

## BAB VII

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 7.1 Kesimpulan

Dari proses pembuatan aplikasi ini dapat disimpulkan bahwa solusi membangun Content Management System dengan fitur Rekrutmen Karyawan Baru dapat dijabarkan dalam langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan faktor-faktor yang menjadi kriteria pengambilan keputusan sistem.
- b. Pada CMS ini menggunakan 10 buah kriteria keputusan yakni, usia pelamar, tingkat kesesuaian jurusan bidang studi pelamar, indeks prestasi, tingkat pendidikan tertinggi, tingkat pengalaman pekerjaan, tingkat pengalaman organisasi, hasil tes pengetahuan umum, kemampuan bahasa, kemampuan matematika dan tes kemampuan logika.
- c. Menentukan variabel linguistik bobot kepentingan kriteria keputusan

Pada CMS ini variabel linguistik yang digunakan adalah Sangat Tinggi, Tinggi, Cukup, Rendah, dan sangat Rendah.

- d. Menentukan variabel linguistik bobot kesesuaian alternatif dengan kriteria keputusan.

Pada CMS ini variabel linguistik yang digunakan adalah Sangat Baik, Baik , Cukup, Kurang, dan sangat Kurang.

- e. Membuat menu masukan fungsi keanggotaan tiap variabel linguistik yang dipresentasikan dengan himpunan fuzzy segitiga.
- f. Membuat menu masukan nilai alfa sebagai indeks keoptimisan pengambil keputusan terhadap hasil keputusan sistem.

Pada CMS ini dipergunakan 3 indeks keoptimisan yakni, sangat optimis, optimis, dan tidak optimis, dengan pemberian masukan bersifat dinamis (dapat diubah).

- g. Membuat menu manajemen gambar logika untuk manajemen gambar soal tes logika.
- h. Membuat menu upload dan manajemen soal rekrutmen.
- i. Membuat menu masukan jawaban soal tes rekrutmen.
- j. Membuat menu pemberian *input* batas atas pengkategorian hasil tes pelamar untuk digolongkan pada variabel linguistik tertentu yang mempresentasikan tingkat kesesuaian hasil tes pelamar dengan kriteria hasil tes yang diinginkan pengambil keputusan.
- k. Membuat menu *input* dan manajemen data anggota kriteria rekrutmen (kriteria usia pelamar, indeks prestasi, tingkat pendidikan tertinggi, tingkat pengalaman kerja dan pengalaman organisasi).
- l. Membuat menu pelaksanaan proses rekrutmen untuk pelamar.
- m. Membuat menu pengisian data pelamar.
- n. Membuat menu tampilan soal.
- o. Membuat proses perhitungan nilai total integral tiap pelamar.

- p. Membuat menu proses seleksi pelamar berdasarkan penentuan prioritas pelamar yang berupa data pelamar yang diurutkan berdasarkan nilai total integral (hasil agregasi antara bobot kepentingan kriteria dengan tingkat kesesuaian alternatif terhadap kriteria dan indeks keoptimisan terhadap keputusan).

## 7.2 Saran

### 1. Saran dari sudut pandang non fungsional sistem

Penggunaan Metode Fuzzy Multi Criteria Decision Making dalam pengambilan keputusan memiliki kelebihan dan kekurangan.

#### a. Kelebihan penggunaan Metode Fuzzy Multi Criteria Decision Making

Penanganannya terhadap permasalahan bobot kepentingan dari setiap kriteria dan drajat kecocokan setiap alternatif terhadap setiap kriteria mengandung ketidakpastian.

#### b. Kekurangan penggunaan Metode Fuzzy Multi Criteria Decision Making

Hasil perhitungan prioritas pelamar merupakan agregasi antara variabel linguistik bobot kepentingan dengan tingkat kesesuaian antara kriteria dan alternatif, sehingga data yang diperoleh berupa agregasi antara nilai himpunan fuzzy fungsi segitiga, bukan berdasarkan data kemampuan pelamar secara spesifik.

Berdasarkan kelebihan dan kekurangan penggunaan metode Fuzzy Multi Criteria Decision Making tersebut, diperoleh suatu alternatif lain pengambilan keputusan dari sistem rekrutmen ini. Alternatif lain Pengambilan keputusan sistem

rekrutmen ini menggunakan metode *mean* (rata-rata) dari hasil perhitungan data pelamar terhadap setiap kategori, sebagai berikut :

- a. Pada kriteria usia, proses pengolahan data pelamar ditentukan pemenuhan syarat batas usia pelamar yang diizinkan untuk mengikuti proses rekrutmen.
- b. Pada kriteria indeks prestasi, proses pengolahan data pelamar ditentukan pemenuhan syarat batas nilai indeks prestasi pelamar yang diizinkan untuk mengikuti proses rekrutmen.
- c. Pada kriteria tingkat pendidikan tertinggi, proses pengolahan data pelamar ditentukan pemenuhan syarat batas pendidikan tertinggi pelamar yang diizinkan untuk mengikuti proses rekrutmen.
- d. Pada kriteria jurusan, proses penilaian data pelamar dilakukan dengan pemberian angka sebagai nilai bobot kepentingan setiap jurusan pendidikan pelamar, berdasarkan kepentingan dari pengambil keputusan.
- e. Pada kriteria tingkat pengalaman pekerjaan, proses penilaian data pelamar dilakukan dengan pemberian angka sebagai nilai bobot kepentingan setiap tingkat masa waktu pengalaman pekerjaan pelamar, berdasarkan kepentingan dari pengambil keputusan.
- f. Pada kriteria tingkat pengalaman organisasi, proses penilaian data pelamar dilakukan dengan pemberian angka sebagai nilai bobot kepentingan setiap tingkat masa waktu pengalaman pekerjaan pelamar, berdasarkan kepentingan dari pengambil keputusan.
- g. Pada perolehan hasil tes rekrutmen ditentukan bobot presentase dari masing-masing jenis soal tes rekrutmen.

Dengan contoh pemberian bobot :

Tes Pengetahuan Umum	20 %
Tes Kemampuan Bahasa	20 %
Tes Matematika	30 %
Tes Logika	30 %

Dan kemudian bobot presentase tersebut dikalikan dengan hasil tes pelamar, kemudian dilakukan perhitungan mean (rata-rata) dari bobot kepentingan tiap kriteria beserta hasil tes para pelamar, dengan perhitungan sebagai berikut :

” ((Bobot kepentingan jurusan)+(Bobot kepentingan tingkat pengalaman pekerjaan)+(Bobot kepentingan tingkat pengalaman organisasi)+(20% x hasil tes pengetahuan umum)+(20% x hasil tes kemampuan bahasa) + (30% x hasil tes matematika) + (30% x hasil tes logika)) / 7 ”

Kemudian hasil rata-rata data pelamar tersebut diurutkan dari data maksimal untuk kemudian dipilih menjadi alternatif yang terbaik.

## 2. Saran dari sudut pandang fungsional sistem

- a. Untuk kedepannya proses rekrutmen karyawan pada aplikasi ini diharapkan kriteria yang dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan tidak terbatas hanya 10 kriteria saja. Melainkan kriteria yang dimasukan dapat bersifat dinamis sesuai dengan kebutuhan pengambil keputusan.
- b. Untuk perubahan nomor urut soal yang akan kembali dirandom setelah terjadinya penghapusan soal diharapkan dapat dikembangkan menjadi otomatis terurut. Dan tidak memerlukan perubahan secara manual.

- c. Untuk jumlah soal pada tes rekrutmen maupun soal untuk sekolah maya dimasa yang akan datang diharapkan masukannya soalnya dapat bersifat lebih dinamis dalam masukan jumlah soalnya.

