



## Penerapan Metode SMART untuk Rekomendasi Pencari Kerja Terbaik

Sukamto, Yanti Andriyani, Chairia Oktaviani\*

FMIPA, Sistem Informasi, Universitas Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia  
Email: <sup>1</sup>sukamto@lecturer.unri.ac.id, <sup>2</sup>Author2@email.com, <sup>3,\*</sup>Author3@email.com  
Email Penulis Korespondensi: sukamto@lecturer.unri.ac.id

**Abstrak**—PT. PLN (Persero) dalam melayani masyarakat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas pegawai dalam mendukung majunya suatu perusahaan sangat penting, sehingga banyak perusahaan yang berupaya agar memiliki pegawai yang berkualitas. Cara yang bisa dilakukan yaitu dengan menjangkau calon pencari kerja sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan, hanya saja selama ini banyak perusahaan yang sering bermasalah dalam proses pemberkasan dan penyortiran karena dilakukan secara manual, sehingga hasilnya menjadi tidak sesuai dengan kriteria calon pencari kerja yang diinginkan. Sehingga diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan (SPK) dengan metode *Simple Multi Attribute Rating Technique* (SMART) untuk memberikan rekomendasi pencari kerja terbaik dengan kriteria tes *Endurance*, tes akademik, tes psikotes, tes laboratorium dan tes wawancara. Hasil akhir dari SPK ini adalah dapat memberikan rekomendasi pencari kerja yang terbaik sesuai dengan kriteria yang ditentukan.

**Kata Kunci:** Pencari Kerja; PLN; Rekomendasi; SMART; SPK

**Abstract**—PT. PLN (Persero) in serving the community requires quality human resources. The quality of employees in supporting the advancement of a company is very important, so many companies are trying to have quality employees. The way that can be done is by recruiting prospective job seekers in accordance with the criteria desired by the company, it's just that so far many companies have problems in the filing and sorting process because it is done manually, so the results do not match the criteria for the desired job seekers So we need a decision support system with the Simple Multi Attribute Rating Technique method to provide recommendations for the best job seekers with the criteria for Endurance tests, academic tests, psychological tests, laboratory tests and interview tests. The final result of this SPK is that it can provide recommendations for the best job seekers in accordance with the specified criteria.

**Keywords:** Job Seeker; PLN; Recommendation; SMART; SPK

### 1. PENDAHULUAN

Seleksi adalah proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar. Bisa juga diartikan bahwa seleksi merupakan tahapan untuk memutuskan apakah seorang pelamar dinyatakan diterima atau tidak. Adapun cara melakukan seleksi bisa dengan beberapa metode, yaitu wawancara, tes kemampuan fisik, tes kemampuan kognitif, inventarisasi kepribadian, tes narkoba dan tes kejujuran.

Keputusan yang diambil ini, diharapkan obyektif agar kualitas SDM yang diperoleh dapat sesuai dengan harapan sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Pengambilan keputusan untuk menetapkan apakah pelamar diterima atau tidak didasari oleh beberapa kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan milik negara terbesar di Indonesia yang menangani layanan listrik di seluruh Indonesia dan berkantor pusat di Jakarta. Untuk mendukung pertumbuhan progresif dan membangun kemampuan organisasi, PT. PLN (Persero) dalam melayani masyarakat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu perlu dibangun suatu sistem pendukung keputusan untuk membantu dalam pemilihan dan menetapkan karyawannya.

Proses penerimaan pegawai memerlukan cara yang profesional dan akurat agar menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mendukung mutu dan kesuksesan sebuah organisasi. Penerimaan pegawai biasanya berlangsung lama, karena organisasi atau perusahaan harus memeriksa dan menyeleksi terlebih dahulu kriteria dan persyaratan yang dilengkapi oleh calon pegawai dengan teliti. Melihat keadaan tersebut, dalam menyeleksi penerimaan pegawai dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan (SPK) agar penerimaan pegawai dapat dilaksanakan dengan akurat (pegawai yang diterima tepat sasaran), cepat (waktu yang diperlukan penerimaan pegawai tidak lama), dan obyektifitas (keputusan penerimaan pegawai tidak bisa dipengaruhi oleh pihak manapun). akurat, cepat dan obyektif

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan suatu sistem interaktif yang mendukung keputusan dalam proses pengambilan keputusan melalui alternatif yang diperoleh dari hasil pengolahan data, informasi dan rancangan model [1].

Penelitian tentang sistem pendukung keputusan yang dilakukan dengan menggunakan metode SMART antara lain, untuk menentukan penempatan karyawan baru [2], untuk menentukan layanan verifikasi [3], untuk pemilihan lokasi perumahan [4], untuk pemilihan smartphone [5], untuk merekrut anggota KPPS pemilu [6], untuk pemilihan pejabat struktural perguruan tinggi [7], untuk menentukan kualitas pelayanan [8], dan untuk mengevaluasi kinerja karyawan [9].

Selanjutnya penelitian sistem pendukung keputusan dengan memanfaatkan dan menerapkan metode SMART antara lain, untuk pemilihan kegiatan ekstrakurikuler siswa SMA [10], untuk menentukan penerima



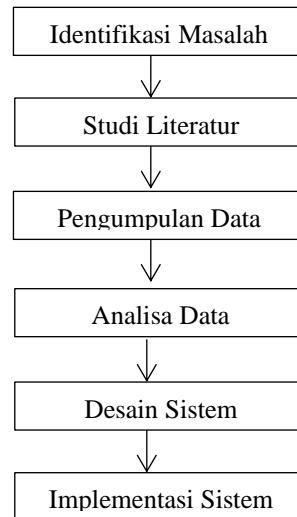
beasiswa [11], untuk menentukan calon pendonor darah [12], untuk pemilihan toko roti [13], untuk menentukan platform pembelajaran jarak jauh [14], dan untuk seleksi penerima bantuan sosial warga masyarakat terdampak covid-19 [15].

Adapun tujuan penelitian ini adalah sistem ini dapat memberikan rekomendasi dalam menentukan pencari kerja terbaik menggunakan metode SMART.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Tahapan Penelitian

Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan dari penelitian ini dengan tahapan penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Tahapan Penelitian

#### 2.1.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah, prosesnya dilakukan melalui wawancara yang merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan responden yang ditentukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan tentang kriteria dan variabel apa saja yang digunakan dalam menentukan calon pencari kerja terbaik.

#### 2.1.2 Studi Literatur

Mengumpulkan buku-buku dan jurnal-jurnal tentang sistem pendukung keputusan, metode SMART, serta informasi yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

#### 2.1.3 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi, wawancara di PT PLN Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil penelitian baik dari observasi maupun wawancara didapat kriteria-kriteria yang digunakan untuk parameter penilaian calon pencari kerja terbaik, adalah tes *endurance*, tes akademik, tes psikotes, tes laboratorium, dan tes wawancara.

#### 2.1.4 Analisa Data

Penentuan pencari kerja terbaik dalam penelitian ini menggunakan metode SMART yang dilakukan dengan mengumpulkan data dari PT PLN Wilayah Riau dan Kepulauan Riau untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan. Setelah tahap analisa data, maka akan dihasilkan suatu hasil analisis yang merupakan hasil dari suatu proses penelitian yang dilakukan.

#### 2.1.5 Desain Sistem

Tahap ini merancang model dan alur pengembangan sistem pendukung keputusan untuk merekomendasikan calon pencari kerja yang terbaik sesuai dengan analisis yang telah dilakukan, menggunakan UML yaitu diagram *use case*, diagram *activity*, diagram *sequence*, dan diagram *class*.

#### 2.1.6 Implementasi Sistem

Pada tahap ini proses hasil desain diimplementasikan, dilakukan dengan menggunakan metode SMART, yang pada prinsipnya melakukan perhitungan. Pembuatan sistem ini menggunakan bahasa HTML dengan PHP serta MySQL sebagai *database*



**2.2 Metode SMART**

Metode SMART merupakan suatu model pengambilan keputusan dengan memperhatikan hal-hal bersifat kualitatif dan kuantitatif. Parameter menjadi penentu keputusan dan memiliki range nilai dan bobot yang berbeda-beda. Langkah-langkah perhitungan dengan metode TOPSIS adalah sebagai berikut ([16], [17], [18], [19]) :

- a. Menghitung normalisasi kriteria dengan membandingkan nilai bobot kriteria dengan jumlah bobot kriteria, dengan persamaan :

$$W_j = \frac{w_j}{\sum_{j=1}^m w_j} \tag{1}$$

dimana :  $W_j$  adalah normalisasi bobot kriteria ke  $j$ ,  $w_j$  adalah nilai bobot kriteria ke  $j$ , dan  $j$  adalah jumlah kriteria.

- b. Menentukan nilai *utility* setiap kriteria, yang tergantung pada sifat kriteria itu sendiri, yaitu :

- Kriteria yang bersifat “lebih diinginkan nilai yang lebih kecil”, dengan persamaan :

$$u_i(a_i) = \left( \frac{C_{max} - C_{out}}{C_{max} - C_{min}} \right) \tag{2}$$

- Kriteria yang bersifat “lebih diinginkan nilai yang lebih besar”, dengan persamaan :

$$u_i(a_i) = \left( \frac{C_{out} - C_{min}}{C_{max} - C_{min}} \right) \tag{3}$$

dimana :  $u_i(a_i)$  adalah nilai *utility* kriteria ke  $i$  untuk ke  $i$ ,  $C_{max}$  adalah nilai kriteria maksimal,  $C_{min}$  adalah nilai kriteria minimum, dan  $C_{out}$  adalah nilai kriteria ke  $i$ .

- c. Menghitung nilai akhir, dengan persamaan:

$$u(a_i) \sum_{j=1}^m w_j u_i(a_i) \tag{4}$$

dimana:  $u(a_i)$  adalah nilai total alternative,  $w_j$  adalah hasil normalisasi bobot kriteria, dan  $u_i(a_i)$  adalah hasil penentuan nilai *utility*.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Pengumpulan Data**

Hasil pengumpulan data *sample* sebanyak 10 orang, yang berupa data pencari kerja pada tahun 2017 yang meliputi Nama, Tanggal Lahir, Tempat Lahir, dan Asal Sekolah. Data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Data Pencari Kerja

No	Nama	Tgl Lahir	Tempat Lahir	Asal Sekolah
1	AA	27/09/1999	Pekanbaru	SMAN 1 Langgam
2	AB	10/01/1998	Dumai	SMKN 2 Dumai
3	AC	29/03/1996	Pekanbaru	SMKS Kansai Pekanbaru
4	AD	12/05/1998	Pekanbaru	SMAN 8 Pekanbaru
5	AE	17/08/1998	Pekanbaru	SMKN 5 Pekanbaru
6	AF	04/12/1998	Pekanbaru	SMKN 5 Pekanbaru
7	AG	01/11/1998	Pekanbaru	SMAN 8 Pekanbaru
8	AH	09/07/1997	Pekanbaru	SMKN 5 Pekanbaru
9	AI	22/02/1997	Pekanbaru	SMKN 7 Pekanbaru
10	AJ	16/01/1997	Pekanbaru	SMKN 5 Pekanbaru

Kriteria dan subkriteria yang digunakan, adalah sebagaimana pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Kriteria dan Sub Kriteria Lembaga Kursus

No	Simbol	Kriteria	Sub Kriteria	Nilai Kriteria
1	C <sub>1</sub>	Tes Endurance	> 85	5
			70 – 85	4
			50 – 69	3
			30 – 49	2
			< 30	1
2	C <sub>2</sub>	Tes Akademik	> 85	5
			70 – 84	4



No	Simbol	Kriteria	Sub Kriteria	Nilai Kriteria
			50 – 69	3
			30 – 49	2
			< 30	1
3	C <sub>3</sub>	Tes Psikotes	> 85	5
			70 – 84	4
			50 – 69	3
			30 – 49	2
			< 30	1
4	C <sub>4</sub>	Tes Laboratorium	> 85	5
			70 – 84	4
			50 – 69	3
			30 – 49	2
			< 30	1
5	C <sub>5</sub>	Tes Wawancara	> 85	5
			70 – 84	4
			50 – 69	3
			30 – 49	2
			< 30	1

Adapun bobot kriteria yang diberikan adalah dari nilai 1-5, sebagaimana pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Kriteria dan Bobot Kriteria

No	Simbol	Kriteria	Bobot	Sifat Kriteria
1	C <sub>1</sub>	Tes Endurance	5	lebih besar lebih baik
2	C <sub>2</sub>	Tes Akademik	5	lebih besar lebih baik
3	C <sub>3</sub>	Tes Psikotes	5	lebih besar lebih baik
4	C <sub>4</sub>	Tes Laboratorium	5	lebih besar lebih baik
5	C <sub>5</sub>	Tes Wawancara	5	lebih besar lebih baik

Selanjutnya nilai alternatif dan kriteria yang digunakan adalah sebagaimana pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Nilai Alternatif dan Kriteria

No	Simbol	Alternatif	Kriteria				
			C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>3</sub>	C <sub>4</sub>	C <sub>5</sub>
1	A <sub>1</sub>	AA	80	55	90	85	85
2	A <sub>2</sub>	AB	88	60	85	90	90
3	A <sub>3</sub>	AC	90	86	65	80	88
4	A <sub>4</sub>	AD	65	85	90	90	75
5	A <sub>5</sub>	AE	65	80	65	90	75
6	A <sub>6</sub>	AF	60	75	90	88	80
7	A <sub>7</sub>	AG	80	90	85	65	90
8	A <sub>8</sub>	AH	80	65	85	80	65
9	A <sub>9</sub>	AI	55	65	90	80	75
10	A <sub>10</sub>	AJ	60	65	65	85	60

Berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 4, diperoleh nilai-nilai sebagaimana pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Nilai Kecocokan Alternatif dan Kriteria

No	Alternatif	Kriteria				
		C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>3</sub>	C <sub>4</sub>	C <sub>5</sub>
1	A <sub>1</sub>	4	3	5	4	4
2	A <sub>2</sub>	5	3	4	5	5
3	A <sub>3</sub>	5	5	3	4	5
4	A <sub>4</sub>	3	4	5	5	4
5	A <sub>5</sub>	3	4	3	5	4
6	A <sub>6</sub>	3	4	5	5	4



No	Alternatif	Kriteria				
		C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>3</sub>	C <sub>4</sub>	C <sub>5</sub>
7	A <sub>7</sub>	4	5	4	3	5
8	A <sub>8</sub>	4	3	4	4	3
9	A <sub>9</sub>	3	3	5	4	4
10	A <sub>10</sub>	3	3	3	4	3

**3.2 Perhitungan dengan Metode SMART**

Langkah-langkah perhitungan dengan metode SMART adalah :

1. Menghitung normalisasi kriteria, dengan Tabel 3 dan persamaan (1), diperoleh

$$W_1 = \frac{5}{5+5+5+5+5} = 0,20$$

$$W_2 = 0,20; W_3 = 0,20; W_4 = 0,20; W_5 = 0,20$$

2. Menentukan nilai *utility* setiap kriteria.

Berdasarkan Tabel 5 dan persamaan (3), diperoleh :

Nilai *utiliti* C<sub>1</sub> :

$$C_{max} = \max (4,5,5,3,3,3,4,4,3,3) = 5$$

$$C_{min} = \min (4,5,5,3,3,3,4,4,3,3) = 3$$

$$u_1(a_1) = \left(\frac{4-3}{5-3}\right) = 0,50$$

$$u_1(a_2) = 1,00; u_1(a_3) = 1,00; u_1(a_4) = 0,00; u_1(a_5) = 0,00; u_1(a_6) = 0,00; u_1(a_7) = 0,50; u_1(a_8) = 0,50;$$

$$u_1(a_9) = 0,00; u_1(a_{10}) = 0,00$$

Dengan cara yang sama diperoleh nilai-nilai *utiliti* C<sub>2</sub>, C<sub>3</sub>, C<sub>4</sub>, dan C<sub>5</sub> sebagaimana pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil Nilai *Utility*

No.	Alternatif	Kriteria				
		C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>3</sub>	C <sub>4</sub>	C <sub>5</sub>
1	A <sub>1</sub>	0,50	0,00	1,00	0,50	0,50
2	A <sub>2</sub>	1,00	0,00	0,50	1,00	1,00
3	A <sub>3</sub>	1,00	1,00	0,00	0,50	1,00
4	A <sub>4</sub>	0,00	0,50	1,00	1,00	0,50
5	A <sub>5</sub>	0,00	0,50	0,00	1,00	0,50
6	A <sub>6</sub>	0,00	0,50	1,00	1,00	0,50
7	A <sub>7</sub>	0,50	1,00	0,50	0,00	1,00
8	A <sub>8</sub>	0,50	0,00	0,50	0,50	0,00
9	A <sub>9</sub>	0,00	0,00	1,00	0,50	0,50
10	A <sub>10</sub>	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00

3. Menghitung nilai akhir

Berdasarkan Tabel 6 dan persamaan (4), diperoleh

$$u(a_1) = (0,20 * 0,50) + (0,20 * 0,00) + (0,20 * 1,00) + (0,20 * 0,50) + (0,20 * 0,50) = 0,50$$

Dengan cara yang sama diperoleh

$$u(a_2) = 0,70; u(a_3) = 0,70; u(a_4) = 0,60; u(a_5) = 0,40; u(a_6) = 0,60; u(a_7) = 0,60;$$

$$u(a_8) = 0,30; u(a_9) = 0,40; u(a_{10}) = 0,10.$$

Nilai akhir masing-masing alternatif, dapat dilihat Tabel 7.

**Tabel 7.** Hasil Nilai Akhir

No	Alternatif	Kriteria					Nilai
		C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>3</sub>	C <sub>4</sub>	C <sub>5</sub>	
1	A <sub>1</sub>	0,50	0,00	1,00	0,50	0,50	0,50
2	A <sub>2</sub>	1,00	0,00	0,50	1,00	1,00	0,70
3	A <sub>3</sub>	1,00	1,00	0,00	0,50	1,00	0,70
4	A <sub>4</sub>	0,00	0,50	1,00	1,00	0,50	0,60
5	A <sub>5</sub>	0,00	0,50	0,00	1,00	0,50	0,40
6	A <sub>6</sub>	0,00	0,50	1,00	1,00	0,50	0,60
7	A <sub>7</sub>	0,50	1,00	0,50	0,00	1,00	0,60
8	A <sub>8</sub>	0,50	0,00	0,50	0,50	0,00	0,30
9	A <sub>9</sub>	0,00	0,00	1,00	0,50	0,50	0,40
10	A <sub>10</sub>	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,10

Berdasarkan Tabel 7, nilai diurutkan berdasarkan nilai tertinggi ke nilai terendah, sehingga diperoleh sebagaimana Tabel 8.



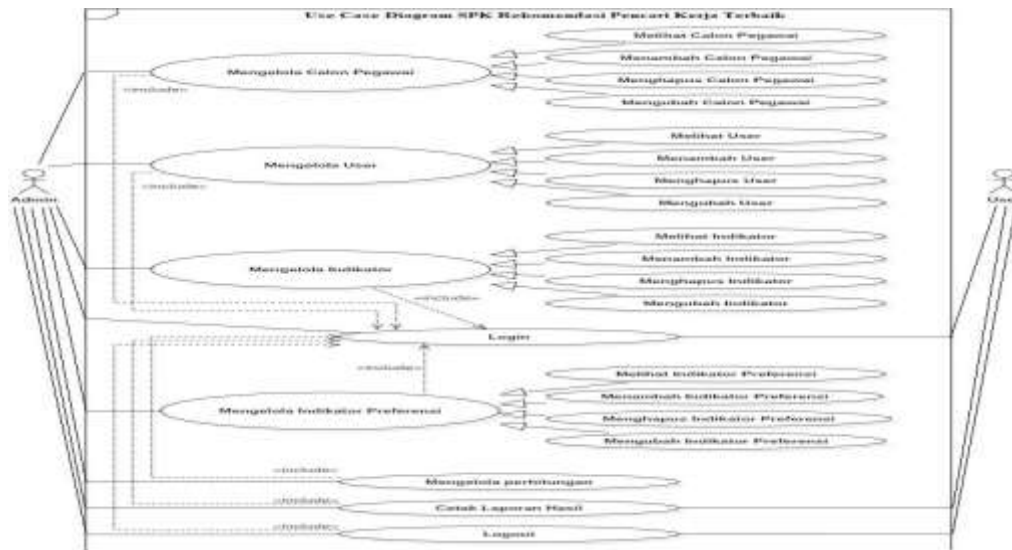
**Tabel 8.** Hasil Nilai Perangkingan

No	Alternatif	Kriteria					Nilai
		C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>3</sub>	C <sub>4</sub>	C <sub>5</sub>	
1	A <sub>2</sub>	1,00	0,00	0,50	1,00	1,00	0,70
2	A <sub>3</sub>	1,00	1,00	0,00	0,50	1,00	0,70
3	A <sub>4</sub>	0,00	0,50	1,00	1,00	0,50	0,60
4	A <sub>6</sub>	0,00	0,50	1,00	1,00	0,50	0,60
5	A <sub>7</sub>	0,50	1,00	0,50	0,00	1,00	0,60
6	A <sub>1</sub>	0,50	0,00	1,00	0,50	0,50	0,50
7	A <sub>5</sub>	0,00	0,50	0,00	1,00	0,50	0,40
8	A <sub>9</sub>	0,00	0,00	1,00	0,50	0,50	0,40
9	A <sub>8</sub>	0,50	0,00	0,50	0,50	0,00	0,30
10	A <sub>10</sub>	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,10

Sehingga diperoleh alternatif yang direkomendasikan untuk 5 (lima) orang pencari kerja terbaik adalah A<sub>2</sub>, A<sub>3</sub>, A<sub>4</sub>, A<sub>6</sub>, dan A<sub>7</sub>.

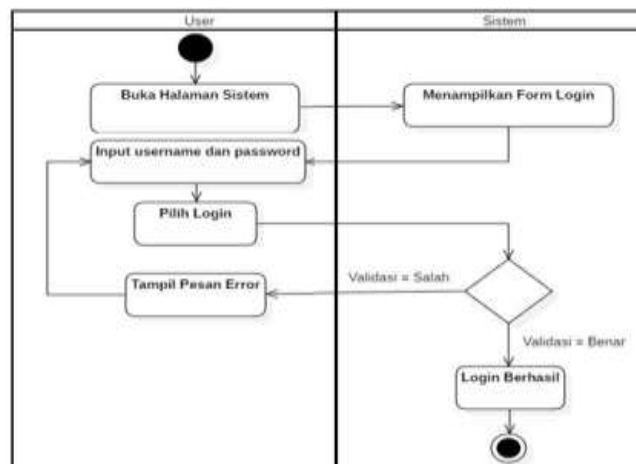
**3.3 Desain Sistem**

- a. Diagram *use case*, merupakan sebuah diagram yang menggambarkan hak atau tindakan oleh *admin* atau *user* pada sistem, lihat Gambar 2.



**Gambar 2.** Diagram *Use Case*

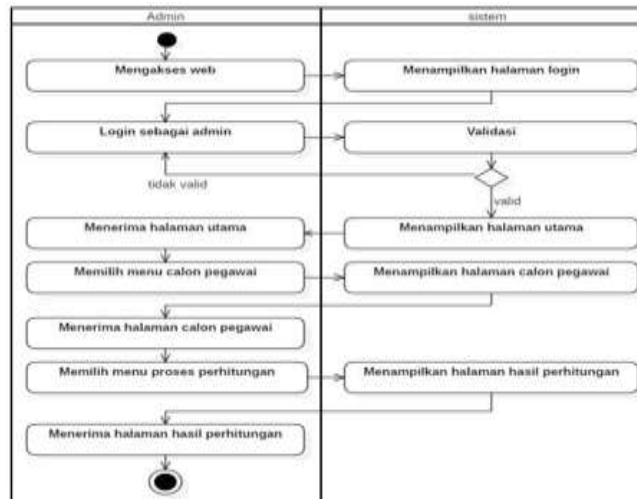
- b. Diagram *activity*, menggambarkan bagaimana aktivitas atau aliran kerja yang terdapat pada menu. Ada beberapa diagram *activity* yang terdapat pada sistem ini, diantaranya:
  1. Diagram *activity login*, yang mendeskripsikan bagaimana aktivitas sistem ketika *admin* melakukan *login* sistem, lihat Gambar 3.



**Gambar 3.** Diagram *Activity Login*

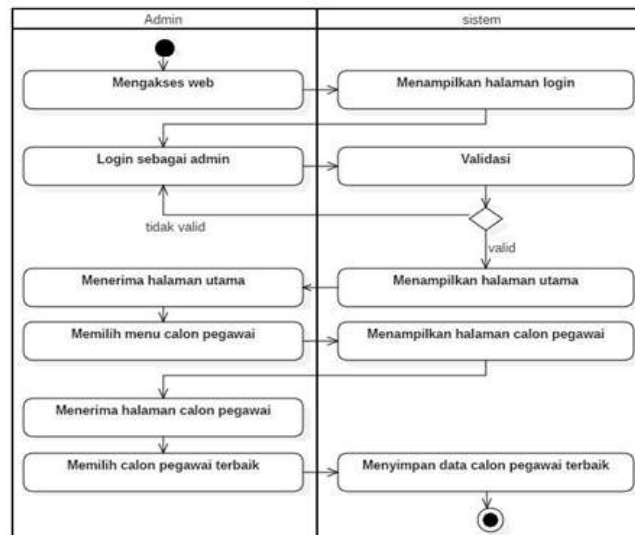


2. Diagram *activity* perhitungan menggambarkan alur sistem *admin* ketika masuk ke sistem untuk melakukan perhitungan terhadap data calon pencari kerja, lihat Gambar 4.



**Gambar 4.** Diagram *Activity* Perhitungan

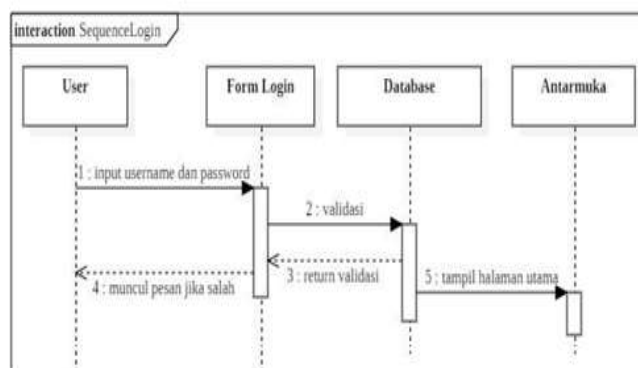
3. Diagram *activity* perangkingan menggambarkan alur sistem *admin* ketika masuk ke sistem untuk melakukan perangkingan terhadap data calon pegawai, lihat pada Gambar 5.



**Gambar 5.** Diagram *Activity* Perangkingan

- c. Diagram *sequence*, menggambarkan kelakuan objek pada *use case* dengan mendeskripsikan pesan yang dikirimkan dan diterima. Ada beberapa diagram *sequence* pada sistem ini, diantaranya:

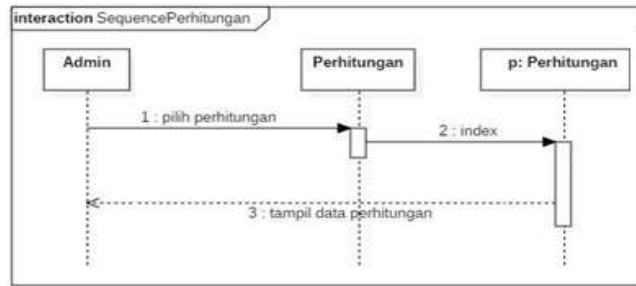
1. Diagram *sequence login*, menggambarkan alur sistem *admin* melakukan aktifitas *login* ke dalam sistem, lihat Gambar 6.



**Gambar 6.** Diagram *Sequence Login*

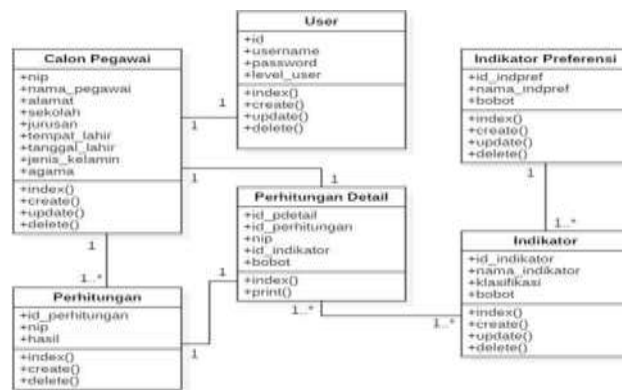


2. Diagram *sequence* perhitungan yang menggambarkan alur sistem *admin* melakukan aktivitas melakukan perhitungan, lihat Gambar 7.



**Gambar 7.** Diagram *Sequence* Perhitungan

- d. Diagram *class*, menggambarkan struktur sistem dari segi pendefinisian kelas-kelas yang akan dibuat untuk membangun sistem, lihat Gambar 8.



**Gambar 8.** Diagram *Class*

### 3.4 Implementasi Sistem

- a. Tampilan halaman *Login*, merupakan halaman *user* dan *admin* dapat menggunakan sistem dengan mengisi *username* dan *password* untuk dapat masuk ke sistem, lihat Gambar 9.



**Gambar 9.** Tampilan Halaman *Login*

- b. Tampilan halaman *home*, dapat dilihat pada Gambar 10.

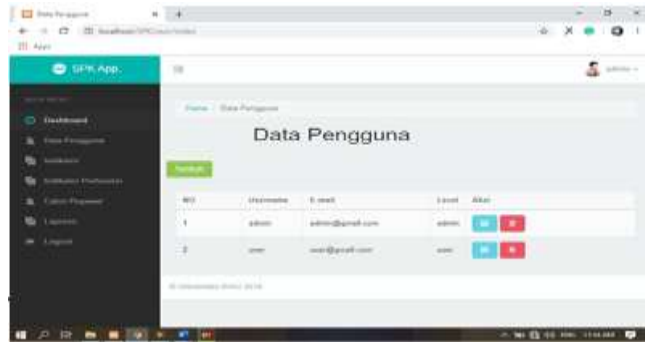


**Gambar 10.** Tampilan Halaman *Home*



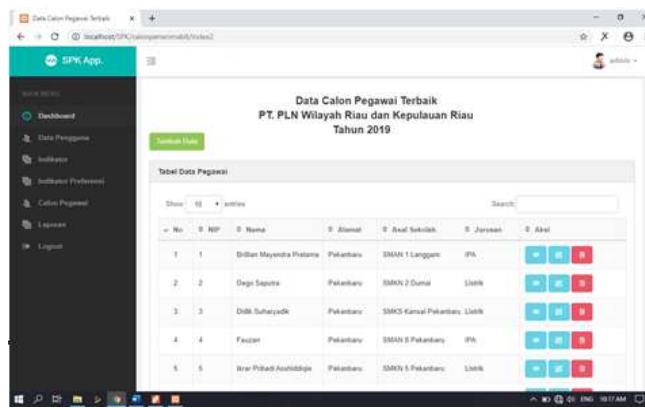


c. Tampilan halaman mengelola user, dapat dilihat pada Gambar 11.



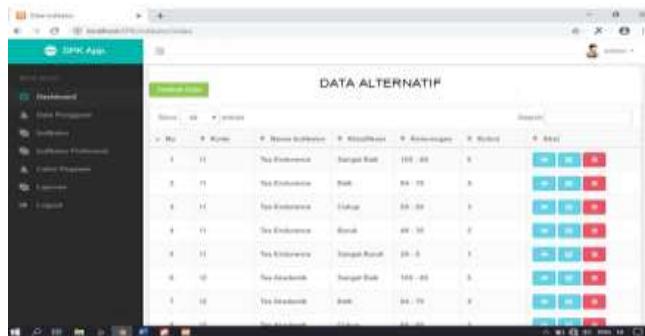
**Gambar 11.** Tampilan Halaman Mengelola User

d. Tampilan halaman mengelola calon pegawai, dapat dilihat pada Gambar 12.



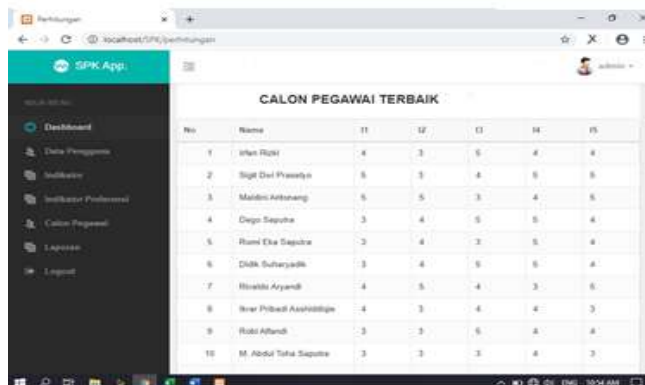
**Gambar 12.** Halaman Mengelola Calon Pegawai

e. Tampilan halaman mengelola alternatif, dapat dilihat pada Gambar 13.



**Gambar 13.** Tampilan Halaman Mengelola Alternatif

f. Tampilan halaman mengelola perhitungan, dapat dilihat pada Gambar 14.



**Gambar 14.** Tampilan Halaman Mengelola Perhitungan



#### 4. KESIMPULAN

Proses perhitungan metode SMART pada sistem ini berdasarkan kriteria yang telah ditentukan yaitu tes *endurance*, tes akademik, tes psikotes, tes laboratorium dan tes wawancara. Hasil akhir dari perhitungan adalah perbandingan calon pencari kerja terbaik (alternatif) yang diurutkan dari nilai yang tertinggi

#### REFERENCES

- [1] T. Syahputra, M. Yetri, and S. D. Armaya, "Sistem Pengambilan Keputusan Dalam Menentukan Kualitas Pemasukan Pangan Segar Metode Smart," *Jurteksi*, vol. 4, no. 1, pp. 7–12, 2017, doi: 10.33330/jurteksi.v4i1.19.
- [2] A. Zulfi, "Penentuan penempatan karyawan baru di pdam kisaran dengan metode smart," *JURTEKSI (Jurnal Teknol. dan Sist. Informasi)*, vol. IV No.2, no. 2, pp. 179–184, 2018, [Online]. Available: <http://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/jurteksi>
- [3] G. Permana, A. Rahmatulloh, and Rianto, "Sistem Pendukung Keputusan Layanan Verifikator Pengadaan dengan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART)," *JUITA*, vol. VI, no. 2, pp. 99–111, 2018.
- [4] A. Y. Saputra, Y. Eluis, B. Mawartika, K. Lubuklinggau, S. Selatan, and P. Rumahs, "Sistem Pendukung Keputusan Dalam Memilih Lokasi Perumahan Dengan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique Decision Support System In Choosing Housing Locations With The Simple Multi Attribute Rating Technique Method," vol. 5, no. 1, pp. 35–44, 2019.
- [5] N. T. Rahman and I. N. Kholifah, "Sistem Pendukung Keputusan untuk Pemilihan Smartphone dengan Menggunakan Metode SMART (Simple Multy Attribute Rating)," vol. 10, no. 3, pp. 184–191, 2020.
- [6] V. Amalia and S. Hamidani, "Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Anggota KPPS Pemilu dengan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique," *DigitalZone*, vol. 11, no. 2, pp. 232–244, 2020.
- [7] Syaifuddin and M. R. Himawan, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pejabat Struktural Perguruan Tinggi dengan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART) di Universitas Muhammadiyah Gorontalo," *UPGRIS*, vol. 6, no. 1, pp. 66–71, 2020.
- [8] S. Lestari and M. R. Romahdoni, "Decision Support System for Service Quality Using SMART and Fuzzy ServQual Methods," *JUITA*, vol. 9, no. 1, pp. 83–91, 2021.
- [9] W. Setiawan, N. Pranoto, and K. Huda, "Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan dengan Metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique)," *RESTI (Rekayasa Sist. Dan Teknol. Informasi)*, vol. 4, no. 1, pp. 50–55, 2020.
- [10] T. Magrisa, K. D. K. Wardhani, and M. R. A. Saf, "Implementasi Metode SMART pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kegiatan Ekstrakurikuler untuk Siswa SMA," *Inform. Mulawarman J. Ilm. Ilmu Komput.*, vol. 13, no. 1, p. 49, 2018, doi: 10.30872/jim.v13i1.648.
- [11] S. R. Andani and A. S. P. Keputusan, "Penerapan Metode SMART Dalam Pengambilan Keputusan Penerima Beasiswa Yayasan AMIK Tunas Bangsa," vol. 7, no. 3, pp. 166–170, 2019.
- [12] A. F. Boy and D. Setiawan, "Penerapan Metode SMART ( Simple Multi Attribute Rating Technique ) dalam Pengambilan Keputusan Calon Pendoror Darah pada Palang Merah Indonesia ( PMI ) Kecamatan Tanjung Morawa," vol. 18, no. 2, pp. 202–218, 2019.
- [13] E. G. Sihombing, E. Arisawati, L. S. Dewi, F. Handayanna, and R. Rinawati, "Penerapan Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique Pada Pemilihan Toko Roti," *InfoTekJar (Jurnal Nas. Inform. dan Teknol. Jaringan)*, vol. 3, no. 2, pp. 159–163, 2019, doi: 10.30743/infotekjar.v3i2.998.
- [14] A. Fajri, "Implementasi Metode SMART Untuk Penentuan Platform Pembelajaran Jarak Jauh Masa Pandemi," vol. 5, no. 4, pp. 1447–1452, 2021, doi: 10.30865/mib.v5i4.3317.
- [15] B. T. J. Hutagalung, E. T. Siregar, and J. H. Lubis, "Penerapan Metode SMART dalam Seleksi Penerima Bantuan Sosial Warga Masyarakat Terdampak COVID-19," vol. 5, no. 1, pp. 174–185, 2021, doi: 10.30865/mib.v5i1.2618.
- [16] Sukamto, Y. Andriyani, and Ayu Lestari, "Sistem Pendukung Keputusan Penerima Beasiswa Bidikmisi Menggunakan Metode SMART," *JURTEKSI*, vol. VI, no. 3, pp. 285–292, 2020.
- [17] Ardi and Irfan Fadhli, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Beasiswa Doktor untuk Dosen Potensial dengan Metode SMART," *JURTEKSI*, vol. VII, no. 1, pp. 39–46, 2020.
- [18] N. A. Rahayu, B. S. Ginting, and M. Simanjuntak, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Bantuan Program Sembako Menggunakan Metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique) ( Studi Kasus : Dinas Sosial Kota Binjai)," vol. 15, no. 1, pp. 63–74, 2021.
- [19] A. Esmaeilzadeh, D. Khademi, R. Mikaeil, and S. Taghizadeh, "The use of vikor method to set up place locating of processing plant (Case study: Processing plant of south of west azerbaijan)," *J. Soft Comput. Civ. Eng.*, vol. 5, no. 1, pp. 38–48, 2021, doi: 10.22115/SCCE.2021.237655.1245.