

IMPLEMENTASI DECISION SUPPORT SYSTEM SELEKSI PENERIMAAN PEGAWAI BARU PADA CV. CIPTA TOTALINDO PRIMA

Ofah Musyarrofah
STIKOM AL-KHAIRIYAH
sayidamusyarrofa@gmail.com

ABSTRACT

Employees is an important factor in a company, because of the qualified employees, the company productivity will surely remain stable and growing. In fact, many companies give less attention to these important things. It can be proved on recruitment of new employees in CTP company which is still subjective assessment on this process

Decision Support System Acceptance employee is a system that is able to improve the effectiveness and efficiency of management, increasing the speed and the validity of decisions relating to operational activities, and improve the quality of human resources of prospective employees. This paper discusses the decision support systems recruitment and placement of employees in the department are available based on the results of the selection and criteria - criteria that have been determined using the Fuzzy Logic.

This method was chosen because it is able to provide an overview of decision support in the recruitment and placement department. Based on test results, a system built to help parts of the field of administration and finance to provide a snapshot in conducting the screening recruitment and placement department with a more precise and efficient.

Keywords: *New Employee Acception, Fuzzy Logic, DSS*

Pendahuluan

Obyektivitas sangat diperlukan untuk menunjang setiap keputusan agar mendapatkan sumber daya manusia yang baik untuk jangka waktu yang panjang. Namun, hal ini sangatlah kontradiktif dengan yang diimplementasikan di lapangan. Seringnya penilaian yang berdasarkan subyektivitas dan nepotisme merupakan salah satu contoh dari kegagalan pengambilan keputusan dalam proses penerimaan. Bila dibiarkan dalam waktu yang panjang hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi sehingga berakibat pada gagalnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan pegawai untuk mengelola manajemen perusahaan. Oleh karena itu, seorang staf HRD (Human Resource Division) harus mempunyai kemampuan menganalisa para pelamar pekerjaan agar pegawai yang diterima bekerja sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Masalah yang sering terjadi

dalam proses penilaian pelamar diantaranya adalah subjektivitas pengambilan keputusan, terutama jika beberapa pelamar yang ada memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda.

Sistem pendukung keputusan atau Decision Support System (DSS) didefinisikan sebagai sekumpulan prosedur berbasis model untuk data pemrosesan dan penilaian guna membantu para manajer untuk mengambil keputusan hal itu dipaparkan oleh Dyah Pertiwi, Juliana Putri Lestari dan Dewi Agushinta R (2014) yang membahas tentang Decision Support System to Majoring High School Student Using Simple Additive Weighting Method, sistem seleksi yang efektif pada dasarnya memiliki tiga sasaran yaitu keakuratan, keadilan dan keyakinan. metode-metode yang akan dilakukan dalam seleksi pegawai yaitu tinjauan data biografis, tes bakat/ketangkasan, tes-tes kemampuan, ujian-ujian penampilan, referensi-referensi, evaluasi kinerja, wawancara, pusat-pusat penilaian, dan masa percobaan. Dalam tahap seleksi tidak boleh dilakukan dengan sistem keluarga, pemberian komisi atau dengan kata lain suap menyuap. Untuk menangani hal itu, maka diperlukan sistem pengambilan keputusan yang valid.

CV. Cipta Totalindo Prima, merupakan salah satu perusahaan manufacturing yang mengadakan penerimaan pegawai secara mandiri di lingkungan perusahaan. Kendala yang sering ditemukan dalam proses penerimaan pegawai yaitu sulitnya menentukan pelamar mana yang memenuhi kriteria untuk menjadi pegawai dari sekian banyak pelamar sedangkan pelamar yang akan diterima menjadi pegawai terbatas. Selain itu penentuan dalam penempatan pegawai pada departemen tertentu membutuhkan waktu yang cukup lama, sehingga dinilai kurang efisien. Hal ini menyulitkan perusahaan dalam mengambil keputusan untuk penerimaan pegawai Oleh karena itu memerlukan dibuatnya aplikasi sistem pendukung keputusan penerimaan pegawai dengan tujuan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di perusahaan, meningkatkan kecepatan dan validitas pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional, dan meningkatkan kualitas SDM calon pegawai. Mengingat persyaratan untuk menjadi pegawai adalah mengikuti beberapa tahapan test baik tes psikologi, tes kesehatan maupun tes wawancara (interview), setelah mendapatkan informasi mengenai kemampuan pelamar kerja melalui berbagai tahapan test pihak

kepegawaian akan melakukan proses rangking sehingga hanya beberapa pelamar dengan nilai yang baik dan sesuai kebutuhan akan diangkat sebagai pegawai.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian dan pengembangan atau Research and Development yaitu suatu proses atau langkah-langkah untuk mengembangkan suatu produk baru atau menyempurnakan produk yang ada, yang dapat dipertanggung jawabkan. Penelitian RnD juga dapat diartikan dengan metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji keefektifan produk yang dibangun untuk membantu menentukan penerimaan pegawai pada cv. Cipta Totalindo Prima, Adapun dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan model yang digunakan untuk mengembangkan produk yang dihasilkan menggunakan ADDIE

Logika Fuzzy

Sistem fuzzy yang digunakan dalam perancangan sistem untuk mengambil keputusan penempatan departemen adalah metode yang terdiri dari 4 tahapan, yaitu pembentukan himpunan fuzzy, aplikasi fungsi fuzzy(aturan), komposisi aturan dan penegasan (defuzzy).

Menurut Turban beberapa karakteristik yang membedakannya adalah: Sistem pendukung keputusan dirancang untuk membantu mengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang sifatnya semi terstruktur ataupun tidak terstruktur

Dalam proses pengolahannya, sistem pendukung keputusan mengkombinasikan penggunaan model-model / teknik-teknik analisis dengan teknik pemasukan data konvensional serta fungsi-fungsi pencari/interogasi informasi, Sistem pendukung keputusan, dirancang sedemikian rupa sehingga dapat digunakan dan dioperasikan dengan mudah oleh orang-orang yang tidak memiliki dasar kemampuan pengoperasian komputer yang tinggi.

Sistem pendukung keputusan dirancang dengan menekankan pada aspek fleksibilitas serta kemampuan adaptasi yang tinggi

Pada tahap pengambilan keputusan dengan metode fuzzy diperlukan kriteria yang akan menentukan nilai dari setiap pelamar yang akan digunakan untuk menentukan kelulusan.

. Dasar logika fuzzy adalah teori himpunan fuzzy yang didalamnya terdapat peranan derajat keanggotaan sebagai penentu keberadaan elemen dalam suatu himpunan yang sangat penting. Nilai keanggotaan atau derajat keanggotaan atau membership function menjadi ciri utama dari penalaran logika fuzzy tersebut (Kusumadewi & Purnomo, 2010)

Logika fuzzy adalah suatu cara tepat untuk memetakan suatu ruang input ke dalam suatu ruang output. Teknik ini menggunakan teori matematis himpunan fuzzy. Logika fuzzy berhubungan dengan ketidakpastian yang telah menjadi sifat alamiah manusia. Ide dasar dari logika fuzzy muncul dari prinsip ketidakjelasan. Teori fuzzy pertama kali dibangun dengan menganut prinsip teori himpunan. Dalam himpunan konvensional (crisp), elemen dari semesta adalah anggota atau bukan anggota dari himpunan. Dengan demikian, keanggotaan dari himpunan adalah tetap (Kusumadewi, 2002).

Penerapan Logika Fuzzy

Aplikasi yang menggunakan sistem logika Fuzzy seringkali dianggap sebagai pengendali Fuzzy (Fuzzy Control), padahal di samping pengendali Fuzzy terdapat penerapan lain seperti klasifikasi Fuzzy (Fuzzy Classification) dan diagnosis Fuzzy.

Fungsi Keanggotaan

Fungsi keanggotaan (membership function) adalah suatu kurva yang pemetaan titik input data ke dalam nilai keanggotaannya (disebut juga derajat keanggotaan) yang memiliki interval antara 0 sampai 1 (Kusumadewi, 2002:18). Apabila μ_S adalah fungsi keanggotaan suatu elemen pada himpunan S maka suatu elemen X dapat dinyatakan $\mu_S(X)$ yang bernilai antara 0 dan 1 sehingga ada tiga kemungkinan :

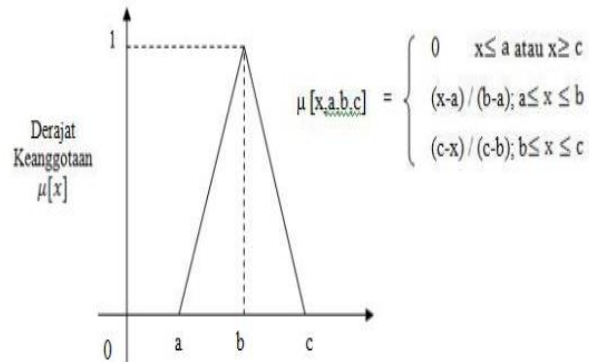
$$\mu_S(X) = 1 \rightarrow \text{mutlak anggota } S$$

$$\mu_S(X)=0 \rightarrow \text{mutlak bukan anggota } S$$

$0 < \mu_S(X) < 1 \rightarrow X$ anggota S dengan derajat keanggotaan antara 0 dan 1.

Nilai fungsi keanggotaan menunjukkan derajat keanggotaan elemen dalam himpunan S . Fungsi keanggotaan yang digunakan dalam sistem ini adalah fungsi keanggotaan segitiga.

Berikut ini adalah gambar dari fungsi keanggotaan (Wang, 1997:21).



Gambar 1 Fungsi Keanggotaan Segitiga

Keterangan :

a : batas kiri

b : nilai tengah

c : batas kanan

Teori Himpunan Fuzzy

Teori himpunan fuzzy ini didasarkan pada logika fuzzy (Kosko, 1992). Terdapat nilai logika antara 0 dan 1 yang menyatakan tingkat kebenaran. Misalkan V adalah kumpulan obyek yang secara umum dinyatakan dengan $\{v\}$, yang bisa berharga diskrit atau continue. V disebut semesta pembicaraan (universe of discourse) dan v mewakili elemen-elemen V . Suatu himpunan Fuzzy A dalam semesta pembicaraan v dalam V dapat dinyatakan oleh suatu keanggotaan μ_A (membership function) yang mewakili nilai interval nilai logika $[0, 1]$, untuk setiap v dalam V dan dinyatakan sebagai :

$$\mu A = V \rightarrow [0,1]$$

Himpunan fuzzy A dalam himpunan semesta V dapat dinyatakan sebagai pasangan antara elemen v dan tingkat fungsi keanggotaan atau:

$$A = \{(v, \mu A(v)) / v \in V\}$$

Semua elemen v dalam V memberikan nilai $\mu A > 0$ disebut sebagai penyokong dari himpunan fuzzy yang bersangkutan, jika $\mu A = 0,5$ maka v disebut sebagai titik silang (crossover) dan himpunan fuzzy dimana pendukungnya bernilai 1.0 disebut sebagai fuzzy tunggal (singleton).

Sistem inferensi fuzzy yang digunakan dalam perancangan sistem untuk mengambil keputusan penempatan departemen adalah metode Mamdani, yang terdiri dari 4 tahapan, yaitu pembentukan himpunan fuzzy, aplikasi fungsi fuzzy (aturan), komposisi aturan dan penegasan (defuzzy). Pada tahap pengambilan keputusan dengan metode fuzzy diperlukan kriteria yang akan menentukan nilai dari setiap pelamar yang akan digunakan untuk menentukan kelulusan. Adapun kriterianya adalah berupa beberapa seleksi yang akan diikuti oleh seluruh pelamar sebagai berikut :

Seleksi	Keterangan
Seleksi 1	Akademis (AK)
Seleksi 2	Clearence (CL)
Seleksi 3	Kesehatan (KES)

Table 1. Kriteria

1. Analisa Implikasi Aplikasi Sistem Fuzzy

Varibel himpunan fuzzy beserta nilai domainnya dapat dilihat pada tabel dua

Himpunan	Nilai
Sangat Rendah (SR)	0 - 25
Rendah (R)	20 - 50
Cukup (C)	45 - 75
Tinggi (T)	75 - 90
Sangat Tinggi (ST)	85 - 100

Tabel 2. Himpunan fuzzy

2. Aplikasi Fungsi Implikasi (Aturan)

Variabel yang digunakan untuk penentuan kelulusan pelamar terdiri dari tiga crisp input yaitu akademis, clearance, dan kesehatan serta satu crisp output yaitu keputusan kelulusan pelamar. Sedangkan untuk penempatan departemen terdiri dari empat crisp input yaitu nilai kelulusan, bidang keahlian, wawancara, dan psikotest serta satu crisp output yaitu departemen.

3. Komposisi Aturan

Dalam menentukan inferensi fuzzynya secara umum dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\mu_f(x_i) = \max(\mu_f(x_i), \mu_k(x_i))$$

Keterangan :

$\mu_f(x_i)$: nilai keanggotaan fuzzy sampai aturan ke - i

$\mu_k(x_i)$: nilai keanggotaan konsekuen fuzzy aturan ke - i

4. Penegasan (Defuzzifikasi)

Defuzzifikasi dapat didefinisikan sebagai proses pengubahan besaran fuzzy yang disajikan dalam bentuk himpunan-himpunan fuzzy keluaran dengan fungsi keanggotaannya untuk mendapatkan kembali bentuk tegasnya, Hal ini diperlukan sebab dalam aplikasi nyata yang dibutuhkan adalah nilai tegas. Prosesnya sebagai berikut: suatu nilai fuzzy output yang berasal dari rule evaluation diambil kemudian dimasukkan ke dalam suatu membership function output. Bentuk bangun yang digunakan dalam membership function output adalah bentuk singleton yaitu garis lurus vertikal ke atas,. Besar nilai fuzzy output dinyatakan sebagai degree of membership function output. Nilai-nilai tersebut dimasukkan ke dalam suatu rumus COG (Center Of Gravity) untuk mendapatkan hasil akhir yang disebut crisp output. Crisp output adalah suatu nilai analog yang akan kita butuhkan untuk mengolah data pada sistem yang telah dirancang.

Proses defuzzifikasi dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Z = \frac{\sum_{i=1}^M \mu_i X_i}{\sum_{i=1}^M \mu_i}$$

Keterangan :

Z = nilai rata - rata terbobot

μ_f = nilai keanggotaan fuzzy sebagai hasil dari komposisi aturan

X_i = nilai domain

Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan dapat didefinisikan sebagai sistem yang mendukung seseorang atau sekelompok kecil manajer yang bekerja sebagai problem solving team (tim pembuat keputusan), untuk membuat keputusan mengenai masalah semi terstruktur, dengan cara menyediakan sejumlah informasi yang spesifik

Rekrutmen

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson menjelaskan bahwa kegiatan kunci yang merupakan bagian dari rekrutmen adalah (Nuryanta, 2008) menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan dalam hal jenis pekerjaan (job title) dan levelnya dalam perusahaan diantaranya Menganalisa Kebutuhan Posisi, Dalam proses rekrutmen yang pertama, Perusahaan harus mengidentifikasi adanya kebutuhan akan karyawan baru yang harus direkrut. Beban kerja yang meningkat dari karyawan lama bisa menurunkan kinerja jika tidak mendapatkan pertolongan kemungkinan lain penyebab perlunya rekrutmen adalah pembukaan divisi baru atau mutasi jabatan.

Merencanakan Perekrutan , Proses rekrutmen selanjutnya, buatlah perencanaan untuk posisi yang dibutuhkan. Tuliskan deskripsi pekerjaan, kualifikasi dan pengalaman yang diperlukan, dan di mana memasang lowongan kerja (media cetak atau online). Tentukan juga personel dari tim HRD yang akan menjadi penanggung jawab untuk mengerjakannya, memonitor proses, memilah pelamar, melakukan interview, hingga pada akhirnya memberikan penawaran kerja.

Memasang Iklan Lowongan Kerja, HRD bisa membuat pengumuman internal mengenai lowongan kerja baru, untuk mendapatkannya dari SDM yang sudah ada. Keuntungannya adalah rekrutan ini sudah lebih mengenal perusahaan

Hasil dan Pembahasan

Untuk mengatasi kendala-kendala yang terjadi pada perusahaan maka dibutuhkan suatu sistem komputerisasi agar pengolahan data pada sistem penerimaan pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya. Meskipun terdapat keuntungan dan kerugian dari penggunaan sistem komputerisasi, namun manfaatnya akan lebih banyak daripada kerugian yang akan ditanggung oleh perusahaan.

Keuntungan dari penggunaan sistem komputerisasi adalah sebagai berikut:

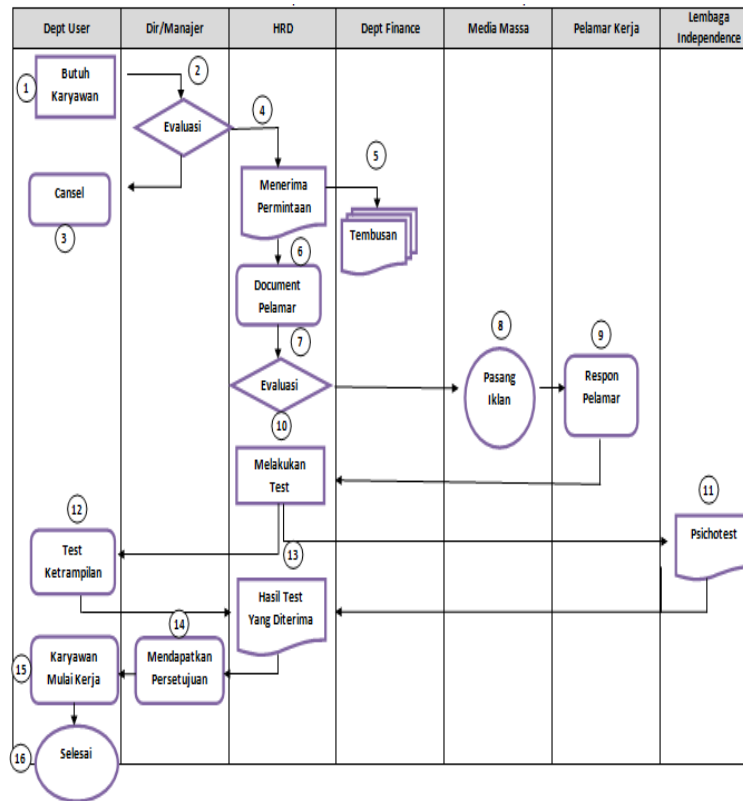
1. Data-data dan informasi mengenai pelamar dan pegawai akan tersimpan lebih aman dan tidak mudah rusak atau hilang.
2. Media untuk penyimpanan data-data dan informasi menjadi tidak memakan banyak tempat.
3. Pengumpulan data-data atau informasi mengenai pelamar dan pegawai akan menjadi lebih cepat.
4. Pimpinan perusahaan dapat dengan mudah dan cepat mendapatkan laporan.
5. User friendly, Dapat dioperasikan dengan mudah oleh pengguna.

Kerugian dalam penggunaan sistem komputerisasi adalah pemakaian listrik akan lebih besar dari sebelumnya, dan apabila sistem komputer terkena virus maka data-data dan informasi dapat menjadi rusak atau hilang, namun data-data tersebut dapat di back up secara berkala untuk mengurangi resiko sistem tersebut terkena virus.

DESAIN

Dalam menentukan arah atau alur suatu sistem dibutuhkan suatu cara perancangan untuk mendeskripsikan bagaimana tiap langkah yang dilakukan dalam sistem dan pengguna dapat diketahui, agar didapatkan suatu gambaran mengenai cara kerja dari sistem yang dibangun berdasarkan alur rancangan

1. FLOWCHART PENERIMAAN PEGAWAI



Gambar 2. Flowchart Rekrutmen Pegawai

Keterangan Gambar Flowchart :

1. Departemen user membutuhkan Pegawai baru diluar rencana mutasi atau promosi dari dalam Departemen sendiri
2. Kebutuhan Pegawai baru tersebut sesuai persetujuan Direktur atau Manager,
3. Apabila tidak atau belum mendapat persetujuan dari Manager atau Direktur, maka kebutuhan Pegawai tersebut dibatalkan.
4. Apabila mendapat persetujuan dari Direktur atau Manager, HRD menerima dokumen kebutuhan Pegawai tersebut untuk diproses lebih lanjut.
5. Departemen user menerima form kosong persyaratan jabatan dan tugas jabatan dari Departemen HRD untuk diisi dengan lengkap.
6. Berdasarkan form isian Persyaratan Jabatan dan Tugas Jabatan dari Departemen user, HRD bisa melakukan seleksi arsip lamaran kerja yang sudah masuk

7. Apabila ada arsip lamaran yang cocok dan memenuhi standar kualifikasi dengan kebutuhan, HRD tidak perlu mencari pelamar baru
8. Apabila arsip di Bank Data Pelamar tidak ada yang cocok HRD melakukan job fair, atau pasang advertensi dimedia massa termasuk di internet.
9. Pencari kerja memberikan respon terhadap iklan yang telah disebar baik berupa dokumen lamaran berupa email yang masuk ke team rekrutmen HRD.
10. Tes seleksi Pegawai yang dilakukan oleh HRD didahului dengan pengisian biodata pegawai yang selanjutnya diikuti dengan wawancara.
11. Departemen user ikut melakukan wawancara teknis yang fokus pada tugas pekerjaan dan ketrampilan wajib yang harus dikuasai. Hasilnya disimpulkan secara tertulis didalam form 'hasil test' yang sebelumnya telah diterima, kepada Departemen HRD.
12. Departemen HRD mengirimkan peserta test yang telah lolos seleksi wawancara dan test ketrampilan ke Lembaga Independence untuk mengikuti psikotest.
13. Departemen HRD melakukan evaluasi dan membuat rekap hasil test sesuai dengan rankingnya, permintaan gajinya, kesiapan mulai kerjanya termasuk memberikan rekomendasinya kepada Manajer atau Direktur
14. Manajer atau Direktur menerima dokumen rekap hasil test yang telah dilakukan HRD untuk mendapatkan persetujuan.
15. Departemen user menerima Pegawai baru dari hasil rekrutmen untuk mulai bekerja.
16. Selesai.

**JOURNAL OF INNOVATION AND FUTURE TECHNOLOGY
(I F T E C H)**



Gambar 4. Tampilan antarmuka Login

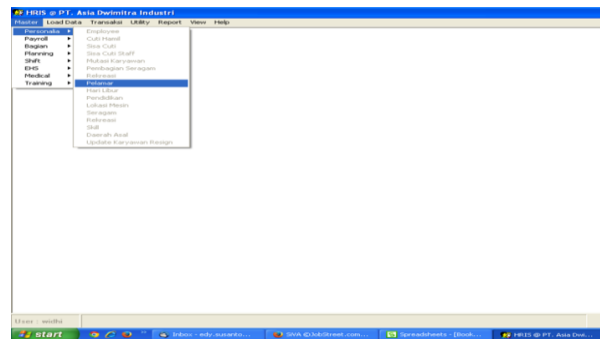
**JOURNAL OF INNOVATION AND FUTURE TECHNOLOGY
(I F T E C H)**

**JOURNAL OF INNOVATION AND FUTURE TECHNOLOGY
(I F T E C H)**



Gambar 4. Tampilan antarmuka Login

Selanjutnya jika akan menginput data untuk pelamar yang akan di masukkan kedalam database yang nantinya digunakan sebagai bank data pelamar maka kita masuk ke tabel pelamar yang tampilannya sebagai berikut :



Gambar 5. Tampilan halaman utama pelamar

Langkah berikutnya ialah mengisi tabel pelamar yang disesuaikan dengan biodata pelamar, proses ini bertujuan agar proses yang manual dipindahkan kedalam database yang nantinya bisa gunakan kapanpun perusahaan membutuhkan.



Gambar 6. Tampilan halaman biodata pelamar

Personal Information:

- No. Identifikasi: 1332223334
- Nama: Madi (Madi)
- Alamat: Pahlawan 34, Lampung
- Tanggal Lahir: 03-03-1986
- E-mail: madi@pahlawan.co.id
- Telepon: 03177743258
- Posisi: Manager
- Departemen: Mesin

Skills (KETERAMPILAN):

- Design: 22.5%
- Melengkapi: 30%
- Kulera: 32.5%
- Integrasi: 15%

Competency Assessment (HASIL TES MELAKUKAN TYPING INDICATOR):

Indikator	Nilai	Indikator	Nilai
Kecepatan	42.86% (E)	Intensitas	27.34% (I)
Keakuratan	40% (S)	Infusing	60% (R)
Keakuratan	25% (T)	Keakuratan	75% (F)
Keakuratan	71.43% (P)	Keakuratan	0% (I)

TYPE PROFIL: INFP

LABORATORIAN:

- Operator Mesin PT. Megah Industri, Lampung 2, Maintenance Service 2 Tahun
- 5. 5Thi Lampung 2: SAP Kegeri 2

Gambar 7. Database pelamar

Calon pegawai yang belum pernah mendaftar dapat melakukan proses registrasi dengan mengisi setiap kolom informasi yang ada secara lengkap. Setelah melakukan pendaftaran maka calon pegawai akan menerima konfirmasi melalui email

Di administrator sistem dapat melakukan pemilihan calon pegawai menggunakan metode Analytic Network Process. Selain melakukan pemilihan, sistem juga dapat melakukan beberapa fitur lain seperti melakukan penilaian wawancara, menampilkan data calon pegawai serta pengaturan akun administrator. Administrator dapat melakukan wawancara dengan dipandu beberapa pertanyaan yang terdapat pada halaman wawancara, yang sekaligus memberikan penilaian kuantitatif Pada tahap akhir ialah akan termiliki database master data pegawai yang bisa digunakan secara lengkap dan akurat

Master Data Karyawan
Informasi Data Karyawan Beserta Atribut Terkait

Personal Information:

- NICK - NIK: C123456789
- Nama: FARRAH YUNITA DEWI
- Inisial / Sex: F / Wanita
- Tanggal Lahir: 24 Jan 1985
- Agama: Islam
- Status Kawan: Tidak Kawan
- Telepon / HP: 0813-800-466
- KTP / SIM: 022-9689777
- Alamat Tinggal: MARBAGAHU RAYA TIMUR VI BLOK VIII NO 12 KEL. SEKEJATI KEC. CIPAHAY, BANDUNG 50861
- Alamat ID: [Empty]

Professional Information:

- Riwayat Kerja: Pelamar
- Hasil Tes: Keluarga
- Aspek Lain: Pendidikan
- Pengiriman: Ketrampilan
- Data Kontrak: Layanan
- Gaji: Nomor Sosial

Bank / Rekening:

- Bank: Bank Syariah Mandiri
- Rekening: 127-000-10564151

Nominal Gaji:

- Tanggal Gaji: 14 May 2019
- Gaji Pokok: 939,000
- Gaji Pokok 6 Bn: 0
- Gaji Pokok 12 Bn: 0
- Jabatan: 0

Tunjangan Tetap:

- Jabatan: 0
- Kebijakan: 125,000
- Project: 0
- Bahasa: 0
- Pulsa: 0
- Operasional: 0

Tunjangan Variabel:

- Makan: 11,500
- Transport: 14,000
- Shift: 15,000
- Kebudayaan: 0
- Produktivitas: 0
- Prestasi: 0

Summary:

- Tgl Gaji: 24-May-2020
- Gaji Pokok: 939000
- Gaji Pokok 6 Bn: 0
- Gaji Pokok 12 Bn: 0
- Jabatan: 0

Gambar 8. Master data pegawai

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Sistem yang dibangun dapat membantu manajemen dalam menyajikan sebuah informasi yang diperlukan oleh Personalia sebagai sarana pendukung keputusan penerimaan pegawai dengan menggunakan metode fuzzy logic di CV. Cipta Totalindo Prima
- b. Aplikasi yang dibangun dapat membantu CV. Cipta Totalindo Prima dalam memberikan gambaran bagi pengambilan keputusan perusahaan dalam penerimaan pegawai. 2. Sistem yang dibangun mampu mempercepat proses penyeleksian dan penempatan pegawai pada departemen tertentu
- c. Sistem Pendukung Keputusan dengan fuzzy logic memberikan manfaat kemudahan dan banyaknya alternatif pilihan keputusan dalam seleksi penerimaan pegawai.
- d. Perusahaan dapat mengetahui kelemahan sistem lama dan keunggulan sistem baru. Sistem baru lebih banyak memberikan alternatif pilihan keputusan (fleksibel) sesuai dengan kriteria yang diinginkan dalam seleksi pegawai

Referensi

Kusumadewi, Sri. 2002. Analisis & Desain Sistem Fuzzy menggunakan ToolBox Matlab. Edisi Pertama. Cetakan pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Kusumadewi, Sri. Purnomo, Hari. 2010. Aplikasi Logika Fuzzy untuk Pendukung Keputusan. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

McLeod, Jr, Raymond. 2001. Sistem Informasi Manajemen. Jiild 1. Edisi ke-7. Prenhallindo. Jakarta

Gatewood, RD dan H.S. Field. 2001. Human Resource Selection, Thomson Learning.

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Bernaridho I. Hutabarat.2004.Pengelolaan Basis Data.Yogyakarta :Andi Offset
- Roger S. (2002), Rekayasa Perangkat Lunak: Pendekatan Praktisi Buku 1, Andi Offset, Yogyakarta.
- Turban, Efraim, Jay E.Aronson, dan Ting Peng Liang, 2005, Decision Support Systems and Intelligent Systems (Sistem Pendukung Keputusan dan Sistem Cerdas) edisi ketujuh jilid 1, Andi Offset, Yogyakarta.
- Bonczek, 1992, Fuzzy Logic for the management of uncertainty, John Willey, New York.
- Melwin Syafrizal, 2014, Decision support system, Jakarta
- Hick dan H.S. Field. 2005. Human Resource Selection,Thomson Learning
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, Decision Support Systems and Intelligent Systems (Sistem Pendukung Keputusan Sistem, Yogyakarta