



© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta



**Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan
Perekrutan Pegawai dengan Metode
*Analytic Network Process***

SKRIPSI

MUHAMMAD IRFAN SATRIATAMA

2107412052

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INFORMATIKA
JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA DAN KOMPUTER
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA**

2025



© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta



**Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan
Perekrutan Pegawai dengan Metode
*Analytic Network Process***

SKRIPSI

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

**Dibuat untuk Melengkapi Syarat-Syarat yang diperlukan untuk Memperoleh
Diploma Empat Politeknik**

MUHAMMAD IRFAN SATRIATAMA

2107412052

**PROGRAM STUDI TEKNIK INFORMATIKA
JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA DAN KOMPUTER
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA**

2025



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Irfan Satriatama
NIM : 2107412052
Jurusan/Program Studi : T. Informatika dan Komputer / Teknik Informatika
Judul skripsi : Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan
Perekrutan Pegawai dengan Metode *Analytic
Network Process*

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bebas dari peniruan terhadap karya dari orang lain. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengan cara-cara penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

Depok, 30 Juni 2025

Yang membuat pernyataan



Muhammad Irfan Satriatama

NIM. 2107412052



© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi diajukan oleh:

Nama : Muhammad Irfan Satriatama

NIM : 2107412052

Program Studi : Teknik Informatika

Judul skripsi : Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan
Perekrutan Pegawai dengan Metode *Analytic Network
Process*

Telah diuji oleh tim penguji dalam Sidang Skripsi pada hari Senin, Tanggal 30,
Bulan Juni, Tahun 2025, dan dinyatakan

LULUS/TIDAK LULUS

Disahkan oleh:

Pembimbing I : Iklima Ermis Ismail, S.Kom., M.Kom.

Penguji I : Euis Oktavianti, S.Si., M.Ti.

Penguji II : Rizki Elisa Nalawati, S.T., M.T.

Penguji III : Zahra Azizah, S.Kom., M.I.S.

Mengetahui:

Jurusan Teknik Informatika dan Komputer

Ketua



Dr. Anita Midayati, S.Kom., M.Kom.

NIP. 197908032003122003



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya. Shalawat serta salam penulis curahkan kepada junjungan nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Perekrutan Pegawai dengan Metode *Analytic Network Process*”. Penulis berharap bahwa melalui laporan ini, para pembaca dapat mendapatkan pengetahuan yang lebih luas tentang analisis kinerja aplikasi mobile yang dilakukan. Oleh karena itu, penulis juga ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral, material, dan doa yang tiada henti. Kasih sayang, kesabaran, dan pengorbanan yang telah diberikan menjadi motivasi terbesar bagi penulis untuk menyelesaikan studi ini.
2. Ibu Iklima Ermis Ismail, S.Kom., M.Kom. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
3. Seluruh keluarga dan teman-teman yang telah memberikan semangat, motivasi, dan bantuan dalam berbagai bentuk selama proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis dengan rendah hati menerima kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sistem pendukung keputusan, serta bagi kemajuan Politeknik Negeri Jakarta.

Depok, 30 Juni 2025

Muhammad Irfan Satriatama



© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Politeknik Negeri Jakarta, saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Irfan Satriatama

NIM : 2107412052

Jurusan/Program Studi : T.Informatika dan Komputer / T.Informatika

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Politeknik Negeri Jakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Perekrutan Pegawai dengan Metode *Analytic Network Process*

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Politeknik Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Depok, 30 Juni 2025

Yang menyatakan



Muhammad Irfan Satriatama

NIM. 2107412052



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Perekrutan Pegawai dengan Metode *Analytic Network Process*

Abstrak

Industri Teknologi Informasi menghadapi tantangan signifikan dalam proses rekrutmen, dengan 67% praktisi HR kesulitan menemukan talenta berkualitas yang sesuai kebutuhan teknis dan budaya perusahaan. Penelitian ini bertujuan mengembangkan "Talent Match", sebuah Sistem Pendukung Keputusan berbasis web yang mengintegrasikan metode *Analytic Network Process* (ANP) untuk membantu HR membuat keputusan seleksi kandidat secara objektif dan terukur. Sistem dikembangkan menggunakan metodologi Waterfall dengan framework Laravel dan Livewire, serta database MySQL. Talent Match mengintegrasikan tiga instrumen asesmen komprehensif: Tes Keterampilan Teknis untuk mengukur kompetensi pemrograman dasar; asesmen RIASEC untuk mengidentifikasi kesesuaian minat karir jangka panjang, dan asesmen MBTI untuk mengevaluasi kesesuaian gaya kerja dengan budaya organisasi. Keunggulan sistem terletak pada kemampuan HR untuk menyesuaikan bobot kriteria sesuai kebutuhan spesifik posisi melalui proses perbandingan berpasangan ANP. Hasil pengujian menunjukkan tingkat keberhasilan implementasi 100% pada pengujian Black Box, skor System Usability Scale (SUS) sebesar 84.25 yang mengindikasikan kategori "Best Imaginable", dan tingkat penerimaan User Acceptance Testing (UAT) sebesar 80% dari pengguna HR. Sistem terbukti mampu mengurangi subjektivitas dalam proses seleksi dan menghasilkan peringkat kandidat yang transparan berdasarkan skor prioritas global ANP, mendukung pengambilan keputusan rekrutmen yang lebih efektif dan efisien.

Kata kunci: Sistem Pendukung Keputusan, *Analytic Network Process*, Rekrutmen Pegawai, RIASEC, MBTI



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iv
<i>Abstrak</i>	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan dan Manfaat	4
1.4.1 Tujuan.....	4
1.4.2 Manfaat	4
1.5 Sistematika Penulisan	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Sistem Rekrutmen Pegawai	6
2.2 Sistem Pendukung Keputusan (SPK).....	7
2.3 <i>Analytic Network Process</i> (ANP).....	8
2.4 Keterampilan Teknis	10
2.5 <i>Holland Theory</i>	10
2.6 Personality Test	11
2.7 Website	11



© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

2.8 Laravel dan Livewire Framework.....	12
2.9 MySQL Database	12
2.10 Waterfall	12
2.11 Use Case Diagram.....	13
2.12 Penelitian Sejenis	15
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
3.1 Rancangan Penelitian	18
3.2 Tahapan Penelitian	19
3.3 Objek Penelitian	21
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	22
4.1 Analisis Kebutuhan	22
4.1.1 Kebutuhan Fungsional	23
4.1.2 Kebutuhan non Fungsional	24
4.2 Alur Proses Perekrutan Pegawai Talent Match	24
4.3 Perancangan Sistem	26
4.3.1 <i>Flowchart</i> Cara kerja Aplikasi	26
4.3.2 <i>Use Case Diagram</i>	29
4.3.3 <i>Activity Diagram</i>	30
4.3.4 <i>Class Diagram</i>	36
4.4 Implementasi Sistem	37
4.4.1 Antarmuka Kandidat	38
4.4.2 Antarmuka <i>Human Resource</i> (HR)	42
4.5 Implementasi Metode <i>Analytic Network Process</i> (ANP).....	54
4.5.1 Dekomposisi.....	55
4.5.2 Comparative Judgement.....	56
4.5.3 Synthesis of Priority	61



© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

4.6 Pengujian Sistem.....	65
4.6.1 Deskripsi Pengujian	65
4.6.2 Prosedur Pengujian	66
4.6.3 Data Hasil Pengujian.....	73
4.6.4 Evaluasi Pengujian.....	79
BAB V PENUTUP.....	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	92
LAMPIRAN.....	93

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 <i>Flowchart</i> Alur Kerja Kandidat dalam Sistem.....	27
Gambar 4. 2 <i>Flowchart</i> Alur Kerja HR dalam Proses Analisis ANP	28
Gambar 4. 3 <i>Use Case Diagram</i> Sistem.....	29
Gambar 4. 4 <i>Activity Diagram</i> Proses <i>Sign In</i>	30
Gambar 4. 5 <i>Activity Diagram</i> Proses <i>Sign Up</i>	31
Gambar 4. 6 <i>Activity Diagram</i> Pengelolaan Profil Kandidat.....	32
Gambar 4. 7 <i>Activity Diagram</i> Proses Analisis ANP oleh HR.....	33
Gambar 4. 8 <i>Activity Diagram</i> Proses Analisis ANP oleh HR.....	34
Gambar 4. 9 <i>Activity Diagram</i> Proses Melihat Hasil Pemingkatan.....	35
Gambar 4. 10 <i>Class Diagram</i> Sistem.....	36
Gambar 4. 11 Antarmuka Halaman <i>Sign Up</i> Kandidat	38
Gambar 4. 12 Antarmuka Halaman <i>Sign In</i> Sistem	38
Gambar 4. 13 Antarmuka Dashboard Kandidat	39
Gambar 4. 14 Antarmuka Halaman Profil Kandidat.....	40
Gambar 4. 15 Antarmuka Halaman Daftar Asesmen	41
Gambar 4. 16 Antarmuka Halaman Pengerjaan Tes Atas	41
Gambar 4. 17 Antarmuka Halaman Pengerjaan Tes Bawah	42
Gambar 4. 18 Antarmuka Dashboard HR dengan Visualisasi Data.....	43
Gambar 4. 19 Antarmuka Halaman Daftar Analisis dan Peringkat	44
Gambar 4. 20 Antarmuka Halaman Pembuatan Analisis ANP Baru.....	44
Gambar 4. 21 Antarmuka Halaman Definisi Struktur Jaringan ANP	45
Gambar 4. 22 Antarmuka Panduan Interdependensi.....	46
Gambar 4. 23 Antarmuka Halaman Perbandingan Berpasangan	47
Gambar 4. 24 Antarmuka Panduan Pengisian Matriks Perbandingan	48
Gambar 4. 25 Antarmuka Halaman Hasil Peringkat Kandidat	48
Gambar 4. 26 Antarmuka Riwayat Struktur Jaringan Analisis	49
Gambar 4. 27 Antarmuka Riwayat Perbandingan Cluster-Element.....	49
Gambar 4. 28 Antarmuka Riwayat Perbandingan Interdependensi	50
Gambar 4. 29 Antarmuka Riwayat Perbandingan Alternatif.....	50
Gambar 4. 30 Antarmuka Halaman Manajemen Kandidat	51
Gambar 4. 31 Antarmuka Halaman Detail Profil Kandidat	52

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Gambar 4. 32 Antarmuka Halaman Pengaturan Posisi Pekerjaan	53
Gambar 4. 33 Antarmuka <i>Pop-up</i> Pembuatan Posisi Pekerjaan Baru	54
Gambar 4. 34 Tabel Penilaian Responden UAT oleh <i>Human Resource</i> (HR)	77
Gambar 4. 35 Skala Interpretasi Skor SUS berdasarkan <i>Adjective Rating</i>	80
Gambar 4. 36 Skala Interpretasi Skor SUS berdasarkan <i>Acceptability dan Grade Scale</i>	81
Gambar 4. 37 Interpretasi Nilai Penerimaan SUS berdasarkan <i>Adjective Rating</i>	83
Gambar 4. 38 Interpretasi Nilai Penerimaan SUS berdasarkan <i>Acceptability dan Grade Scale</i>	83
Gambar 4. 39 Hasil Pengisian dan Perhitungan UAT oleh Responden HR	84





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 <i>Use Case Diagram Item</i>	13
Tabel 2. 2 Penelitian Sejenis	15
Tabel 4. 1 Kebutuhan Fungsional Sistem.....	23
Tabel 4. 2 Perbandingan Antar Cluster/Kriteria	57
Tabel 4. 3 Tabel Perbandingan Antar Elemen Cluster Hard Skill	57
Tabel 4. 4 Perbandingan Antar Elemen Cluster Soft Skill	57
Tabel 4. 5 Perbandingan Interdependensi Soft Skill Terhadap Hard Skill	58
Tabel 4. 6 Perbandingan Interdependensi Hard Skill Terhadap Soft Skill	58
Tabel 4. 7 Perbandingan Alternatif dengan Elemen Coding	59
Tabel 4. 8 Perbandingan Alternatif dengan Elemen Debuging.....	59
Tabel 4. 9 Perbandingan Alternatif dengan Elemen Clean Code	59
Tabel 4. 10 Perbandingan Alternatif dengan Elemen Komunikasi	60
Tabel 4. 11 Perbandingan Alternatif dengan Elemen Kerja Sama	60
Tabel 4. 12 Perbandingan Alternatif dengan Elemen Problem Solving.....	61
Tabel 4. 13 Uneweighted Supermatrix	62
Tabel 4. 14 Weighted Supermatrix	63
Tabel 4. 15 Skor Prioritas Global Element/Subkriteria.....	63
Tabel 4. 16 Skor Global Masing-Masing Alternatif.....	64
Tabel 4. 17 Skenario Pengujian <i>Black Box</i> untuk <i>Role</i> Kandidat	67
Tabel 4. 18 Skenario Pengujian <i>Black Box</i> untuk <i>Role</i> HR	69
Tabel 4. 19 Kuesioner <i>System Usability Scale</i> (SUS)	71
Tabel 4. 20 Tabel User Acceptance Testing (UAT) oleh Human Resource (HR) .	72
Tabel 4. 21 Tabel Hasil Uji Black Box Kandidat	73
Tabel 4. 22 Tabel Hasil Uji Black Box Human Resource (HR).....	75
Tabel 4. 23 Tabel Penilaian Responden SUS oleh Kandidat.....	77
Tabel 4. 24 Pengujian Model Manual dengan Sistem.....	78
Tabel 4. 25 Normalisasi Kuisisioner Terhadap Tabel SUS	81
Tabel 4. 26 Tahap 1 Nilai Kolom Ganjil Dikurangi 1	82
Tabel 4. 27 Tahap 2 Nilai 5 (Skala Likert) Dikurangi Kolom Genap	82
Tabel 4. 28 Tabel Perhitungan Skor SUS Final dengan Rata-rata 84.25	82
Tabel 4. 29 Perhitungan Per-Aspek UAT	85



© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Tabel 4. 30 Tabel Nilai Penerimaan UAT 85



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah persaingan bisnis era digital yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) berkualitas telah menjadi aset strategis yang menentukan keunggulan kompetitif sebuah perusahaan. Menurut survei (Jobvite, 2018), 67% praktisi HR menghadapi tantangan menemukan talenta berkualitas yang tidak hanya memiliki keahlian teknis tetapi juga sesuai dengan budaya perusahaan. Dampaknya signifikan: perusahaan rata-rata membutuhkan 44 hari untuk rekrutmen (Carpenter, 2024) dengan biaya \$4.300 per hire (Thorn, 2024). Kesulitan ini berisiko menciptakan lingkungan kerja tidak optimal, terbukti dari 62% karyawan global yang melakukan *quiet quitting* dan 50% aktif mencari pekerjaan baru (Gallup, 2025). Penelitian membuktikan bahwa *person-job fit* berpengaruh signifikan terhadap *task performance* (Mulyani & Pareke, 2024) dan dapat ditingkatkan hingga 85% dengan mempertimbangkan jalur karir kandidat (Gong et al., 2024).

Berdasarkan Survei (Jobvite, 2018), penelitian yang dilakukan oleh (Carpenter, 2024), (Thorn, 2024), (Gallup, 2025), (Mulyani & Pareke, 2024), dan (Gong et al., 2024) teridentifikasi tiga permasalahan utama dalam proses rekrutmen kontemporer. Pertama, masalah efisiensi operasional yang menyebabkan pemborosan waktu dan sumber daya. Kedua, masalah akurasi seleksi yang menghasilkan ketidaksesuaian antara kompetensi kandidat dengan kebutuhan posisi. Ketiga, masalah strategis jangka panjang yang berdampak pada sustainability organisasi. Ketiga permasalahan tersebut saling berinteraksi dan menciptakan siklus negatif: proses rekrutmen yang tidak efisien menghasilkan seleksi yang tidak akurat, yang pada akhirnya berujung pada turnover tinggi dan kebutuhan rekrutmen ulang yang semakin membebani organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan solusi sistematis yang mampu mengintegrasikan efisiensi operasional, akurasi seleksi, dan sustainability jangka panjang dalam satu framework yang komprehensif dan objektif.



© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Sebagai solusi atas permasalahan tersebut, penelitian ini mengembangkan "Talent Match", sebuah Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis *website* yang dirancang untuk membantu HR membuat keputusan seleksi yang objektif. Sistem ini mengintegrasikan metode *Analytic Network Process* (ANP) yang mampu mengolah *multiple* kriteria secara simultan untuk menghasilkan peringkat kandidat. Keunggulan utama sistem ini adalah kemampuan HR untuk menyesuaikan bobot setiap kriteria sesuai kebutuhan spesifik posisi, mengatasi kelemahan metode subjektif yang selama ini digunakan (Erman et al., 2024).

Talent Match mengadopsi pendekatan holistik dengan mengintegrasikan tiga instrumen asesmen. Tes Pemrograman Dasar mengukur keterampilan teknis sebagai kompetensi minimal bidang TI, sejalan dengan pentingnya multi-domain features (Li et al., 2023). RIASEC dipilih karena efektivitasnya memprediksi kesesuaian karir jangka panjang, khususnya untuk tipe Investigative dan Realistic yang dominan di profesi TI (Reznik, 2023). MBTI melengkapi evaluasi dengan mengukur work style preferences dan team dynamics. Kombinasi ini memungkinkan evaluasi komprehensif: kemampuan teknis, minat karir, dan gaya kerja, menghasilkan *person-job fit* yang lebih akurat dibandingkan *single-assessment*.

Penelitian sebelumnya telah memanfaatkan AI dan *machine learning* untuk otomasi talent matching, seperti penggunaan LLM dengan faktor kontekstual (Zhang et al., 2025), analisis jalur karir (Gong et al., 2024), dan *framework* yang mengurangi *screening* manual hingga 80% (Ujlayan et al., 2023). Namun, penelitian-penelitian tersebut memiliki keterbatasan: kurangnya integrasi asesmen psikometrik komprehensif dan tidak adanya mekanisme kustomisasi bobot kriteria oleh perusahaan.

Penelitian ini mengisi gap tersebut dengan mengombinasikan metode ANP dan tiga asesmen terintegrasi dalam satu platform. Talent Match tidak hanya menghasilkan peringkat kandidat, tetapi juga menyediakan dashboard analytics dan fitur kustomisasi bobot kriteria. Diharapkan sistem ini dapat mengurangi waktu rekrutmen, meningkatkan akurasi seleksi, dan menurunkan turnover melalui



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

matching yang lebih tepat antara kandidat dengan *requirements* pekerjaan dan budaya perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah dibahas pada latar belakang, masalah dapat dirumuskan seperti berikut:

1. Bagaimana merancang dan membangun sistem pendukung keputusan perekrutan pegawai menggunakan metode ANP (*Analytic Network Process*) yang dapat membantu dalam seleksi karyawan/pegawai bidang Teknologi Informasi?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini menentukan batasan yang akan diteliti, yaitu:

1. Sistem ini dirancang khusus untuk mahasiswa dan perekrut di bidang Teknologi Informasi.
2. Menggunakan Asesmen Keterampilan Teknis Pemrograman, Asesmen RIASEC, dan Asesmen MBTI sebagai data penunjang sistem pendukung keputusan.
3. Pemetaan hasil RIASEC asesmen dan tes kepribadian mengacu pada *career path* oleh yang ditulis oleh (Reznik, 2023).
4. Parameter yang digunakan meliputi keterampilan teknis, preferensi karir, dan beberapa data tambahan seperti hasil tes minat sederhana.
5. Sistem pendukung keputusan hanya akan memberikan luaran berupa perankingan kandidat bagi perekrut.
6. Pengembangan dengan basis website menggunakan Laravel, Livewire Framework, MySQL Database, dan pemrosesan algoritma *Analytic Network Process* (ANP).
7. Metode pengembangan perangkat lunak yang digunakan adalah Waterfall.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Penelitian ini dilakukan untuk membangun serta merancang sistem pendukung Keputusan yang dapat membantu dalam seleksi dan menentukan kandidat terbaik menggunakan metode *Analytic Network Process* (ANP).

1.4.2 Manfaat

Penelitian yang dilakukan juga memiliki beberapa manfaat yang dapat dirasakan dan dijadikan rujukan penelitian selanjutnya, seperti:

1. Bagi rekruter/HR, penelitian ini dapat membantu proses seleksi kandidat menjadi lebih efisien dan objektif dengan menggunakan pendekatan multi-kriteria dalam evaluasi kandidat.
2. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian yang dilakukan diharapkan menjadi salah satu referensi yang dapat membantu penelitian pada lingkup sistem pendukung keputusan dengan metode *Analytic Network Process* (ANP) serta pengembangan web-based assessment system.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian terdiri dari 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I akan menjelaskan mengenai masalah yang melatar belakangi penelitian, rumusan masalah, batasan dalam penelitian, tujuan dan manfaat, serta sistematika dalam penulisan laporan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II berisi tentang pembahasan teori pendukung penelitian yang dimuat dalam artikel, jurnal, atau buku yang berkaitan dengan penelitian sebagai referensi dalam pembentukan laporan akhir. Materi pendukung seperti Sistem Rekrutmen Pegawai, Sistem Pendukung Keputusan, metode *Analytic Network Process*, RIASEC, MBTI, Laravel Framework, Livewire, MySQL, dan SDLC Waterfall.

BAB III METODE PENELITIAN

Jurusan Teknik Informatika dan Komputer – Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Bab III menjelaskan kebutuhan dan kegiatan yang dilakukan seperti rancangan penelitian, tahapan penelitian, dan objek penelitian, model yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi hasil penelitian dan pengembangan yang telah dilakukan, termasuk analisis kebutuhan, perancangan sistem, implementasi, dan pengujian sistem.

BAB V PENUTUP

Bab V berisi kesimpulan dari penelitian dan saran untuk pengembangan lebih lanjut.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sistem pendukung keputusan "Talent Match" untuk perekrutan pegawai di bidang Teknologi Informasi telah berhasil dirancang dan dibangun sesuai dengan tujuan penelitian, dengan mengimplementasikan metode *Analytic Network Process* (ANP) sebagai inti mesin pengambilan keputusannya. Sistem ini terbukti mampu membantu proses seleksi kandidat secara lebih objektif dan komprehensif melalui integrasi tiga pilar asesmen yaitu Keterampilan Teknis, minat karier (RIASEC), dan tipe kepribadian (MBTI). Selain itu, sistem menyediakan fungsionalitas bagi HR untuk melakukan pembobotan kriteria secara dinamis sesuai kebutuhan posisi, yang kemudian diolah oleh ANP untuk menghasilkan peringkat kandidat yang transparan dan akurat.

Berdasarkan serangkaian pengujian yang dilakukan, sistem "Talent Match" terbukti fungsional, andal, dan dapat diterima dengan baik. Hasil pengujian *black box* menunjukkan 100% fungsionalitas berjalan sesuai harapan, skor *System Usability Scale* (SUS) sebesar 84.25 mengindikasikan sistem sangat mudah digunakan oleh kandidat, dan hasil *User Acceptance Testing* (UAT) sebesar 80% membuktikan bahwa sistem diterima dan dinilai bermanfaat oleh pengguna HR dalam mendukung tugas pengambilan keputusan rekrutmen.

5.2 Saran

Setelah melakukan rangkaian penelitian dari tahap analisis kebutuhan, perancangan, implementasi, hingga pengujian sistem Talent Match, disadari bahwa sistem masih memiliki beberapa kekurangan yang perlu dikembangkan lebih lanjut. Meskipun hasil pengujian menunjukkan tingkat penerimaan yang baik, terdapat ruang untuk penyempurnaan agar sistem dapat memberikan manfaat yang lebih optimal. Berikut beberapa saran terkait pengembangan sistem ini:

1. Eksplorasi Metode MCDM Alternatif dengan mengimplementasikan metode Multi-Criteria Decision Making (MCDM) lain seperti TOPSIS atau kombinasi AHP-TOPSIS untuk membandingkan efektivitas dan akurasi hasil perankingan.



© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Studi komparatif ini dapat memberikan wawasan tentang metode mana yang paling sesuai untuk konteks rekrutmen di industri TI, serta kemungkinan pengembangan metode hybrid yang menggabungkan kelebihan masing-masing metode.

2. Pengembangan Bank Soal Dinamis Berbasis Posisi dengan menyediakan variasi soal asesmen teknis yang lebih spesifik sesuai dengan role pekerjaan yang dilamar kandidat. Misalnya, soal untuk posisi Frontend Developer akan berbeda dengan Backend Developer atau Data Scientist. Sistem dapat dilengkapi dengan modul manajemen soal yang memungkinkan HR menambahkan dan mengkategorikan soal berdasarkan kompetensi spesifik yang dibutuhkan setiap posisi.





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Amalianita, B., & Putri, Y. E. (2019). Perspektif Holland Theory serta Aplikasinya dalam Bimbingan dan Konseling Karir. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 4(2), 63–70. <https://doi.org/10.29210/3003490000>
- Carpenter, G. (2024, December 2). *What's the Average Cost of Hiring a New Employee?* <https://www.b2breviews.com/cost-of-hiring-a-new-employee/>.
- Cherry, K. (2023). *How the Myers-Briggs Type Indicator Works*. <https://www.verywellmind.com/the-myers-briggs-type-indicator-2795583>
- Daru, A. F., Adhiwibowo, W., & Anggara, H. D. (2021). PENERAPAN METODE RAPID APPLICATION DEVELOPMENT UNTUK MENGEMBANGKAN SISTEM INFORMASI STOK BARANG MENGGUNAKAN LIVEWIRE LARAVEL. *JTIK*, 12(2), 48–57. <http://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/JTIKP/page48>
- Dasmen, R. N., Fatoni, F., Wijaya, A., Tujni, B., & Nabila, S. (2021). Pelatihan uji kegunaan website menggunakan System Usability Scale (SUS). *ABSYARA: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(2), 146–158. <https://doi.org/10.29408/ab.v2i2.4031>
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson. <http://www.pearsonmylabandmastering.com>
- Dineshbhai Solanki, Mr. M., & Gujarati, Dr. P. (2024). The Digital Revolution In Recruitment: Unraveling The Impact And Challenges Of E-Recruitment. *Educational Administration Theory and Practices*. [https://doi.org/10.53555/kuey.v30i6\(s\).5362](https://doi.org/10.53555/kuey.v30i6(s).5362)
- Emmalia Adriantantri, & Sri Indriani. (2023). Decision support system for employee recruitment optimization. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 17(1), 1275–1285. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.17.1.0184>



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Ermam, F. B. S., Hasibuan, M., Wulandari, K., & Jaman, J. H. (2024). IMPLEMENTASI METODE AHP DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN UNTUK MENILAI KOMPETENSI SOFTSKILL CALON KARYAWAN. *DINAMIK*, 22, 116–124.

Fadilah, N. Y., Juanita, S., & Larasati, P. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan dengan Multi Kriteria menggunakan Metode AHP dan SAW. *Jurnal Sistem Dan Teknologi Informasi (Justin)*, 9(2), 158. <https://doi.org/10.26418/justin.v9i2.43233>

Gallup. (2025). *State of the Global Workplace: 2025 Report*.

Gong, Z., Song, Y., Zhang, T., Wen, J.-R., Zhao, D., & Yan, R. (2024). Your Career Path Matters in Person-Job Fit. *The Thirty-Eighth AAAI Conference on Artificial Intelligence (AAAI-24)*. www.aaai.org

Intern, D. (2021a). *Apa itu UML? Beserta Pengertian dan Contohnya*. <https://www.dicoding.com/blog/apa-itu-uml/>

Intern, D. (2021b). *Contoh Use Case Diagram Lengkap dengan Penjelasannya*. <https://www.dicoding.com/blog/contoh-use-case-diagram/>

Jobvite. (2018). *THE TIPPING POINT The Next Chapter in Recruiting*. <https://www.jobvite.com/wp-content/uploads/2018/11/2018-Recruiter-Nation-Study.pdf>

Kirvan, P., & Lewis, S. (2024). *What is a Waterfall model? Definition and guide*. <https://www.techtarget.com/searchsoftwarequality/definition/waterfall-model>

Li, B., Ding, J., Chen, Z., Jiang, H., & Lin, F. (2023). Multi-Domain Feature Representation and Multi-Dimensional Feature Interaction for Person-Job Fit. *Proceedings of the International Conference on Software Engineering and Knowledge Engineering, SEKE*, 333–338. <https://doi.org/10.18293/SEKE2023-148>

Mulyani, A. M., & Pareke, F. J. (2024). The Effect of Person-Job Fit and Job Embeddedness on a Teacher's Task Performance. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(2), 879–892. <https://doi.org/10.51276/edu.v5i2.899>



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Novotny, J. (2022, June 6). *What Is MySQL: An Overview*.
<https://www.linode.com/docs/guides/an-overview-of-mysql/>.

Pungkasanti, P. T., & Handayani, T. (2017). *PENERAPAN ANALYTIC NETWORK PROCESS (ANP) PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN* (Vol. 14, Issue 2).

Reznik, I. (2023). *Top 5 IT Jobs for 16 Personality Types*.
<https://www.linkedin.com/pulse/top-5-jobs-16-personality-types-ihor-reznik/>

Thorn, E. (2024, December 3). *Time to Fill: A Key Recruitment Metric*.
<https://toggl.com/blog/time-to-fill>.

Ujlayan, A., Bhattacharya, S., & Sonakshi. (2023). A Machine Learning-Based AI Framework to Optimize the Recruitment Screening Process. *International Journal of Global Business and Competitiveness*, 18(S1), 38–53.
<https://doi.org/10.1007/s42943-023-00086-y>

Yakub, H., Daniawan, B., Wijaya, A., & Damayanti, L. (2024). Sistem Informasi E-Commerce Berbasis Website Dengan Metode Pengujian User Acceptance Testing. *JSITIK: Jurnal Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi Komputer*, 2(2), 113–127. <https://doi.org/10.53624/jsitik.v2i2.362>

Yohanes, A. (2014). Analytic Network Process (ANP). *Jurnal DINAMIKA TEKNIK*, 8(2), 1–10. https://doi.org/10.1007/978-981-33-4745-8_4

Zhang, Y., Wang, M., Wang, Y., & Wang, X. (2025). *RankPO: Preference Optimization for Job-Talent Matching*. <http://arxiv.org/abs/2503.10723>

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Lahir di Jakarta pada tanggal 16 Juni 2003. Anak pertama dari 3 bersaudara yang berdomisili di Kota Depok, Jawa Barat. Menyelesaikan pendidikan dasar di SDIT Rahmadiyah tahun 2015. Melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 3 Depok dan lulus pada tahun 2018. Kemudian melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 2 Depok dan lulus pada tahun 2021. Sedang menempuh Pendidikan Diploma IV

Program Studi Teknik Informatika Jurusan Teknik Informatika dan Komputer di Politeknik Negeri Jakarta.

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

LAMPIRAN

Lampiran 1 Transkrip Wawancara HR

TRANSKRIP WAWANCARA SKRIPSI

Judul : Wawancara dengan Human Resource

Waktu Wawancara : Jumat, 11 Juli 2025

Tempat Wawancara : Google Meeting

Pewawancara : Muhammad Irfan Satriatama

Narasumber : Miasih Cornelia

P : Selamat siang Ka Lia. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk wawancara ini. Perkenalkan nama saya Muhammad Irfan Satriatama sedang melakukan penelitian mengenai sistem pendukung keputusan untuk perekrutan pegawai. Berdasarkan pengalaman kakak sendiri, dalam proses rekrutmen alurnya seperti apa ya?

N : Alur rekrutmen kami dimulai dari posting lowongan, screening oleh HR dan user, wawancara awal, psikotes, wawancara final, hingga proses offering dan onboarding.

P : Baik, saya akan jelaskan sistem yang saya bangun untuk divalidasi. Sistem ini dirancang untuk rekrutmen internal, di mana kandidat langsung mengerjakan tiga asesmen (teknis, RIASEC, dan MBTI). Hasilnya akan diolah dengan metode ANP untuk membantu HR membuat keputusan. Bagaimana menurut Kakak?

N : Apakah profil ideal seperti RIASEC dan MBTI untuk setiap posisi bisa diubah-ubah oleh HR?

P : Ya, semua bisa diatur oleh HR. Saya menggunakan Teori Holland karena ada dasar jurnalnya, sedangkan MBTI hanya sebagai referensi tambahan. Setelah kandidat mengerjakan asesmen, HR dapat melakukan analisis dengan metode ANP



© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

melalui perbandingan kriteria berpasangan hingga muncul hasil akhir berupa peringkat kandidat. Apa masukan Kakak?

N : Menurut saya, sistem ini cukup ringkas dan mudah dipahami, bahkan untuk pengguna dari latar belakang non-IT.

P : Apakah Kakak pernah menggunakan sistem pendukung keputusan seperti ini sebelumnya?

N : Belum. Saat ini kami masih menggunakan beberapa platform terpisah untuk tiap tahapan. Sistem yang terintegrasi dari awal sampai akhir seperti ini akan sangat membantu.

P : Berdasarkan bahasan kebutuhan fungsionalitas sistem, apa pendapat Kak Lia terkait dengan hal tersebut?

N : Setelah saya lihat, poin poinnya sudah cukup mewakili semua tahapan rekrutmen.

P : Baik Kak, Itu saja terkait yang akan dibahas kali ini. Terima kasih banyak atas waktu dan informasinya Kak Lia.

N : Sama-sama

Mengtahui,
Depok, 11 Juli 2025
Human Resource

Miasih Cornelia

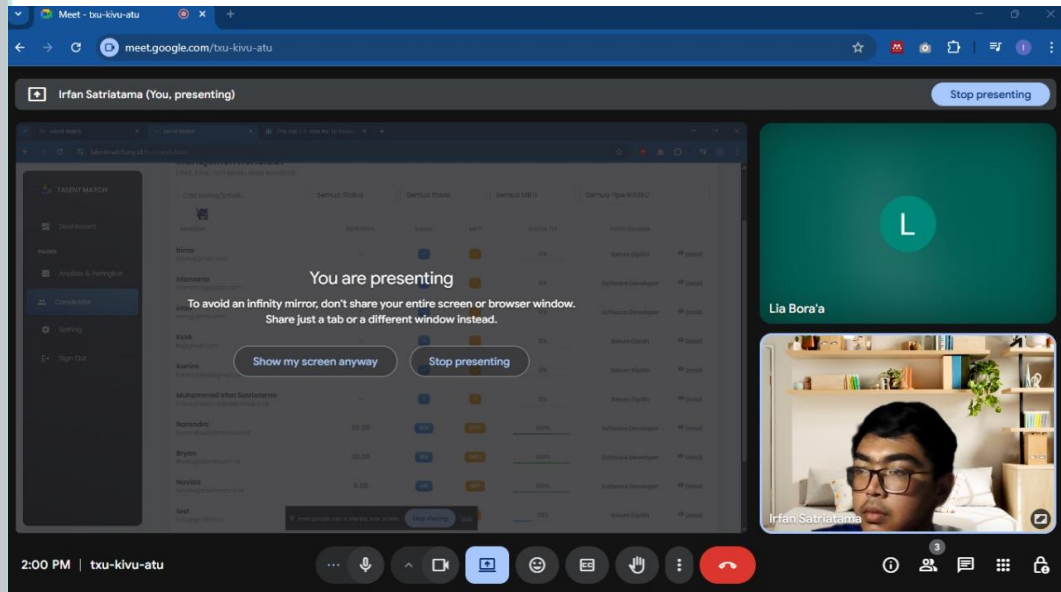


© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 2 Bukti Wawancara HR



Lampiran 1 Hasil Kuisisioner SUS oleh Kandidat

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta





Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

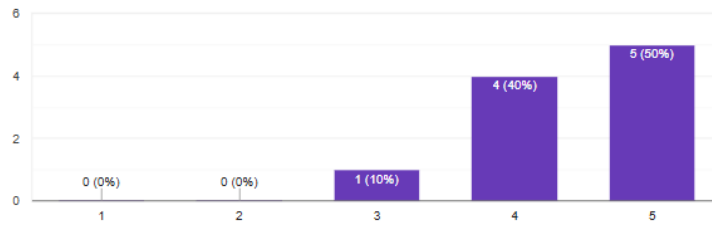
Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Saya merasa berbagai fitur dalam sistem ini terintegrasi dengan baik

[Copy chart](#)

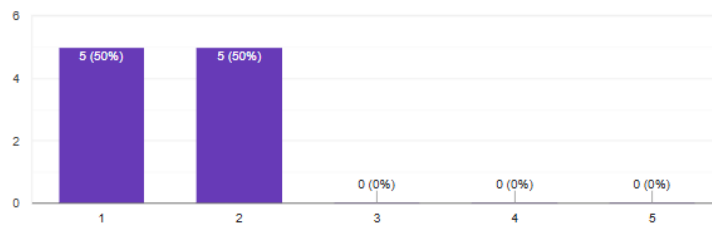
10 responses



Saya rasa terlalu banyak ketidakkonsistenan dalam sistem ini

[Copy chart](#)

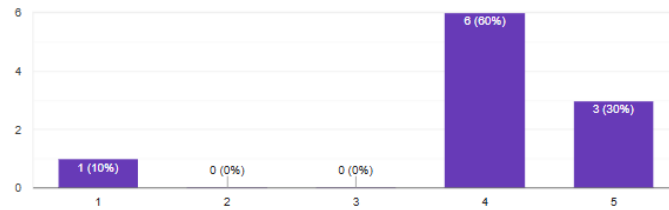
10 responses



Saya bayangkan kebanyakan orang akan mudah mempelajari sistem ini dengan cepat

[Copy chart](#)

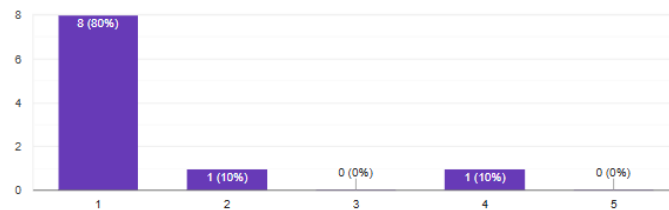
10 responses



Saya merasa sistem ini sangat merepotkan untuk digunakan

[Copy chart](#)

10 responses





© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

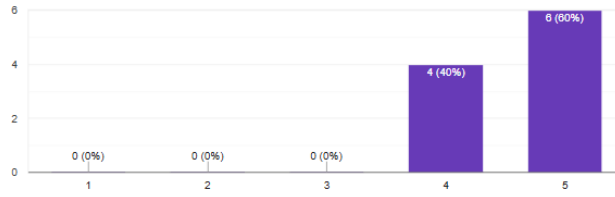
Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Saya merasa sangat percaya diri menggunakan sistem ini

[Copy chart](#)

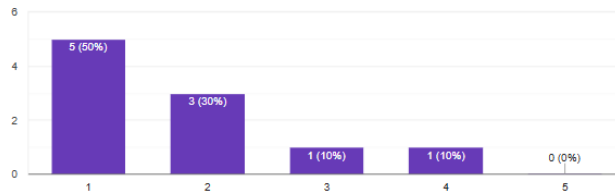
10 responses



Saya perlu belajar banyak hal sebelum dapat menggunakan sistem ini dengan baik

[Copy chart](#)

10 responses

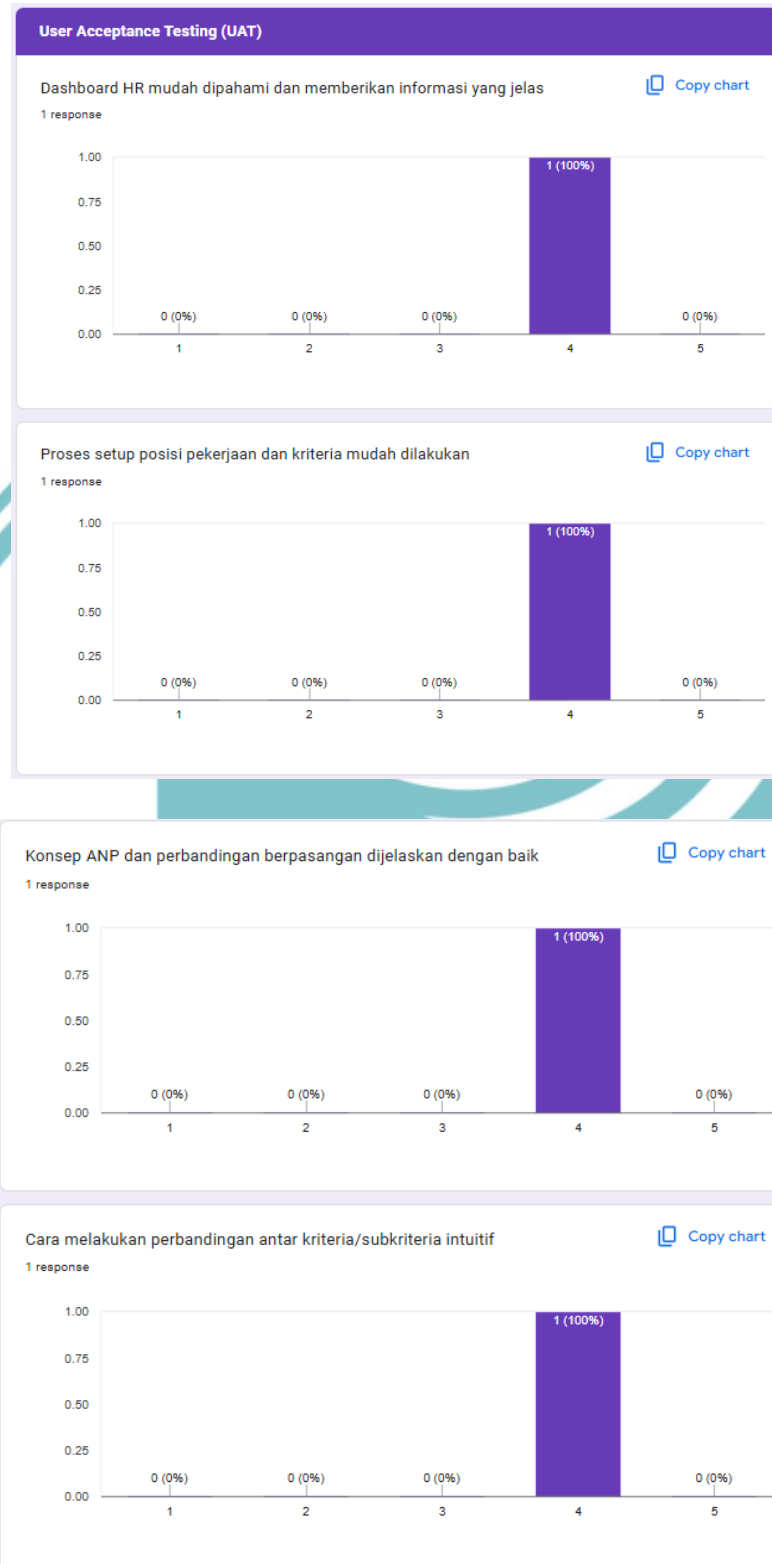


POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 2 Hasil Kuisioner UAT oleh *Human Resource* (HR)



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta





© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

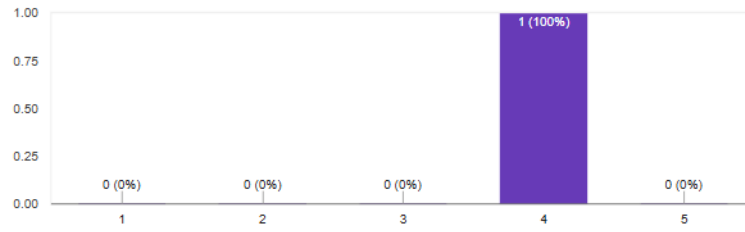
Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Proses setup ANP dapat diselesaikan dalam waktu wajar

[Copy chart](#)

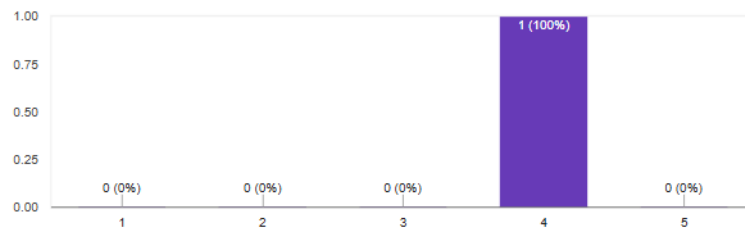
1 response



Hasil perhitungan ANP dihasilkan dengan cepat

[Copy chart](#)

1 response

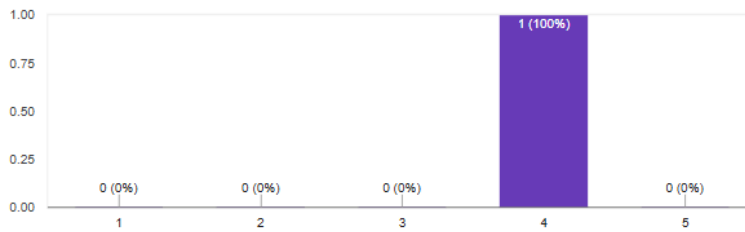


User Acceptance Testing (UAT)

Langkah membuat sesi analisis baru mudah diingat

[Copy chart](#)

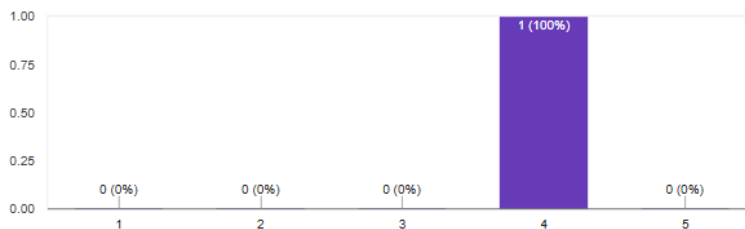
1 response



Skala perbandingan (1-9) dan artinya mudah diingat

[Copy chart](#)

1 response





© Hak Cipta milik Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

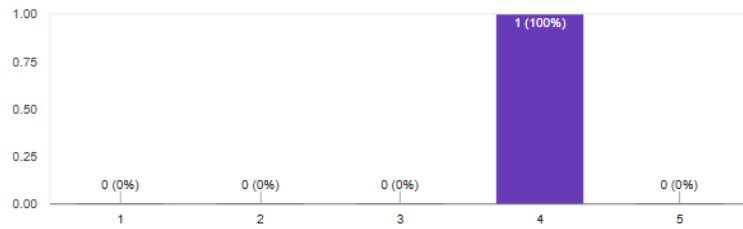
Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

Alur dari setup kriteria hingga hasil ranking konsisten

[Copy chart](#)

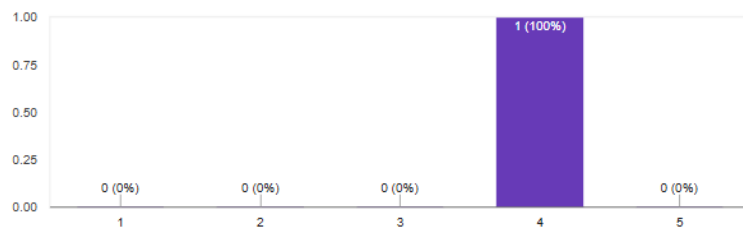
1 response



Lokasi fitur-fitur penting (kandidat, posisi, analisis) mudah diingat

[Copy chart](#)

1 response

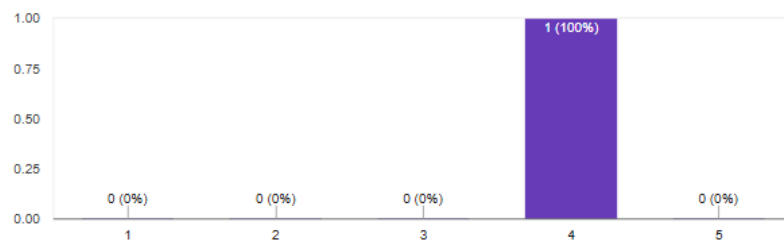


User Acceptance Testing (UAT)

Consistency Ratio (CR) dihitung otomatis dan memberikan peringatan

[Copy chart](#)

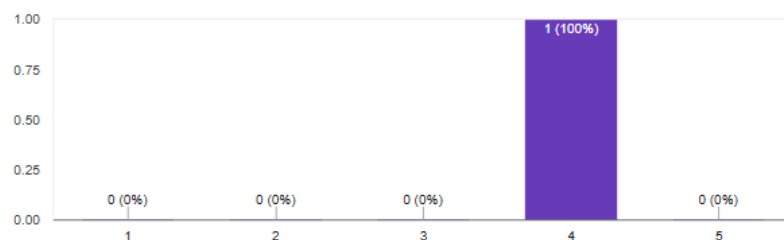
1 response



Tidak ada bug yang mengganggu proses analisis ANP

[Copy chart](#)

1 response



Hak Cipta :

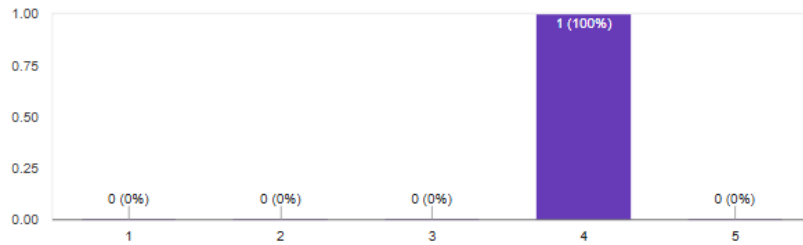
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Jurusan TIK Politeknik Negeri Jakarta

User Acceptance Testing (UAT)

Metode ANP meningkatkan objektivitas dalam seleksi kandidat

[Copy chart](#)

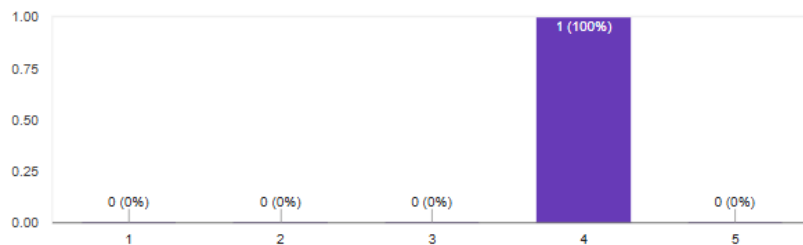
1 response



Fitur-fitur yang tersedia sesuai kebutuhan rekrutmen modern

[Copy chart](#)

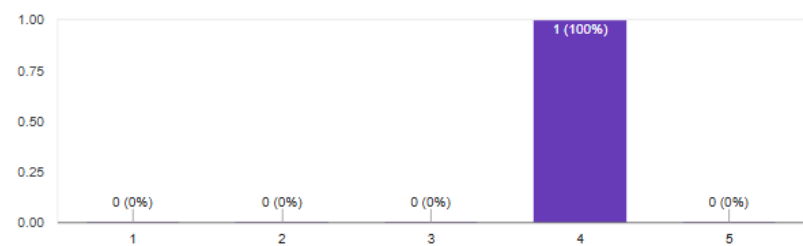
1 response



Sistem ini lebih baik dari metode seleksi konvensional

[Copy chart](#)

1 response



Saya puas dengan kemampuan sistem dalam mendukung keputusan

[Copy chart](#)

1 response

