

Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan dengan Metode SAW (Studi Kasus Bank BTPN Gresik Kcp)

Erza Farrel Arighy¹, Aidina Ristyawan, M.kom², M.Majibulloh Muzaki, S.Kom., M.Cs³

^{1,2}Sistem informasi, Teknik, Universitas Nusantara PGRI Kediri,
e-mail : farelarighy@gmail.com¹,
aidinarysti@unpkediri.ac.id², m.n.muzaki@gmail.com³

Penulis Korespondensi. Erza Farrel Arighy, Sistem Informasi, Teknik, Universitas Nusantara PGRI Kediri,
e-mail : farelarighy@gmail.com

ABSTRAK

Objektif. Pendaftaran pekerja adalah sesuatu yang penting bagi kantor atau organisasi untuk mendapatkan perwakilan baru yang direncanakan dalam menduduki suatu posisi. Di organisasi tertentu, siklus pendaftaran sebenarnya memanfaatkan Microsoft Succeed untuk menyimpan informasi dari kandidat, mulai dari pendaftaran, mulai penentuan hingga tahap penentuan pekerja yang direncanakan. Sampai saat ini, cara mempekerjakan perwakilan di KCP Bank BTPN Gresik masih belum subjektif, yang sebenarnya menghabiskan sebagian besar hari untuk memutuskan hasil akhir dari pendaftaran pekerja sesuai aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Persyaratan data yang cepat dan tepat juga perlu diterapkan oleh KCP Bank BTPN Gresik dalam menjangkau perwakilan baru untuk dapat memilih dan memberikan SDM yang mumpuni di bidangnya. Eksplorasi berarti melibatkan strategi dalam siklus dinamis, sehingga digunakan suatu teknik, khususnya strategi ekspansi berbobot. Salah satu teknik yang dapat dimanfaatkan dalam suatu navigasi adalah Simple Additive Weighting (SAW). Teknik SAW digunakan untuk menentukan nilai tertinggi dari hasil penentuan posisi terhadap pilihan saat ini dengan menghitung ukuran dan beban yang tidak sepenuhnya ditentukan. Selain itu, eksplorasi ini dibentuk menjadi kerangka kerja data untuk bekerja dengan klien dalam melakukan sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan yang representatif.

Metode. Salah satu teknik yang dapat dimanfaatkan dalam suatu navigasi adalah Simple Additive Weighting (SAW). Teknik SAW digunakan untuk menentukan nilai tertinggi dari hasil penentuan posisi terhadap pilihan saat ini dengan menghitung ukuran dan beban yang tidak sepenuhnya ditentukan.

Hasil. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sistem pendukung keputusan yang dibangun dengan menggunakan metode SAW telah bekerja dengan baik dan benar antara perhitungan manual excel dan perhitungan yang dilakukan dengan software yang tepat.

Kesimpulan. Dalam prosesnya dilakukan dalam penentuan ranking calon karyawan yang akan datang melalui perhitungan menggunakan teknik Simple Additive weighting, mulai dari penyusunan aturan, pemberian beban, kewajaran penilaian, standardisasi dan penentuan posisi. Berdasarkan hasil yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, calon karyawan di KCP Bank BTPN Gresik yang memiliki nilai terbaik adalah up-and-comer dengan kode V3.

Kata kunci :

Penerimaan karyawan, Sistem pendukung keputusan, Simple Additive Weighting (SAW)

ABSTRACT

Objective Employee registration is something that is important for an office or organization to get new representatives planned to occupy a position. In certain organizations, the actual registration cycle utilizes Microsoft Success to store information from candidates, from registration, from selection to the planned hiring stage. Until now, how to hire representatives at KCP Bank BTPN Gresik is still not subjective, which actually spends most of the day deciding the final result of the registration of workers according to the rules set by the organization. Fast and precise data requirements also need to be applied by the KCP Bank BTPN Gresik in recruiting new representatives to be able to select and provide qualified human resources in their fields. Exploration means involving a strategy in a dynamic cycle, so a technique is used, especially a weighted expansion strategy. One technique that can be used in navigation is Simple Additive Weighting (SAW). The SAW technique is used to determine the highest value of the positioning results against the current selection by calculating sizes and loads that are not fully determined. In addition, this exploration is formed into a data framework for working with clients in conducting a representative employee choice decision support system.

Methods. One technique that can be used in navigation is Simple Additive Weighting (SAW). The SAW technique is used to determine the highest value of the positioning results against the current selection by calculating sizes and loads that are not fully determined.

Results. The test results show that the decision support system built using the SAW method has worked well and correctly between excel manual calculations and calculations carried out with the right software.

Conclusion. In the process, it is carried out in determining the ranking of prospective employees who will come through calculations using the Simple Additive weighting technique, starting from the preparation of rules, assigning burdens, fairness of assessment, standardization and positioning. Based on the results that have been carried out in this study, the prospective employee at KCP Bank BTPN Gresik who has the best value is an up-and-comer with code V3.

Keywords :

Employee Recruitment, Decision Support System, Simple Additive Wighting (SAW)

1. PENDAHULUAN

Pada periode mekanis ini, inovasi data diperlukan oleh setiap organisasi untuk menikmati manfaat yang luar biasa. Penanganan informasi yang cepat, inovasi kumpulan data, dan pemulihan data yang singkat merupakan salah satu keunggulan dari inovasi data masa ini. Alasan ini sungguh pengaruhi dunia usaha penuh menentukan pilihan yang efisien, akurat, dan mnimalisir kesalahan yang ditimbulkan pada manusia (human blunder). Demi membantu pelaksanaan, sebuah organisasi perlu mempunyai SDM yang sangat diandalkan. Saat mendapat SDM ataupun umum disebut sebagai pekerja organisasi, organisasi melakukan penetapan atau pendaftaran pendaftaran perwakilan. Untuk mendapatkan SDM terbaik, siklus penentuan harus dilakukan dengan tepat dan akurat. Siklus pemilihan SDM membutuhkan metode yang terkoordinasi dan tepat untuk menghasilkan SDM berkualitas yang dapat mendukung hasil asosiasi. SDM merupakan wadah bagi asosiasi dan organisasi untuk memiliki pilihan untuk berkembang dan membina singkron sama visi dan misi organisasi.

Salahsatu strategi yang tepat untuk penetapan tersebut adalah teknik Simple Additive Weighting (SAW). Menurut Menurut (Sundari & Taufik, 2014) Strategi digunakan dalam pilihan ini sistem penunjang keputusan ialah teknik Simple Additive Weighting (SAW), sebab bisa menetapkan bobot insentif berdasarkan tiap karakteristik, lalu pada saat itu, lanjutkan dengan siklus menentukan posisi yang akan memilih opsi terbaik dari berbagai pilihan lain, untuk keadaan ini pilihan yang dimaksud adalah yang memenuhi syarat untuk diakui. sebagai perwakilan lain mengingat langkah-langkah yang sudah di tentukan.

Dengan sistem positioning ini, diyakini evaluasi akan lebih tepat karena mengingat standar dan beban telah diselesaikan sehingga akan diperoleh hasil yang lebih tepat tentang siapa yang akan dipilih sebagai karyawan baru dalam suatu organisasi.

Menurut (Alim Murtopo & Aynuning Putri, 2016) menunjang ketepatan informasi yang ditangani oleh sistem, diperlukan teknik, dan teknik yang dipakai dalam penelitian ini ialah metode SAW yang biasa disebut penjumlahan berbobot. Menemukan jumlah terbobot dari peringkat kinerja setiap alternatif untuk semua atribut membentuk dasar dari metode SAW. Matriks keputusan (X) harus dinormalisasi dengan skala yang proporsional terhadap semua rating alternatif agar dapat menggunakan metode SAW [3,4]. Karena evaluasinya didasarkan pada kriteria dan bobot yang telah ditentukan, diharapkan akan lebih presisi. selama proses pemeringkatan, memungkinkan hasil yang lebih tepat mengenai siapa yang akan diterima sebagai karyawan baru.

Menurut (Yoga, Saputri, & Widjaja, 2019) Dengan menggunakan metode SAW mengklaim mampu menentukan bobot insentif untuk setiap ukuran. Pada saat itu, penentuan posisi didasarkan pada nilai terbesar, memungkinkan untuk menentukan tiga peringkat terbaik dan tiga terkecil, serta memfasilitasi pemilihan opsi terbaik.

Metode Simple Additive Weighting (SAW) dipilih menurut (Pamungkas & Kusnadi, 2019), karena beberapa jurnal, antara lain Pt.Cahaya Fajar Kaltim Pltu Embalut Tanjung Batu, juga dikenal sebagai PT Selection, menggunakan Simple Additive Weighting untuk memilih yang terbaik karyawan setiap kuartal. Pekerja terbaik, keluarga yang sehat, bahagia, dan teknik Pembobotan Aditif yang lugas.

Menurut (Yupianti & Sari, 2017) Teknik SAW (Simple Additive Weighting) dipilih dengan alasan bahwa teknik ini meningkatkan cara pengukuran yang paling umum. penerimaan karyawan dengan tujuan bahwa hasilnya lebih akurat dan tepat karena mereka bergantung pada aturan dan beban yang ditentukan sebelumnya.

Bank BTPN adalah perusahaan swasta di industri perbankan. Wajar jika banyak calon orang Indonesia yang mencari pekerjaan di Bank BTPN. Oleh karena itu, pengambilan keputusan memerlukan objektivitas. Manusia masih membuat banyak keputusan subjektif. Belum lagi bahaya nepotisme yang tak terhindarkan. Bisa berdampak pada pelaksanaan hierarki jika dibiarkan dari waktu ke waktu. Tujuan utama seleksi adalah untuk menemukan kandidat yang ideal untuk suatu posisi sehingga mereka dapat melakukan yang terbaik untuk jangka waktu yang lama. Dibutuhkan waktu yang lama dan waktu yang lama. dana yang tidak sedikit tentunya untuk mencari calon pegawai yang benar-benar memenuhi kriteria yang tepat karena proses seleksi rekrutmen pegawai Bank BTPN yang begitu panjang.

2. MATERIAL DAN METODE

Metode penambahan berbobot adalah nama umum lainnya untuk metode SAW. Konsep dasar metode SAW adalah memantau bobot total dari peringkat kinerja setiap alternatif di semua atribut. Metode SAW mengharuskan matriks keputusan (x) dinormalisasi menjadi skala proporsional dengan semua peringkat alternatif yang tersedia (Taufiq & Permana, 2018).

$$r_{ij} \begin{cases} \frac{X_{ij}}{\max_{xi} X_{ij}} & \text{Jika } i \text{ adalah atribut keuntungan (Benefit)} \\ \frac{\min_i X_{ij}}{X_{ij}} & \text{Jika } J \text{ adalah atribut biaya/kerugian (Cost)} \end{cases} \quad (1.1)$$

Keterangan

Rij = Nilai peringkat kinerja yang dinormalisasi

Xij = Adalah nilai atribut dari setiap alternatif

Max = Dimana max adalah nilai terbesar

Min = Adalah Nilai terkecil

Benefit = jika nilai terbesar adalah yang terbaik

Cost = jika nilai terkecil adalah yang terbaik

Dimana rij adalah nilai normalisasi kinerja alternatif Ai pada Cj; j=1,2,...,n, dan i=1. Berikut adalah daftar nilai preferensi masing-masing alternatif (Vi):

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j r_{ij} \quad (1.2)$$

Keterangan

Vi = adalah nilai preferensi

Wj = adalah bobot peringkat

Rij = adalah peringkat kinerja yang dinormalisasi

Preferensi terhadap alternatif Ai ditunjukkan dengan nilai Vi yang lebih besar. Langkah-langkah metode SAW adalah :

1. Menentukan beberapa atribut dan jumlah pilihan (kriteria).
2. menentukan bobot dari masing-masing kriteria yang telah ditentukan.
3. Proses perangkaan.

Jarak dan prioritas setiap kriteria harus secara akurat mencerminkan setiap bobot. Rumus pembobotan digunakan untuk menguasai apa yang disebut pembobotan tidak proporsional.

2.1 Langkah-langkah untuk Menyelesaikan Metode SAW

Berikut adalah langkah langkah metode SAW (Taufiq & Permana, 2018):

1. Berilah nilai dari setiap alternatif (A_i) pada setiap kriteria (C_j) yang sudah ditetapkan, dimana $I = 1, 2, \dots, m$ dan $j = 1, 2, \dots, n$.
2. Berilah nilai berbobot (W) yang juga didapat dari nilai partisipasi.
3. Melakukan normalisasi matriks dengan melakukan perhitungan nilai rating kinerja ternormalisasi (r_{ij}) dari pilihan lain (A_i) pada karakteristik (C_j) dilihat dari persamaan yang berubah sesuai dengan jenis atribut (manfaat = Max atau biaya kualitas = Min). Dari segi atribut manfaat, nilai partisipasi (X_{ij}) setiap segmen karakteristik dipartisi dengan nilai partisipasi maksimum (MAX x_{ij}) untuk setiap bagian, sedangkan untuk atribut biaya, nilai partisipasi MIN (MIN x_{ij}) untuk setiap kolom.
4. Melakukan proses penentuan peringkat untuk setiap opsi lain atau alternatif (V_i) dengan memindahkan nilai bobot (W_j) dengan nilai peringkat kinerja normalisasi (r_{ij}).

2.2 analisis dan implementasi

Dijadikan acuan untuk perancangan sistem pendukung keputusan penerimaan pegawai baru, adapula langkah langkahnya di mulai dengan mengidentifikasi masalah terlebih dahulu untuk penerimaan karyawan, kemudian menentukan metode yang digunakan dalam mengatasi permasalahan tersebut dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Selanjutnya dengan pengumpulan data yang diperoleh dari Bank BTPN Gresik KCP selanjutnya implementasi metode SAW yaitu dengan penentuan nilai kriteria dan bobot matriks keputusan berdasarkan kriteria dan bobot normalisasi matriks mencari alternatif yang terbaik. Dan setelah itu hasil dari perankingan yang digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan.

2.3 Penentuan Kriteria dan Pembobotan

Adapun kriteria yang digunakan dalam pemilihan penerimaan calon karyawan pada Bank BTPN Gresik KCP diantaranya :

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. <i>Proaktif</i> | 6. Perumbuhan Bersih O/S |
| 2. Disiplin Diri | 7. <i>Know Your Product & Program</i> |
| 3. <i>Integritas</i> | 8. <i>Serving Team</i> |
| 4. Interaksi Sosial | 9. <i>Know Your Procedure</i> |
| 5. <i>Motivation Fit</i> | 10. Aktivasi Kartu |

Kriteria kriteria digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pertemuan dengan kepala cabang Bank Btpn Gresik Kcp.

Adapun pembobotan yang diberikan pada masing masing kriteria adalah sebagai berikut.

a. Proaktif

Fokus kepada pencarian solusi bukan menyalakan pihak lain.

Tabel 1 Sub Kriteria Proaktif

Proaktif	Bobot
Sangat kurang	1
Kurang	2
Sesuai dengan harapan	3
Lebih dari yang diharapkan	4
Sangat lebih dari harapan	5

b. Disiplin diri

Mampu mengalakan rasa enggan, memiliki kemauan diri yang kuat untuk melakukan kebiasaan yang baik secara konsisten.

Tabel 2 Sub Kriteria Disiplin Diri

Disiplin Diri	Bobot
Sangat kurang	1
Kurang	2
Sesuai dengan harapan	3
Lebih dari yang diharapkan	4
Sangat lebih dari harapan	5

c. Integritas

Dapat dipercaya, bertanggung jawab atas tindakan dan ucapannya, memegang teguh etika, jujur.

Tabel 3 Sub Kriteria Integritas

Integritas	Bobot
Sangat kurang	1
Kurang	2
Sesuai dengan harapan	3
Lebih dari yang diharapkan	4
Sangat lebih dari harapan	5

d. Interaksi sosial

Mudah menjalin relasi dengan orang baru dan mampu menjaga hubungan dengan baik

Tabel 4 Sub Kriteria Interaksi Sosial

Interaksi sosial	Bobot
Sangat kurang	1
Kurang	2
Sesuai dengan harapan	3

Lebih dari yang diharapkan	4
Sangat lebih dari harapan	5

e. Motivasi Fit

Motivasi kerja di bidangnya, kemampuan untuk belajar.

Tabel 5 Sub Kriteria Motivasi Fit

Motivasi Fit	Bobot
Sangat kurang	1
Kurang	2
Sesuai dengan harapan	3
Lebih dari yang diharapkan	4
Sangat lebih dari harapan	5

f. Perumbuhan Bersih O/S

Membuat pinjaman di bank BTPN bertumbuh

Tabel 6 Sub Kriteria Perumbuhan Bersih O/S

Perumbuhan Bersih O/S	Bobot
Sangat kurang	1
Kurang	2
Sesuai dengan harapan	3
Lebih dari yang diharapkan	4
Sangat lebih dari harapan	5

g. Know Your Product & Program

Memahami betul product yang ada di bank BTPN dan program program di Bank BTPN.

Tabel 6 Sub Kriteria Know Your Product & Program

Know Your Product & Program	Bobot
Sangat kurang	1
Kurang	2
Sesuai dengan harapan	3
Lebih dari yang diharapkan	4
Sangat lebih dari harapan	5

h. Serving Team

Melakukan kerjasama team dengan baik.

Tabel 7 Sub Kriteria Serving Team

Serving Team	Bobot
Sangat kurang	1
Kurang	2
Sesuai dengan harapan	3
Lebih dari yang diharapkan	4

Sangat lebih dari harapan	5
---------------------------	---

i. Know Your Procedure

Memahami procedure procedure di Bank BTPN.

Tabel 8 Sub Kriteria Know Your Procedure

Know Your Procedure	Bobot
Sangat lebih dari harapan	1
Lebih dari yang diharapkan	2
Sesuai dengan harapan	3
kurang	4
Sangat kurang	5

j. Aktivasi Kartu

Memahami secara betul pengaktifan kartu berupa pinjaman, pensiunan, jenius.

Tabel 9 Sub Kriteria Aktivasi Kartu

Aktivasi Kartu	Bobot
Sangat lebih dari harapan	1
Lebih dari yang diharapkan	2
Sesuai dengan harapan	3
kurang	4
Sangat kurang	5

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari kantor Bank BTPN Gresik Kcp serta melakukan penelitian guna mengimplementasikan program yang dirancang. Data yang di peroleh adalah data kriteria untuk calon karyawan.

Tabel 10 Alternatif

NO	Kode	Alternatif
1	A1	Calon Karyawan 1
2	A2	Calon Karyawan 2
3	A3	Calon Karyawan 3

3.1 Proses Penghitungan Metode SAW

1. Memntukan alternatif dan nilai alternatif serta memberikan nilai rating kecocokan setiap alternatif

Tabel 11 Nilai Alternatif

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
Calon karyawan 1	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2
Calon karyawan 2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3

Calon karyawan 3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4
------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

2. Hitung nilai kinerja ternormalisasi (rij) dari alternatif Ai berdasarkan kriteria Cj untuk menormalkan matriks keputusan.

Tabel 12 Matrik normalisasi SAW

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
Calon karyawan 1	0,75	1	1	0,5	0,75	0,5	0,75	1	1	1
Calon karyawan 2	1	0,75	1	0,75	0,75	1	0,75	0,75	0,67	0,67
Calon karyawan 3	0,75	0,75	1	1	1	0,75	1	0,75	1	0,5

Proses pemeringkatan berdasarkan bobot yang diberikan oleh pengambil keputusan : $W = [0,05 \ 0,05 \ 0,05 \ 0,1 \ 0,05 \ 0,15 \ 0,15 \ 0,15 \ 0,1]$

Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

V1=

$$(0,5)(0,75)+(0,05)(1)+(0,05)(1)+(0,1)(0,5)+(0,05)(0,75)+(0,15)(0,5)+(0,15)(0,75)+(0,15)(1)+(0,15)(1)+(0,10)(1) = 0,8125$$

V2=

$$(0,5)(0,1)+(0,05)(0,75)+(0,05)(1)+(0,10)(0,75)+(0,05)(0,75)+(0,15)(1)+(0,15)(0,75)+(0,15)(0,75)+(0,15)(0,67)+(0,10)(0,67) = 0,79166667$$

V3=

$$(0,5)(0,75)+(0,05)(0,75)+(0,05)(1)+(0,10)(0,1)+(0,05)(0,1)+(0,15)(0,75)+(0,15)(0,1)+(0,15)(0,75)+(0,15)(0,1)+(0,10)(0,5) = 0,85$$

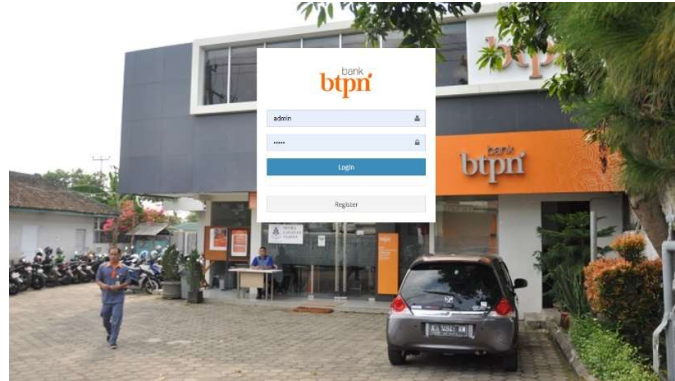
Tabel 13 Perangkingan

Kode	Nama Alternatif	Nilai Alternatif	Ranking
V1	Calon Karyawan 1	0,8125	2
V2	Calon Karyawan 2	0,79166667	3
V3	Calon Karyawan 3	0,85	1

3.2 Perancangan Sistem

a. Form Login

Sebelum menggunakan SPK penerimaan karyawan pemakai harus memasukkan nama pengguna dan password untuk membuka aplikasi tersebut menjelaskan bahwa admin saja sama user yang bisa mengakses program tersebut.



b. Menu Data Kriteria

Selanjutnya memasukan data kriteria dan fitur ubah untuk memberikan kode kriteria, memberikan kriteria bobot dan tipe benefit atau cost, sedangkan sub kriteria bobot untuk kriterianya.

Bank BTPN

Home

Kriteria

Alternatif

Penilaian

Laporan

Pengguna

Ubah Password

Logout

Data Kriteria

Tambah Kriteria

10 data per halaman

Q Cari:

No	Kode Kriteria	Nama Kriteria	Bobot	Tipe	Aksi
1	C1	Proudif	0.05	Benefit	Ubah Hapus Subkriteria
2	C2	Disiplin Diri	0.05	Benefit	Ubah Hapus Subkriteria
3	C3	Integritas	0.05	Benefit	Ubah Hapus Subkriteria
4	C4	Interaksi Sosial	0.1	Benefit	Ubah Hapus Subkriteria
5	C5	Motivasi/fit	0.05	Benefit	Ubah Hapus Subkriteria
6	C6	Perubahan Bersih D/S	0.15	Benefit	Ubah Hapus Subkriteria
7	C7	Know Your Product & Program	0.15	Benefit	Ubah Hapus Subkriteria
8	C8	Serving Team	0.15	Benefit	Ubah Hapus Subkriteria
9	C9	Know Your Procedure	0.15	Cost	Ubah Hapus Subkriteria
10	C10	Aktivei Kartu	0.1	Cost	Ubah Hapus Subkriteria

Menampilkan 1 s/d 10 dari 10 data

Previous 1 Next

c. Sub Kriteria

Memasukan sub kriteria dan serta bobot dari sub kriteria.

Bank BTPN

Home

Kriteria

Alternatif

Penilaian

Laporan

Pengguna

Ubah Password

Logout

Data Subkriteria

Nama Kriteria : C1 - Proudif

Bobot : 0.05

Tipe : Benefit

Kembali Tambah Subkriteria

10 data per halaman

Q Cari:

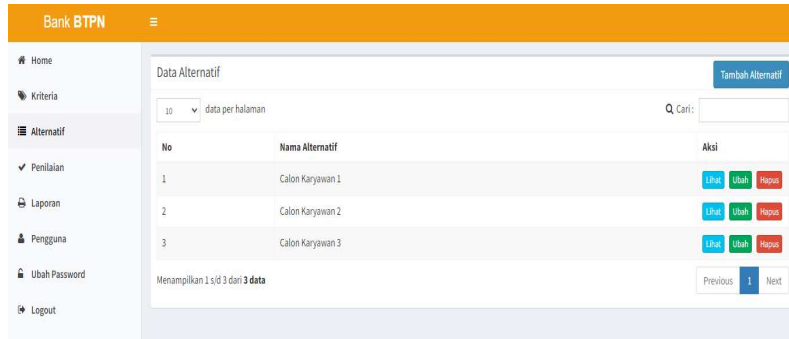
No	Nama Subkriteria	Bobot	Aksi
1	Kurang dari Harapan	2	Ubah Hapus
2	Sesuai Harapan	3	Ubah Hapus
3	Lebih dari sesuai Harapan	4	Ubah Hapus
4	Sangat lebih dari harapan	5	Ubah Hapus

Menampilkan 1 s/d 4 dari 4 data

Previous 1 Next

d. Menu Alternatif

Selanjutnya memasukan nama alternatif atau calon karyawan yang terdiri dari beberapa fitur yaitu tambah alternatif untuk menambahkan alternatif, fitur lihat untuk melihat nilai nilai yang diberi untk alternatif, fitur ubah untuk memberikan nilai untuk alternatif, fitur hapus untk menghapus alternatif.



e. Menu Penilaian

Di dalam hasil penilaian menjelaskan hasil tahapan perhitungan nilai alternatif kriteria dan perankingan pada implementasi program yang sudah di buat.

1. Form hasil analisa

Penilaian

No	Alternatif	Proaktif	Disiplin Diri	Integritas	Interaksi Sosial	Motivational fit	Perubahan Bersih O/S	Know Your Product & Program	Serving Team	Know Your Procedure	Aktivasi Kartu
1	Calon Karyawan 1	Sesuai Harapan	Lebih dari sesuai Harapan	Sesuai Harapan	Kurang dari harapan	Sesuai Harapan	Kurang dari harapan	Sesuai Harapan	Lebih dari sesuai Harapan	Sangat lebih dari harapan	Sangat lebih dari harapan
2	Calon Karyawan 2	Lebih dari sesuai Harapan	Sesuai Harapan	Sesuai Harapan	Sesuai Harapan	Sesuai Harapan	Lebih dari sesuai Harapan	Sesuai Harapan	Sesuai Harapan	Lebih dari sesuai Harapan	Lebih dari sesuai Harapan
3	Calon Karyawan 3	Sesuai Harapan	Sesuai Harapan	Sesuai Harapan	Lebih dari sesuai Harapan	Lebih dari sesuai Harapan	Sesuai Harapan	Lebih dari sesuai Harapan	Sesuai Harapan	Sangat lebih dari harapan	Sesuai Harapan

2. Hasil Normalisasi Pembobotan

Hasil Matriks Normalisasi

0.75	1	1	0.5	0.75	0.5	0.75	1	1	1
1	0.75	1	0.75	0.75	1	0.75	0.75	0.6667	0.6667
0.75	0.75	1	1	1	0.75	1	0.75	1	0.5

Bobot Preferensi W

W = [0,05, 0,05, 0,05, 0,1, 0,05, 0,15, 0,15, 0,15, 0,1]

3. Perhitungan Normalisasi

Menghitung Nilai V

Calon Karyawan 1	$(0.05)(0.75) + (0.05)(1) + (0.05)(1) + (0.1)(0.5) + (0.05)(0.75) + (0.15)(0.5) + (0.15)(0.75) + (0.15)(1) + (0.15)(1) + (0.1)(1)$	0.8125
Calon Karyawan 2	$(0.05)(1) + (0.05)(0.75) + (0.05)(1) + (0.1)(0.75) + (0.05)(0.75) + (0.15)(1) + (0.15)(0.75) + (0.15)(0.75) + (0.15)(0.6667) + (0.1)(0.6667)$	0.7917
Calon Karyawan 3	$(0.05)(0.75) + (0.05)(0.75) + (0.05)(1) + (0.1)(1) + (0.05)(1) + (0.15)(0.75) + (0.15)(1) + (0.15)(0.75) + (0.15)(1) + (0.1)(0.5)$	0.85

4. Perangkingan

Hasil

No	Alternatif	Nilai
1	Calon Karyawan 3	0.85
2	Calon Karyawan 1	0.8125
3	Calon Karyawan 2	0.7917

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pemilihan karyawan terbaik tidak didasarkan pada pengenalan calon karyawan dengan bisnis; melainkan harus memiliki nilai kompetensi yang tinggi sesuai dengan kriteria yang digunakan bisnis tersebut.

Dalam prosesnya dilakukan dalam penentuan ranking calon karyawan yang akan datang melalui perhitungan menggunakan teknik Simple Additive wighting, mulai dari penyusunan aturan, pemberian beban, kewajaran penilaian, standardisasi dan penentuan posisi. Berdasarkan hasil yang sudah dilkakukan dalam penelitian ini, calon karyawan di KCP Bank BTPN Gresik yang memiliki nilai terbaik adalah up-and-comer dengan kode V3.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih khususnya kepada Bank BTPN Gresik Kcp yang telah menyediakan tempat untuk penelitian akhir saya, dan juga kepada pembimbing skripsi saya yang telah mengevaluasi laporan yang saya buat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim Murtopo, A., & Aynuning Putri, R. (2016). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Pegawai Menggunakan Metode SAW pada PDAM Tirta Dharma Tegal Decision Support System Design Selection Recruitment of Employees Using Simple Additive Weighting (SAW) Method in PDAM Tirta Dharma Tegal. *Citec Journal*, 3(2).
- Pamungkas, P. S., & Kusnadi, Y. (2019). Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Simple Additve Weighting (Saw) Pada Pt Ringkat. *Ejournal-Umht.Org*, 5(1), 71–77. Retrieved from <http://ejournal->

umht.org/index.php/tik/article/view/243

Sundari, S. S., & Taufik, Y. F. (2014). Pegawai Baru Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw). *Sisfotenika, Vol. 4, No, 140* 151.

Taufiq, R., & Permana, A. A. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Simple Additive Weighting Studi Kasus PT. Trafoindo Prima Perkasa. *JURNAL AI-AZHAR INDONESIA SERI SAINS DAN TEKNOLOGI, 4(4)*, 186. <https://doi.org/10.36722/sst.v4i4.309>

Yoga, H., Saputri, D., & Widjaja, A. (2019). Keputusan Penentuan Karyawan Call Center Terbaik Studi Kasus : Pt . Edi Indonesia Divisi Call Center. *A*, 190 196.

Yupianti, Y., & Sari, S. P. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode SAW (Studi Kasus di PT. Nusantara Sakti Ciptadana Finance Kota Bengkulu). *Jurnal Media Infotama, 13(2)*, 55 66. <https://doi.org/10.37676/jmi.v13i2.453>