

---

## PERANCANGAN ALAT BANTU PENILAIAN PENERIMAAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN METODE SMART PADA CV. MONDAN

Feriani Astuti<sup>1</sup>, Silvia Sofyan<sup>2</sup>  
STMIK TIME<sup>1</sup>, STMB MULTISMART<sup>2</sup>  
Jl. Merbabu No.32 AA-BB Medan 20212  
Telp.:061-4561932,  
Email : feriani.astuti@gmail.com<sup>1</sup>, dyvia.silvia@gmail.com<sup>2</sup>

---

### Abstract

*Human Resources has a strategically important role in providing added value for an organization to achieve a competitive advantage. organizational progress can only be achieved with the support of qualified human resources. Banking companies such as cv mondan design an information system to improve the quality of human resources. Information system is a system that provides information for decision-making. With the human resources information system, issues related to operational activities such as recruitment and selection of employees, placement office, employee training and development and employee data management can be solved. Decision method adopted is a method SMART (Simple Multi-Attribute Rating Technique). Multi atribut decision-making technique is used to support decision-makers in choosing among several alternatives. Each criterion or alternatively they have more weight with a scale of 0 to 100 so that the results more accurate decisions. The system is designed with aplikasi.*

**Keywords :** Human resources, SMART

---

### 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting yang strategis dalam memberikan nilai tambah bagi suatu organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Perubahan lingkungan dan teknologi menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penting yang menentukan kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan. Untuk memenangkan persaingan ini, sumber daya manusia memiliki peranan penting dengan terus melakukan inovasi. Kemajuan organisasi hanya dapat dicapai dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh Cv. Mondan yaitu proses sistem SDM yang masih belum berjalan efektif. Salah satunya terdapat pada proses perekrutan dan seleksi calon karyawan, penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta pengolahan data karyawannya yang masih kurang efektif. Pada proses perekrutan dan seleksi calon karyawannya masih memerlukan waktu yang cukup lama dan masih tidak tepat dalam menentukan pilihan calon karyawan yang memenuhi kriteria, penempatan karyawan pada posisi tertentu yang masih kurang sesuai, pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan secara acak dan tidak teratur karena informasi yang didapatkan masih tidak jelas, pengolahan data karyawan yang berupa data karyawan dan permohonan cuti masih manual. Agar proses manajemen sumber daya manusia yang dihasilkan lebih akurat, maka perlu diterapkan sistem pendukung keputusan. Salah satu metode yang dapat diterapkan adalah metode SMART (*Simple Multi Attribute Rating Technique*) dengan pemberian nilai bobot pada kriteria yang ditentukan dan menggunakan skala antara 0 sampai 100, sehingga mempermudah perhitungan dan perbandingan nilai pada masing-masing alternatif.

### 2. Landasan Teori

#### Sistem Informasi

Sistem Informasi adalah suatu sistem yang menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan. Sistem informasi bertujuan memenuhi kebutuhan informasi umum dalam perusahaan.

Menurut (Krisniaji, 2010), "Sistem Informasi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis. [1]"

#### Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau biasa disebut sebagai karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

### Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem informasi sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis yang berisi informasi kepegawaian, menganalisa, memelihara, dan mengendalikan informasi keseluruhan mengenai sumber daya manusia agar dapat dipakai oleh semua pihak yang membutuhkan.

### Perekrutan dan Seleksi calon karyawan

- Menurut (Marwansyah, 2012), "Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu". [2]
- Menurut (Kaswan, 2012), "Rekrutmen adalah praktik atau aktifitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan mengikat pegawai yang potensial". [3]
- Menurut (Handoko, 2010), "Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak". [4]
- Menurut (Ardana, 2012), "Seleksi adalah suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan". [5]

### Penempatan karyawan

Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, terutama untuk karyawan baru. Penempatan karyawan baru adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah melakukan seleksi.

- Menurut (Sunyoto, 2012), penempatan merupakan "proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda". [6]
- Menurut (Yani, 2012), penempatan adalah "penunjukkan kepada karyawan untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru". [7]

### Pelatihan dan pengembangan karyawan

Pelatihan dan pengembangan karyawan sangat dibutuhkan bagi individu atau organisasi. Akibat dari pertumbuhan dan perkembangan organisasi adalah organisasi harus mengeluarkan biaya pengembangan karyawannya. Hasil dari pengembangan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karyawan menjadi lebih percaya diri, dan juga memberi nilai tambah bagi masyarakat dan rekan kerja. Manusia seharusnya tidak boleh berhenti belajar karena belajar adalah suatu proses seumur hidup. Maka, pengembangan karyawan harus dinamis dan berkesinambungan.

### Pengolahan data karyawan

Sistem yang dibuat yaitu mampu mengelola data karyawan secara keseluruhan, serta mengamankan data karyawan yang bersifat pribadi. Salah satu yang dikelola yaitu dalam hal permohonan cuti. Pengolahan data karyawan berupa permohonan cuti merupakan masalah yang sering dihadapi perusahaan. Permohonan cuti yang masih dilakukan secara manual sangat menghambat kelancaran aktivitas karyawan.

Kesulitan dalam pencarian dan pengisian data karyawan juga merupakan salah satu permasalahan yang terjadi. Selain itu, apabila bagian SDM ingin mendata ulang karyawan yang masih bekerja di tempat / cabang tersebut masih menggunakan cara manual yaitu dengan menyebarkan selembar kertas yang harus ditulis. Hal tersebut mengganggu kelancaran kegiatan operasional. Dengan adanya sistem informasi sumber daya manusia maka informasi yang didapat juga akan lebih akurat dan tepat.

### Sistem Pendukung Keputusan

"Sistem pendukung keputusan merupakan sebuah sistem informasi yang menggunakan model keputusan, sebuah *database* dan sebuah wawasan dari pembuat keputusan dalam sebuah permodelan yang interaktif untuk mencapai sebuah keputusan yang spesifik oleh seorang pembuat keputusan yang spesifik" (O'Brien & Maraka, 2014). [8]

### Metode SMART (*Simple Multi Attribute Rating Technique*)

SMART (*Simple Multi Attribute Rating Technique*) merupakan metode pengambilan keputusan yang multi atribut yang dikembangkan oleh Edward pada tahun 1977. Teknik pembuatan keputusan multi atribut ini digunakan untuk mendukung pembuat keputusan dalam memilih antara beberapa alternatif. Setiap pembuat keputusan harus memilih sebuah alternatif yang sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan. Setiap alternatif terdiri dari sekumpulan atribut dan setiap atribut mempunyai nilai-nilai. Nilai ini dirata-rata dengan skala tertentu. Setiap atribut mempunyai bobot yang menggambarkan seberapa penting dibandingkan dengan atribut lain. Pembobotan dan pemberian peringkat ini digunakan untuk menilai setiap alternatif agar diperoleh alternatif terbaik. Pembobotan pada SMART (*Simple Multi Attribute Rating Technique*) menggunakan skala antara 0 sampai 100, sehingga mempermudah perhitungan dan perbandingan nilai pada masing-masing alternatif.

Model yang digunakan dalam SMART (*Simple Multi Attribute Rating Technique*) yaitu :

$$u(a_i) = \sum_{j=1}^m w_j u_j(a_i), \quad i = 1, 2, \dots, m \quad (1)$$

Keterangan:

$w_j$  : nilai pembobotan kriteria ke- $j$  dan  $k$  kriteria

$u(a_i)$  : nilai utility kriteria ke- $i$  untuk kriteria ke- $i$

Pemilihan keputusan adalah mengidentifikasi mana dari  $n$  alternatif yang mempunyai nilai fungsi terbesar.

**Teknik Motode SMART :**

**Langkah 1** : menentukan jumlah kriteria

**Langkah 2** : sistem secara default memberikan skala 0-100 berdasarkan prioritas yang telah diinputkan kemudian dilakukan normalisasi.

Normalisasi :

$$\frac{w_j}{\sum w_j} \quad (2)$$

Keterangan :

$w_j$  : bobot suatu kriteria

**Langkah 3** : memberikan nilai kriteria untuk setiap alternatif.

**Langkah 4** : hitung nilai utility untuk setiap kriteria masing-masing.

$$u_i(a_i) = \frac{C_{outi} - C_{min}}{C_{max} - C_{min}} \quad (3)$$

Keterangan :

$u_i(a_i)$  : nilai utility kriteria ke-1 untuk kriteria ke- $i$

$C_{out i}$  : nilai kriteria ke- $i$

$C_{max}$  : nilai kriteria maksimal

$C_{min}$  : nilai kriteria minimal

**Langkah 5** : hitung nilai akhir masing-masing.

**3. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang dilakukan penulis yaitu dengan metode pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang tepat dan akurat. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

- a. Metode Wawancara  
Melakukan wawancara kepada staff-staff yang bekerja di cv mondan terutama di bagian *frontliner* mengenai sistem SDM.
- b. Metode Observasi / *Survey*  
Melakukan pengamatan terhadap sistem SDM yang sedang berjalan di cv mondan
- c. Studi Pustaka  
Melakukan penelitian dengan pengumpulan informasi melalui buku-buku dan membaca referensi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

Metode Sistem Pendukung Keputusan yang digunakan untuk mendapatkan hasil rekrutmen dan penempatan posisi karyawan dengan tepat adalah metode SMART (*Simple Multi Attribute Rating Technique*). Dengan menggunakan metode ini, maka pihak manajemen perusahaan hanya perlu menentukan kriteria-kriteria penilaian karyawan, kemudian menghitung total nilai yang diperoleh masing-masing karyawan.

Adapun kriteria umum untuk perekrutan dan seleksi calon karyawan serta penempatan karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan (*Skill*)
- b. Hasil Ujian
- c. Pengalaman kerja
- d. Pendidikan
- e. Usia

Setelah dianalisis, penulis memberikan dekripsi detail nilai bobot dari setiap kriteria yang digunakan seperti berikut :

**Tabel 1. Tabel Bobot Kriteria**

No.	Kriteria	Nilai	Bobot
1	<b>Kemampuan (<i>Skill</i>)</b>		
	Sangat Baik	100	
	Baik	80	
	Cukup	60	40 %
	Kurang	40	
	Sangat Kurang	20	

<b>2 Hasil Ujian</b>		
Sangat Baik	100	
Baik	80	
Cukup	60	20 %
Kurang	40	
Sangat Kurang	20	
<b>3 Pengalaman Kerja</b>		
> 4 tahun	100	
2 – 4 tahun	80	20 %
< 2 tahun	60	
<b>4 Pendidikan</b>		
S1	100	
D3	80	10 %
SMA/SMK	60	
<b>5 Usia</b>		
20 – 22 tahun	100	
23 – 25 tahun	80	10 %
17 – 19 tahun	60	

Contoh perhitungan metode SMART :

Misalkan terdapat 5 orang calon karyawan dengan nilai kriteria sebagai berikut:

**Tabel 2 Tabel Nilai Kriteria Calon Karyawan**

No.	CK	K1	K2	K3	K4	K5
1	A	80	60	80	80	60
2	B	40	40	60	60	60
3	C	80	80	80	80	100
4	D	20	20	60	60	60
5	E	100	100	100	100	100

Keterangan :

CK: Calon Karyawan

K1 : Kriteria 1

K2 : Kriteria 2

K3 : Kriteria 3

K4 : Kriteria 4

K5 : Kriteria 5

Proses penilaian dengan menggunakan metode SMART :

- Lakukan proses normalisasi bobot untuk setiap kriteria

**Tabel 3 Tabel Normalisasi Bobot Kriteria**

Kriteria	Bobot	Normalisasi
K1	40 %	0.4
K2	20 %	0.2
K3	20 %	0.2
K4	10 %	0.1
K5	10 %	0.1

- Hitung nilai *utility* untuk setiap kriteria dengan rumus berikut:

**Kriteria 1 :**

$$C_{max} = 100 ; C_{min} = 20$$

$$A: Cout = 80; B: Cout = 40; C: Cout = 80; D: Cout = 20; E: Cout = 100$$

$$u_1(A) = (80 - 20) / (100 - 20) = 60 / 80 = 0.75$$

$$u_2(B) = (40 - 20) / (100 - 20) = 20 / 80 = 0.25$$

$$u_3(C) = (80 - 20) / (100 - 20) = 60 / 80 = 0.75$$

$$u_4(D) = (20 - 20) / (100 - 20) = 0$$

$$u_5(E) = (100 - 20) / (100 - 20) = 1$$

**Kriteria 2:**

$$C_{max} = 100 ; C_{min} = 20$$

$$A: Cout = 60; B: Cout = 40; C: Cout = 80; D: Cout = 20; E: Cout = 100$$

$$u_1(A) = (60 - 20) / (100 - 20) = 40 / 80 = 0.5$$

$$u_2(B) = (40 - 20) / (100 - 20) = 20 / 80 = 0.25$$

$$u_3(C) = (80 - 20) / (100 - 20) = 60 / 80 = 0.75$$

$$u_4(D) = (20 - 20) / (100 - 20) = 0$$

$$u_5(E) = (100 - 20) / (100 - 20) = 1$$

**Kriteria 3:**

$C_{max} = 100 ; C_{min} = 60$   
 A:  $C_{out} = 80$ ; B:  $C_{out} = 60$ ; C:  $C_{out} = 80$ ; D:  $C_{out} = 60$ ; E:  $C_{out} = 100$   
 $u_1(A) = (80 - 60) / (100 - 60) = 20 / 40 = 0.5$   
 $u_2(B) = (60 - 60) / (100 - 60) = 0$   
 $u_3(C) = (80 - 60) / (100 - 60) = 20 / 40 = 0.5$   
 $u_4(D) = (60 - 60) / (100 - 60) = 0$   
 $u_5(E) = (100 - 60) / (100 - 60) = 1$

**Kriteria 4:**

$C_{max} = 100 ; C_{min} = 60$   
 A:  $C_{out} = 80$ ; B:  $C_{out} = 60$ ; C:  $C_{out} = 80$ ; D:  $C_{out} = 60$ ; E:  $C_{out} = 100$   
 $u_1(A) = (80 - 60) / (100 - 60) = 20 / 40 = 0.5$   
 $u_2(B) = (60 - 60) / (100 - 60) = 0$   
 $u_3(C) = (80 - 60) / (100 - 60) = 20 / 40 = 0.5$   
 $u_4(D) = (60 - 60) / (100 - 60) = 0$   
 $u_5(E) = (100 - 60) / (100 - 60) = 1$

**Kriteria 5:**

$C_{max} = 100 ; C_{min} = 60$   
 A:  $C_{out} = 60$ ; B:  $C_{out} = 60$ ; C:  $C_{out} = 100$ ; D:  $C_{out} = 60$ ; E:  $C_{out} = 100$   
 $u_1(A) = (60 - 60) / (100 - 60) = 0$   
 $u_2(B) = (60 - 60) / (100 - 60) = 0$   
 $u_3(C) = (100 - 60) / (100 - 60) = 1$   
 $u_4(D) = (60 - 60) / (100 - 60) = 0$   
 $u_5(E) = (100 - 60) / (100 - 60) = 1$

**Tabel 4 Tabel Nilai Akhir Kriteria**

No.	CK	K1	K2	K3	K4	K5
1	A	0.75	0.5	0.5	0.5	0
2	B	0.25	0.25	0	0	0
3	C	0.75	0.75	0.5	0.5	1
4	D	0	0	0	0	0
5	E	1	1	1	1	1

3. Hitung nilai akhir masing-masing

A :  $(0.4*0.75) + (0.2*0.5) + (0.2*0.5) + (0.1*0.5) + (0.1*0) = 0.3 + 0.1 + 0.1 + 0.05 + 0 = 0.55$   
 B :  $(0.4*0.25) + (0.2*0.25) + (0.2*0) + (0.1*0) + (0.1*0) = 0.1 + 0.05 + 0 + 0 + 0 = 0.15$   
 C :  $(0.4*0.75) + (0.2*0.75) + (0.2*0.5) + (0.1*0.5) + (0.1*1) = 0.3 + 0.15 + 0.1 + 0.05 + 0.1 = 0.7$   
 D :  $(0.4*0) + (0.2*0) + (0.2*0) + (0.1*0) + (0.1*0) = 0$   
 E :  $(0.4*1) + (0.2*1) + (0.2*1) + (0.1*1) + (0.1*1) = 0.4 + 0.2 + 0.2 + 0.1 + 0.1 = 1$

4. Dari perhitungan diatas, apabila hanya satu calon karyawan yang akan dipilih maka pilihannya adalah karyawan E dengan nilai 1.

Pengujian sistem dilakukan terhadap keseluruhan sistem. Metode pengujian yang digunakan yaitu pengujian aplikasi dengan *white-box testing*. Cara pengujian ini dilakukan dengan melihat ke dalam modul untuk meneliti kode - kode program dan menganalisis apakah terdapat kesalahan atau tidak. Peneliti mengarahkan pengujian yang didasarkan pada pengecekan terhadap detail perancangan dan memastikan bahwa input yang dimasukkan akan memberikan hasil output yang sesuai dengan hasil yang diharapkan sehingga program siap untuk digunakan.



**Gambar 1. Tampilan Form Data Utama Kriteria**

Pada tampilan *form* Data Utama Kriteria, *administrator* menginput kode kriteria, nama kriteria dan nilai bobot. Pengisian data kriteria berfungsi sebagai data utama yang digunakan untuk penyeleksian calon karyawan dan penempatannya dengan perhitungan metode SMART.

Tampilan *Form* Data Utama Jabatan

**Gambar 2. Tampilan Form Data Utama Jabatan**

Data yang diinput pada *form* data utama Jabatan yaitu kode jabatan dan nama jabatannya.

Tampilan *Form* Data Utama Karyawan

**Gambar 3. Tampilan Form Data Utama Karyawan**

Data yang diinput pada *form* ini adalah data pribadi karyawan.

Tampilan *Form* Proses Kontrak Kerja

**Gambar 4. Tampilan Form Proses Kontrak Kerja**

Pada *form* kontrak kerja yang diinput adalah nomor kontrak kerja, karyawan, tanggal kontrak kerja dan batas kontrak kerja.

Tampilan *Form* Proses Training

**Gambar 5. Tampilan Form Proses Training**

Pada *form Training* yang diinput adalah nomor *training*, karyawan, tanggal mulai *training* dan tanggal selesai *training*.

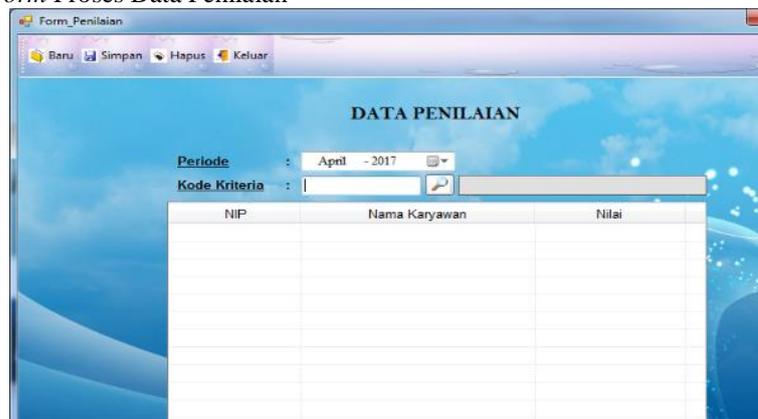
Tampilan *Form Proses Cuti*



**Gambar 6. Tampilan Form Proses Cuti**

Pada *form Cuti* yang diinput adalah nomor Cuti, karyawan, tanggal mulai cuti, tanggal selesai cuti dan alasan cuti. Saldo cuti akan otomatis muncul ketika *user* mengetik tanggal mulai cuti dan tanggal selesai cuti.

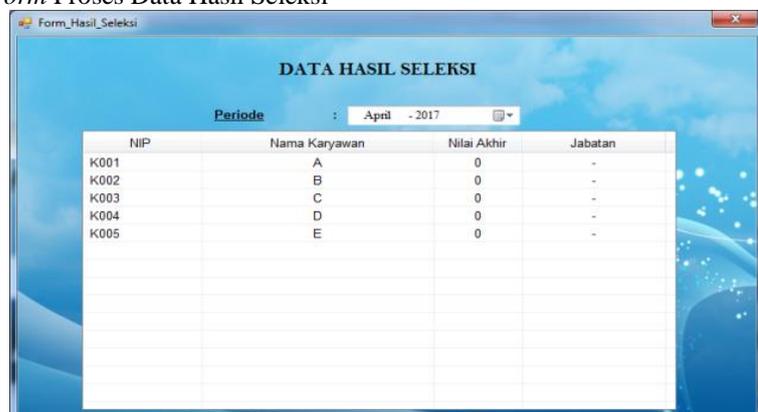
Tampilan *Form Proses Data Penilaian*



**Gambar 7. Tampilan Form Proses Data Penilaian**

Untuk memulai penginputan, *admin* dapat mengetikkan kode kriteria ataupun menekan tombol *browse* dan memilih kriteria untuk menginput nilai yang diperoleh calon karyawan.

Tampilan *Form Proses Data Hasil Seleksi*



**Gambar 8. Tampilan Form Proses Data Hasil Seleksi**

Pada *form* hasil seleksi menampilkan nilai akhir dari setiap calon karyawan dengan menekan tombol Proses. Nilai akhir dihitung berdasarkan rumus dari metode SMART. Untuk penempatan jabatan, didapat dari nilai akhir yang diperoleh.

**4. Hasil Penelitian**

Setelah penginputan data selesai, berikut laporan yang dapat diperoleh :

Tampilan Laporan Daftar Karyawan

NIP	Nama	Jabatan	Alamat	No. Telp.	Agensi
K001	A	Teller	J. Bungkai	-	Budha
K002	B	Teller	J. Dipayu	120000	Kantor Kaskab
K003	C	Customer Service	J. Jawa	170211	Hindu
K004	D	Teller	J. Krakatau	170202	Isani
K005	E	Customer Service	J. Ambok	170054	Budha

Gambar 9. Tampilan Laporan Daftar Karyawan

Tampilan Laporan Penempatan Karyawan

NIP	Nama Karyawan	Jabatan
K001	A	Teller
K002	B	Teller
K003	C	Customer Service
K004	D	Teller
K005	E	Customer Service

Gambar 10. Tampilan Laporan Penempatan Karyawan

Tampilan Laporan Penilaian Karyawan

NIP	Nama Karyawan	Nilai per Antara	Jabatan
K001	A	60	Teller
K001	A	80	Teller
K001	A	80	Teller
K001	A	60	Teller
K001	A	80	Teller
K001	A	100	Teller
K002	B	60	Teller
K002	B	100	Teller
K002	B	60	Teller
K002	B	40	Teller
K002	B	60	Teller
K002	B	40	Teller
K003	C	80	Customer Service
K003	C	100	Customer Service
K003	C	100	Customer Service
K003	C	80	Customer Service
K003	C	80	Customer Service
K003	C	80	Customer Service
K004	D	20	Teller
K004	D	20	Teller

Gambar 11. Tampilan Laporan Penilaian Karyawan

Tampilan Laporan Kontrak Kerja Karyawan

NIP	Nama Karyawan	Jabatan	Tgl Kontrak	Akhir Kontrak
K301	A	Teller	5/22/17	5/12/18
K303	C	Customer Service	5/12/17	5/12/19

Gambar 12. Tampilan Laporan Kontrak Kerja Karyawan

Tampilan Laporan Pelatihan Karyawan

NIP	Nama Karyawan	Jabatan	Tgl Mula Training	Akhir Training
K301	A	Teller	4/25/2017	4/26/2017

Gambar 13. Tampilan Laporan Pelatihan Karyawan

Tampilan Laporan Cuti Karyawan

NIP	Nama Karyawan	Jabatan	Tanggal Mulai Cuti	Tanggal Selesai Cuti
K303	E	Customer Service	5/6/2017	5/9/2017

Gambar 14. Tampilan Laporan Cuti Karyawan

**Kelebihan Sistem**

Sistem ini memberikan hak akses terhadap tipe *user*. Apabila pengguna yang melakukan *login* adalah *administrator* maka pengguna dapat mengakses seluruh menu dalam sistem. Apabila pengguna adalah *user/karyawan* maka pengguna hanya dapat mengakses beberapa menu. Tampilan sistem dirancang secara sederhana sehingga mudah dipahami *user*. *Design* daftar menu yang menggunakan *menustrip*.

Pada hasil penyeleksian calon karyawan, dari nilai akhir yang diperoleh dapat langsung mengetahui posisi jabatan yang akan diduduki karyawan. Sistem menyeleksi calon karyawan berdasarkan nilai yang diperoleh dari masing-masing kriteria. Pada proses cuti, saldo cuti akan otomatis terlihat pada saat *user* memilih tanggal cuti. Laporan yang ditampilkan dirancang dengan *crystal report* dan *crystal report viewer* sehingga hasil laporan tidak dapat diubah dan data diambil dari pengisian data yang telah dilakukan.

**Kekurangan Sistem**

Kekurangan dari sistem yang dirancang adalah masih harus memilih satu per satu kriteria pada saat memasukkan data penilaian. Apabila *admin* melakukan kesalahan input data nilai dan ingin mengubahnya, maka admin harus menghapus data nilai per kriteria terlebih dahulu kemudian kembali memasukkan data nilai baru. Selain itu, data calon karyawan yang tidak diterima tidak terhapus secara otomatis.

## 5. Kesimpulan

- a. Dengan menggunakan aplikasi yang dirancang maka perekrutan dan seleksi calon karyawan menjadi tepat dan akurat dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh CV. Mondan
- b. Melalui aplikasi ini, penempatan posisi jabatan yang dihasilkan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan.
- c. Pengisian data pribadi karyawan dapat diisi dengan lengkap dan pengkinian datanya sudah terkomputerisasi dari aplikasi ini sehingga tidak perlu melalui perantara sebuah kertas.
- d. Pengolahan data karyawan yang berupa permohonan cuti sudah dapat dilakukan secara terkomputerisasi dan datanya tersimpan pada aplikasi ini sehingga tidak menyebabkan dokumen hilang.
- e. Informasi mengenai saldo cuti dan jadwal *training* sudah tepat dan jelas yang terdapat dalam sistem.

## 6. Daftar Pustaka

- [1] Krismiaji. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- [2] Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [4] Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- [5] Ardana, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [6] Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- [7] Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [8] O'Brien, J., & Maraka, G. M. (2014). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.