

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berikut adalah beberapa kesimpulan yang di dapatkan dari hasil kajian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengatasi kendala dalam proses rekrutmen di Rumah Sakit Alia Jakarta Timur, telah dibangun sistem pendukung keputusan yang menggunakan tujuh kriteria seleksi, yaitu pendidikan, pengalaman kerja, hasil wawancara, hasil tes tulis, penampilan, usia, dan gaji yang diharapkan. Sistem ini membantu tim SDM dalam membandingkan dan menilai setiap kandidat berdasarkan nilai dari masing-masing kriteria yang telah ditentukan sesuai kebutuhan rumah sakit.
2. Solusi yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah implementasi sistem berbasis website yang mengintegrasikan metode AHP dan SAW. Metode AHP digunakan untuk menentukan bobot masing-masing kriteria rekrutmen secara sistematis melalui perbandingan berpasangan yang disertai uji konsistensi, sehingga hasil pembobotan dapat dipertanggungjawabkan. Sementara itu, metode SAW digunakan untuk menilai dan meranking kandidat berdasarkan nilai preferensi yang diperoleh dari hasil pembobotan dan penilaian terhadap seluruh kriteria yang telah ditetapkan. Kombinasi kedua metode ini mampu membantu mengurangi ketergantungan pada penilaian manual serta meningkatkan kecepatan dan ketepatan proses pengambilan keputusan dalam seleksi karyawan.
3. Hasil perhitungan menggunakan metode AHP, SAW, dan kombinasi AHP-SAW menunjukkan kecenderungan hasil yang konsisten, dengan kandidat A7 (Vera), A5 (Anindita), dan A3

(Mikawa) secara bergantian menempati tiga peringkat teratas. Meskipun begitu, terdapat perbedaan urutan peringkat tergantung metode yang digunakan. Pada proses AHP dan proses SAW, kandidat A7 (Vera) berada di peringkat pertama, diikuti oleh Anindita dan Mikawa. Namun, pada kombinasi AHP-SAW, Anindita justru menempati peringkat pertama, disusul oleh Vera dan Mikawa. Perbedaan ini disebabkan oleh pendekatan masing-masing metode. Metode AHP menekankan pada perbandingan tingkat kepentingan antar kriteria, sementara SAW fokus pada penjumlahan nilai yang telah dinormalisasi atau diubah ke dalam skala yang sama. Pada metode kombinasi AHP-SAW, bobot kriteria diperoleh dari AHP, kemudian digunakan dalam perhitungan SAW. Karena bobot hasil AHP memberikan penekanan lebih besar pada kriteria di mana Anindita memiliki keunggulan, maka peringkatnya naik menjadi yang tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi bobot kriteria dan kekuatan nilai kandidat pada kriteria tertentu sangat memengaruhi hasil akhir.

5.2 Saran

Berikut merupakan rekomendasi dari penulis untuk penelitian selanjutnya guna mengoptimalkan sistem pendukung keputusan yang telah dikembangkan:

1. Penelitian ini menggunakan tujuh kriteria utama dalam proses penilaian kandidat, seperti pendidikan, pengalaman, wawancara, tes tulis, penampilan, usia, dan gaji. Untuk ke depannya, sistem dapat dikembangkan dengan menambahkan kriteria atau subkriteria tambahan yang lebih spesifik, seperti sertifikasi profesional, status menikah, atau jarak tempat tinggal agar hasil evaluasi menjadi lebih menyeluruh dan sesuai kebutuhan institusi.
2. Saat ini sistem hanya menghitung dan meranking kandidat dalam satu jenis posisi pada satu waktu, seperti untuk posisi apoteker saja. Untuk ke depannya, disarankan sistem dapat dikembangkan agar

mampu mengelompokkan dan memproses penilaian berdasarkan masing-masing posisi yang dibuka oleh rumah sakit, seperti perawat dan tenaga administrasi. Dengan fitur ini, sistem dapat secara otomatis menghitung nilai preferensi dan menampilkan peringkat kandidat sesuai dengan posisi yang dilamar, sehingga mempermudah proses seleksi multi-posisi secara bersamaan.