar dari kedua kriteria ini adalah dalam pemilihan kriteria ketika mengambil keputusan (Olson, 2004).

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max_i x_{ij}}, & \text{jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\min_i x_{ij}}{x_{ij}}, & \text{jika } j \text{ adalah atribut bernilai biaya (cost)} \end{cases} \quad (1)$$

Dimana pada persamaan F.1, r_{ij} = Rating kinerja ternormalisasi, Max = Nilai maksimum dari setiap baris dan kolom, Min = Nilai minimum dari setiap baris dan kolom, X_{ij} = Baris dan kolom dari matrik.

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j r_{ij} \quad (2)$$

Dimana pada persamaan F.2, V_i = rangking untuk setiap alternatif, W_j = nilai bobot dari setiap kriteria, r_{ij} = nilai rating kinerja ternormalisasi. Nilai V_i yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif A_i lebih terpilih.

Langkah-langkah dari metode Simple Additive Weighting adalah (Olson, 2004):

1. Menentukan kriteria-kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu C.
2. Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
3. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (C), kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan ataupun atribut biaya) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R.
4. Hasil akhir diperoleh dari proses perankingan yaitu penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi R dengan vektor bobot sehingga diperoleh nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatif terbaik (A) sebagai solusi.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini meliputi beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah, Peluang dan Tujuan
Yaitu dilakukan dengan melihat kenyataan yang terjadi, mengetahui proses apa saja yang dapat diubah menjadi lebih baik dengan adanya sistem terkomputerisasi, dan mengetahui proses apa saja yang dicapai.

2. Studi Literatur

Untuk dapat mencari solusi dari permasalahan yang ada, maka dibutuhkan studi literatur mengenai metode, kriteria, dan pembobotan kriteria untuk mendukung penelitian ini.

3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menentukan sampel, dan memeriksa data mentah, wawancara mengamati perilaku pembuat keputusan dan lingkungan perusahaan.

4. Pengolahan Data dengan Metode SAW

Metode SAW dipilih untuk sebagai metode sistem pendukung keputusan.

5. Pengujian Hasil dan Evaluasi

Pengujian dilakukan dengan perbandingan hasil uji generate kecocokan dengan sampel data satu pelamar yang telah melakukan pengajuan untuk enam perusahaan.

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Data Sampel

Pada pengujian data ini, sampel data yang digunakan adalah data pelamar seperti pada Tabel 1. Proses perhitungan telah dilakukan dengan 10 data pelamar tersebut dan data kriteria dengan bobot kriteria yang ditentukan sendiri oleh 6 perusahaan seperti pada Tabel 2.

Tabel 1 Data Pelamar

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	UMUR	AGAMA	STATUS	PENDIDIKAN
1	Handi Herlambang	laki-laki	27	Kristen	Lajang	S1
2	Karina putri	perempuan	30	Islam	Nikah	SMA
3	Anggi ariffanty	perempuan	25	Islam	Lajang	S1
4	Lestari Wahyu	perempuan	32	Islam	Lajang	S1
5	Ari setyorini	perempuan	33	Islam	Lajang	S1
6	Rian limatahu	laki-laki	19	Islam	Lajang	SMK
7	Putri Mayasari	perempuan	36	Budha	Nikah	S3
8	Raden Angky	laki-laki	28	Islam	Lajang	D3
9	Joko Hartono	laki-laki	24	Islam	Lajang	SMP
10	Triono	laki-laki	37	budha	nikah	D3

Tabel 2 Bobot Kriteria Perusahaan

No	Perusahaan	Bobot Kriteria					
		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Keahlian	Minat	Pengalaman kerja
1	PT Parasawita	4	6	7	10	6	8
2	PT Peputra Surya Jaya	6	3	5	8	7	9
3	PT Alno Agro Utama	7	4	6	9	8	5
4	PT Bahari Gembira Ria	5	8	10	6	3	9
5	Nusantara Chandra	5	6	7	10	9	8
6	PT Gunung Melayu	8	6	7	10	9	5

4.2 Pengolahan Data dengan Metode SAW

Pengolahan data telah dilaksanakan kepada 6 perusahaan yang bersangkutan, namun yang akan dibahas selanjutnya hanyalah hasil dari salah satu perusahaan, yaitu PT Parasawita. Pemilihan PT Parasawita sebagai contoh didasarkan kepada bobot

kriteria yang ditentukan oleh perusahaan yang menunjukkan keberagaman bobot untuk masing-masing kriteria.

A. Data Kriteria dan Bobot

Selain kriteria dan bobot kriteria perusahaan memiliki data bobot dari sub kriteria yang ada dan akan dijabarkan dengan beberapa tabel seperti pada Tabel 3, Tabel 4, Tabel 5, Tabel 6, Tabel 7, Tabel 8.

Tabel 3 Data Bobot Sub Kriteria Jenis Kelamin PT. Parasawita

Jenis Kelamin	bobot
Laki-Laki	10
Perempuan	8

Tabel 3 merupakan data bobot sub kriteria dari kriteria jenis kelamin yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Dari tabel terlihat bahwa PT Parasawita tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan, karena menentukan bobot yang tidak berbeda jauh.

Tabel 4 Data Bobot Sub Kriteria Pendidikan PT. Parasawita

Pendidikan	bobot
D1	8
D3	9
S1	10
S2	7
S3	5
SD	1
SMA	6
SMP	2

Tabel 4 merupakan data bobot sub kriteria dari kriteria pendidikan yang terdiri dari jenjang pendidikan SD, SMP, SMA, D1, D3, S1, S2, S3. Dari tabel terlihat bahwa PT Parasawita mengutamakan pelamar lulusan S1, disusul dengan lulusan D3.

Tabel 5 Data Bobot Sub Kriteria Umur PT. Parasawita

Umur	bobot
17 Tahun – 24 Tahun	10
25 – 30 Tahun	8
>=31 Tahun	5

Tabel 5 merupakan data bobot sub kriteria dari kriteria umur yang diklasifikasikan menjadi 3 dengan rentang usia 17 tahun – 24 tahun, 25 tahun – 30 tahun, dan lebih dari 30 tahun.

Tabel 6 Data Bobot Sub Kriteria Pengalaman Kerja PT. Parasawita

Pengalaman Kerja	bobot
0 - 1 Tahun	5
> 1 Tahun - 3 Tahun	8
> 3 Tahun	10

Tabel 6 merupakan data bobot sub kriteria dari kriteria pengalaman kerja yang diklasifikasikan menjadi 3 dengan rentang periode 0 tahun – 1 tahun, lebih dari 1 tahun – 3 tahun, dan lebih dari 3 tahun.

Tabel 7 Data Bobot Sub Kriteria Sub Bidang Keahlian PT. Parasawita

Sub Bidang Keahlian	bobot
Back-end	3
Data analyst	1
Front-end	2
System Analyst	9
UI	5
UX	8

Tabel 7 merupakan data bobot sub kriteria dari kriteria sub bidang keahlian yang terdiri dari *back-end*, *front-end*, *data analyst*, *system analyst*, *UI design*, *UX design*. Dari tabel dapat terlihat yang paling dibutuhkan oleh PT Parasawita adalah keahlian System Analyst.

Tabel 8. Data Bobot Sub Kriteria Sub Bidang Minat PT. Parasawita

Sub Bidang Minat	bobot
Back-end	10
Data analyst	1
Front-end	3
System Analyst	9
UI	6
UX	8

Tabel 8 merupakan data bobot sub kriteria dari kriteria sub bidang minat yang terdiri dari *back-end*, *front-end*, *data analyst*, *system analyst*, *UI design*, *UX design*.

B. Perhitungan Data dengan Metode Simple Additive Weighting

Perhitungan data untuk perusahaan PT Parasawita dengan metode Simple Additive Weighting memiliki empat tahapan perhitungan.

Tahap pertama adalah melakukan analisa data sehingga mendapatkan konversi data dari pelamar dengan bobot kriteria perusahaan seperti pada Tabel 9.

Tahap kedua yaitu adalah tahap pembuatan matriks keputusan, setelah data dikonversi maka akan dibuat matriks keputusan (X).

$$X = \begin{bmatrix} 10 & 8 & 10 & 5 & 8 & 5 \\ 8 & 5 & 6 & 5 & 6 & 8 \\ 8 & 8 & 10 & 8 & 8 & 8 \\ 8 & 5 & 10 & 3 & 1 & 10 \\ 8 & 5 & 10 & 2 & 6 & 5 \\ 10 & 10 & 7 & 1 & 9 & 5 \\ 8 & 5 & 5 & 9 & 9 & 10 \\ 10 & 8 & 9 & 3 & 3 & 8 \\ 10 & 10 & 10 & 1 & 10 & 8 \\ 10 & 5 & 9 & 1 & 8 & 10 \end{bmatrix}$$

Gambar 1 Matriks Keputusan

Tabel 9 Tabel Konversi Data PT Parasawita

Nama	Jenis Kelamin (C1)	Umur (C2)	Pendidikan (C3)	Keahlian (C4)	Minat (C5)	Pengalaman Kerja (C6)
Handi Herlambang	10	8	10	5	8	5
Karina putri	8	5	6	5	6	8
Anggi ariffanty	8	8	10	8	8	8
Lestari Wahyu	8	5	10	3	1	10
Ari setyorini	8	5	10	2	6	5
Rian limatahu	10	10	7	1	9	5
Putri Mayasari	8	5	5	9	9	10
Raden Angky	10	8	9	3	3	8
Joko Hartono	10	10	10	1	10	8
Triono	10	5	9	1	8	10
MAX	10	10	10	9	10	10

Tahap ketiga adalah melakukan normalisasi data seperti pada persamaan (1) yang memiliki arti, jika jenis kriteria adalah benefit, maka proses normalisasi dilakukan dengan cara membagi nilai atribut dengan nilai terbesar dari semua atribut pada kriteria. dan jika jenis kriteria adalah cost, maka proses normalisasi dilakukan dengan cara membagi nilai terkecil dari semua atribut pada kriteria dengan nilai atribut.

Karena jenis atau tipe kriteria untuk semua kriteria adalah benefit maka, nilai terbesar dari semua atribut saja yang dicari dan pada Tabel 10 telah didapatkan nilai terbesar atau maksimal dari masing-masing atribut.

Pada matrik x di Gambar 1 dapat dilihat bahwa 10 merupakan nilai terbesar untuk kriteria satu (C1), 10 untuk C2, 10 untuk C3, 9 untuk C4, 10 C5, 8 C6 dan kemudian dilakukan pembagian nilai untuk setiap nilai atribut yang ada sehingga akan menghasilkan matriks normalisasi (R) seperti pada Gambar 2.

R =	1	0.8	1	0.555555556	0.8	0.5
	0.8	0.5	0.6	0.555555556	0.6	0.8
	0.8	0.8	1	0.888888889	0.8	0.8
	0.8	0.5	1	0.333333333	0.1	1
	0.8	0.5	1	0.222222222	0.6	0.5
	1	1	0.7	0.111111111	0.9	0.5
	0.8	0.5	0.5	1	0.9	1
	1	0.8	0.9	0.333333333	0.3	0.8
	1	1	1	0.111111111	1	0.8
	1	0.5	0.9	0.111111111	0.8	1

Gambar 2 Matriks Normalisasi (R)

Tahap keempat adalah perhitungan nilai preferensi (P) diperoleh dari penjumlahan perkalian nilai ternormalisasi (R) dengan bobot (W) seperti pada persamaan (2) untuk masing-masing alternative. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 10.

Dengan data bobot seperti pada Tabel 3 maka akan menghasilkan nilai preferensi seperti pada Tabel 10. Selanjutnya dilakukan perangkingan berdasarkan nilai preferensi maka dihasilkan nilai perangkingan seperti pada Tabel 11.

Tabel 10 Nilai Preferensi PT. Parasawita

	Nama	Nilai Preferensi
1	Handi Herlambang	30.15555556
2	Karina putri	25.95555556
3	Anggi ariffanty	35.08888889
4	Lestari Wahyu	25.13333333
5	Ari setyorini	23.02222222
6	Rian limatahu	25.41111111
7	Putri Mayasari	33.1
8	Raden Angky	26.63333333
9	Joko Hartono	30.51111111
10	Triono	27.21111111

Tabel 11 Hasil Perangkingan Nilai Preferensi PT. Parasawita

No	Nama	Nilai Preferensi
1	Anggi ariffanty	35.08888889
2	Putri Mayasari	33.1
3	Joko Hartono	30.51111111
4	Handi Herlambang	30.15555556
5	Triono	27.21111111
6	Raden Angky	26.63333333
7	Karina putri	25.95555556
8	Rian limatahu	25.41111111
9	Lestari Wahyu	25.13333333
10	Ari setyorini	23.02222222

Dari hasil perangkingan pada Tabel 11, dapat diambil kesimpulan bahwa pelamar atas nama Anggi ariffanty memiliki skor tertinggi yang artinya paling cocok dengan kriteria perusahaan PT. Parasawita. Sedangkan Ari setyorini adalah pelamar dengan kecocokan paling rendah untuk kriteria perusahaan tersebut.

4.3 Hasil Uji Penerimaan

Uji penerimaan dilakukan untuk melihat tingkat keberhasilan metode SAW sebagai sistem pendukung keputusan dalam penentuan calon pelamar berdasarkan kesesuaian kemampuan dan minat pelamar dengan kriteria perusahaan. Uji penerimaan ini dilakukan pada responden yang dibagi menjadi 2 jenis yaitu perusahaan dan pelamar dengan 5 indikator skala likert yang dapat dilihat pada Tabel 12.

Survey untuk perusahaan, memiliki pertanyaan kuesioner seperti pada Tabel 13, sedangkan untuk responden pelamar pertanyaan kuesioner dapat dilihat pada Tabel 14. Untuk mengukur penilaian tingkat kemudahan penggunaan, pertanyaan kuesioner dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 12 Indikator Penilaian Skala Likert

Indikator	Score	Keterangan
A	5	Sangat Setuju
B	4	Setuju
C	3	Ragu-Ragu
D	2	Tidak Setuju
E	1	Sangat Tidak Setuju

Tabel 13 Kuesioner Penilaian untuk Perusahaan

No.	Kriteria Penilaian	INDIKATOR				
		A	B	C	D	E
1	Apakah sistem ini dapat mempercepat proses rekrutmen ?	13	10	2	0	0
2	Apakah hasil perhitungan sudah tepat ?	10	14	1	0	0
JUMLAH		23	24	3	0	0
RATA-RATA		11.5	12	1.5	0	0
RATA- RATA x Skor		57.5	48	4.5	0	0

Tabel 14 Kuesioner Penilaian untuk Pelamar Kerja

No.	Kriteria Penilaian	INDIKATOR				
		A	B	C	D	E
1	Apakah fitur kecocokan dari sistem dapat memberikan rekomendasi perusahaan dengan tepat (sesuai dengan keahlian dan minat) ?	5	12	3	0	0
2	Apakah fitur kecocokan (rekomendasi) dari sistem sangat bermanfaat untuk proses pencarian pekerjaan ?	6	13	1	0	0
JUMLAH		11	25	4	0	0
RATA-RATA		5.5	12.5	2	0	0
RATA- RATA x Skor		27.5	50	6	0	0

Tabel 15 Kuesioner Penilaian Tingkat Kemudahan

No.	Kriteria Penilaian	INDIKATOR				
		A	B	C	D	E

1	Apakah sistem ini dapat mempermudah proses rekrutmen ?	13	11	1	0	0
2	Apakah tampilan dapat mudah dimengerti atau dipahami ?	14	9	2	0	0
JUMLAH		27	20	3	0	0
RATA-RATA		13.5	10	1.5	0	0
RATA- RATA x Skor		67.5	40	4.5	0	0

Agar dapat melakukan analisis secara interval maka perlu untuk mencari nilai skor maksimum dan minimum. Berikut untuk nilai skor maksimum dan minimum kuesioner terhadap perusahaan.

$$SkorMaks = 25 \times 5 = 125$$

$$SkorMin = 25 \times 1 = 25$$

Sedangkan untuk nilai skor maksimum dan minimum kuesioner terhadap pelamar kerja adalah sebagai berikut.

$$SkorMaks = 20 \times 5 = 100$$

$$SkorMin = 20 \times 1 = 20$$

Setelah mendapatkan nilai skor maksimum maka perhitungan nilai indeks dari hasil survey kuisisioner terhadap perusahaan dan pelamar kerja sebagai berikut.

$$Indeks(\%)ratarata = \frac{\sum RataRata \times Skor}{SkorMaks} \times 100$$

$$Indeks(\%) survey perusahaan = \frac{110}{125} \times 100 = 88$$

$$Indeks(\%) survey pelamar = \frac{83.5}{100} \times 100 = 83.5$$

$$Indeks(\%) survey kemudahan = \frac{112}{125} \times 100 = 89.6$$

Dari hasil perhitungan indeks (%) rata-rata dapat dilihat bahwa nilai indeks yang didapat adalah 88% untuk survey terhadap perusahaan dan 83.5% untuk survey terhadap pelamar. Kemudian untuk pengukuran tingkat kemudahan, didapatkan nilai sebesar 89.6%.

Tabel 16 Nilai Interval Penilaian

Keterangan	Score	Interval
Sangat Tidak Setuju	5	0 % - 19,99 %
Tidak Setuju	4	20 % - 39,99 %
Ragu-Ragu	3	40 % - 59,99 %
Setuju	2	60 % - 79,99 %
Sangat Setuju	1	80% - 100 %

Jika dilihat dari tabel nilai interval seperti pada Tabel 16, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden sangat setuju bahwa hasil dari perhitungan metode SAW cocok dengan kriteria perusahaan dalam menentukan pelamar dan juga metode SAW cocok untuk memberikan rekomendasi perusahaan yang tepat untuk pelamar. Selain itu dapat disimpulkan juga bahwa dengan adanya sistem ini, perusahaan juga dapat dengan mudah melakukan pemilihan calon karyawan dan mempercepat proses seleksi tanpa harus memilah secara manual.

5. KESIMPULAN

1. Sistem ini dapat mempermudah perusahaan dalam melakukan pemilihan calon karyawan pada tahap administratif dengan penggunaan menu atau fitur kecocokan karena fitur kecocokan melakukan perhitungan data administratif dari pelamar. Dari hasil survey terhadap perusahaan menghasilkan nilai indeks sebesar 89.6%. Data pelamar yang diproses dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting memiliki hasil yang akan dapat membantu perusahaan untuk mempercepat proses seleksi tanpa harus memilah secara manual.
2. Dari hasil perhitungan SAW memberikan keluaran hasil kecocokan user pelamar dengan perusahaan yang menunjukkan hasil kecocokan tertinggi PT Parasawita adalah Anggi Ariffanty dengan nilai skor 35.0889 dan hasil kecocokan terendah adalah Ari Setyorini dengan nilai skor 23.022.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyo, W. (2022). *Implementasi Multi Criteria Decision Making (Mcdm) Untuk Erekrutmen Karyawan Multi Perusahaan*. Surabaya: Unitomo.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, D., Vitianingsih, A., & Shanty, R. N. (2017). *Implementasi Metode Simple Additive Weighting pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pemasok Bahan Baku di PT. Abadi Kimia*. Inform : Jurnal Ilmiah Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi.
- Kuswiratmo, B. A. (2016). *Memulai Usaha Itu Gampang! Langkah-Langkah Hukum Mendirikan Badan Usaha Hingga Mengelolanya*. Jakarta: VisiMedia.
- Maggie G.V. Bambulu, d. (2018). *Pengaruh rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt.bank sulutgo pusat*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). *The intention of generation Z to apply for a Job*. JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika), 18(3), 218–247. doi:https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493
- Olson, D. L. (2004). *Comparison of Weights in TOPSIS Models*. Mathematical and Computer Modelling, 721-727.
- Rakhmat Dedi Gunawan, F. A. (2023). *Implementasi Metode SAW Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Plano Kertas*. Journal of Artificial Intelligence and Technology Information (JAITI), 1(1), 29-38.
- Sarwandi dkk. (2023). *Sistem Pendukung Keputusan*. Deli Serdang: Graha Mitra Edukasi.
- Telvisia, I., & Suyasa, P. T. (2008). *Kesesuaian Minat terhadap Pekerjaan: Pegawai Produktif (Studi pada Agen Asuransi Jiwa di Jakarta)*. Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi, 76-95.
- Yanti Yusman, S. N. (2022). *Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT Pelindo I Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW)*. Jurnal Digit, 12(1), 12-22.