



Metode MOORA Sebagai Pendukung Keputusan Rekrutmen Pekerja *Part Time* Untuk Mahasiswa Jurusan Teknologi Informasi

Dhebys Suryani Hormansyah¹, Endah Septa Sintiya², Luqman Affandi³

Program Studi Teknologi Informasi, Politeknik Negeri Malang

Email: dhebys.suryani@polinema.ac.id¹, e.septa@polinema.ac.id²,

laffandi@polinema.ac.id³

Abstrak

Mahasiswa membutuhkan pengalaman kerja sebagai bekal dalam bekerja di industri. Mahasiswa dengan kemampuan IT kesulitan untuk mencari pekerjaan *part time* pada platform penyedia jasa yang besar. Mereka dituntut bersaing dengan senior IT yang sudah memiliki pengalaman lebih banyak, untuk mengatasi tantangan ini dibutuhkan pendekatan lingkup seleksi khusus mahasiswa dengan bantuan metode sistem pendukung keputusan untuk menampung minat kerja mahasiswa dilengkapi dengan fitur perangkingan. Hal ini akan mempermudah penyedia kerja dalam memilih pegawai dari kalangan mahasiswa yang sesuai. Metode yang digunakan yaitu MOORA (Multi-Objective Optimization by Ratio) untuk menyesuaikan rasio kebutuhan pekerjaan. Terdapat 8 variabel dalam penelitian ini yaitu 1) program studi, 2) pengalaman kerja dan magang, 3) sedang menempuh skripsi, 4) pengalaman organisasi, 5) jumlah setifikasi keahlian, 6) kemampuan pengerjaan project, 7) pengalaman project penelitian dosen, dan 8) pengalaman project pengabdian dosen. Hasil dari perangkingan dalam rekrutmen pekerjaan programmer untuk project penelitian dosen dengan kuota 2 orang yaitu A1 skor 0,556 dan A3 dengan skor 0,408 yang direkomendasikan diterima kerja *part time*. Sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar rekrutmen dengan konsep perangkingan untuk mendapatkan pegawai dari kalangan mahasiswa yang telah memenuhi beberapa kriteria.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan; Perangkingan; MOORA; *Part Time*

Abstract

Students need work experience as a provision for working in industry. Students with IT skills find it difficult to find part-time work on large service provider platforms. They are required to compete with IT seniors who already have more experience. To overcome this challenge, a special selection approach for students is needed with the help of a decision support system method to accommodate students' work interests, equipped with a ranking feature. This will make it easier for job providers to select suitable employees from among students. The method used is MOORA (Multi-Objective Optimization by Ratio) to adjust the ratio of work requirements. There are 8 variables in this research, namely 1) study program, 2) work experience and internships, 3) currently pursuing a thesis, 4) organizational experience, 5) number of expertise certifications, 6) project work ability, 7) lecturer research project experience, and 8) lecturer service project experience. The results of the ranking in the recruitment of programmer jobs for lecturer research projects with a quota of 2 people, namely A1 with a score of 0.556 and A3 with a score of 0.408, are recommended to be accepted for part time work. So, this research can be used as a basis for recruitment with a ranking concept to get employees from among students who have met several criteria.

Keywords: *Decision support system; Ranking; MOORA; Part Time*

A. PENDAHULUAN

Persaingan pada dunia kerja yang semakin meningkat dengan kondisi dimana banyak lulusan pendidikan tinggi yang bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang terbatas. Khususnya mahasiswa jurusan teknologi informasi yang membutuhkan banyak pengalaman kerja yang dapat dimulai dengan menjadi pekerjaan part time yang bermitra dengan dosen maupun perusahaan skala kecil. Kebutuhan akan pengalaman mahasiswa di dunia kerja selain didapatkan dari pengalaman magang, menjadi pegawai part time juga akan menambah pengalaman kerja yang menunjang karir.

Kondisi di lapangan terdapat banyak pencari kerja *part time* atau *freelance* bersaing antara senior dan junior pada suatu platform. Mahasiswa dengan minim pengalaman kesulitan direkrut pada penyedia kerja online. Sehingga dibutuhkan sistem tersendiri untuk memfasilitasi mahasiswa

dalam rekrutmen pegawai dengan memanfaatkan metode pendukung keputusan atau perangkaan. Terdapat beberapa metode pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perekrutan karyawan yang telah diteliti antara lain metode *Simple Additive Weighting Method* (SAW), TOPSIS dan *Analytic Hierarchy Process* (AHP).

Beberapa penelitian terkait pada beberapa tahun terakhir oleh (Firdaus, 2017) menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL untuk membuat aplikasi rekomendasi pencari kerja terbaik dalam sistem informasi lowongan kerja. Metode yang digunakan adalah *Simple Additive Weighting* (SAW) dan pembobotan dengan fuzzy. Kriteria yang digunakan adalah umur, tinggi badan, status, kondisi mata, pendidikan terakhir, kesesuaian jurusan, nilai IPK/UN, nilai TOEFL, Akreditasi, Pengalaman dan Kelengkapan Berkas. Hasil menunjukkan bahwa metode SAW mampu menghasilkan pencari kerja rekomendasi berdasarkan kriteria tertentu.

Selanjutnya penelitian (Oktavianus & Hansun, 2018) menggunakan algoritma SAW untuk memultiplikasi kriteria bobot dan data, selanjutnya membuat aplikasi bernama *Job Carrier* berbasis website yang memberikan rekomendasi pekerjaan. Aplikasi *Job Carrier* telah diuji dengan persentase keberhasilan 82,875 persen. Faktor-faktor yang digunakan termasuk peringkat perusahaan, nilai-nilai budaya, pemimpin senior, kompensasi dan keuntungan, peluang karir, peringkat keseimbangan kerja-hidup, dan rekomendasi.

Penelitian oleh (Gustian et al., 2019) menggunakan algoritma rangkangan untuk membangun sistem informasi untuk memilih karyawan baru menggunakan kriteria seperti tes tulis, wawancara, keterampilan halus, pengalaman, dan perawatan. Hasil pengujian empat sistem yang

dibuat melalui website menggunakan metode SQA menghasilkan nilai uji 82.7, yang diujikan kepada lima orang responden dan dapat digunakan secara signifikan oleh manajemen.

Tahun selanjutnya penelitian (Wibowo et al., 2020) membuat sistem informasi dengan menggunakan metode SAW dapat digunakan untuk memberikan rekomendasi pekerjaan bagi lulusan JTI Polinema dimana mempertemukan penyedia kerja dan pencari kerja (Lulusan JTI Polinema). Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dapat menghasilkan output rekomendasi pekerjaan sesuai berdasarkan kriteria yang dibutuhkan. Kriteria yang digunakan yaitu Pendidikan terakhir, IPK, Usia, Akreditasi, dan Kemampuan Bahasa Inggris yang diinputkan oleh user kemudian muncul rekomendasi pekerjaan yang sesuai.

Penelitian yang dilakukan (Amida & Kristiana, 2019) melakukan evaluasi secara subyektif untuk menilai kinerja karyawan. Sebuah instansi menggunakan metode TOPSIS untuk menilai kinerja karyawannya.. Kebutuhan akan penilaian kinerja dosen digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan Sumber Daya Manusia yang berada di masing-masing Prodi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan sumber daya manusia, sebagai umpan balik menurunnya kualitas kinerja dan pemberian penghargaan (*reward*) bagi dosen dengan kinerja terbaik selama satu periode.

Metode TOPSIS digunakan untuk perbandingan penilaian kinerja dosen, dan metode SMARTER digunakan untuk pembobotan kriteria (Sudrajat, 2018) Selanjutnya penelitian mengenai sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik menggunakan Metode AHP dan TOPSIS. Metode ini merupakan kombinasi karena penilaian pada tahap dua atau tes wawancara bisa dilakukan atau diproses di dalam sistem

dengan menggunakan metode penggalian kata, karena terbatasnya waktu sehingga pada penelitian saat ini metode penggalian kata tidak dapat diterapkan sehingga membutuhkan metode tambahan. Pada penelitian (Dawis, 2020) menggunakan sistem pendukung keputusan untuk variable reward, pada aspek lain belum dibahas.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya kriteria yang digunakan sangat bervariasi dengan mengusulkan kriteria yang identik dengan pengalaman mahasiswa untuk mencari kerja *part time*, penelitian ini mengusulkan konsep pendukung keputusan dengan metode MOORA dengan 8 kriteria yaitu program studi, pengalaman kerja dan magang, sedang menempuh skripsi, pengalaman organisasi, jumlah sertifikasi keahlian, kemampuan pengerjaan project, pengalaman project penelitian dosen, dan pengalaman project pengabdian dosen. Sistem ini bertujuan untuk menjembatani pencari kerja yang nantinya dengan perusahaan penyedia lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mahasiswa. Salah satu keunggulan dari metode ini untuk membantu dalam proses seleksi untuk perekrutan calon pekerja dengan perankingan yang menggunakan metode *Multi-Objective Optimization on The Basis of Ratio Analysis* (MOORA).

B. METODE

Penelitian ini melibatkan mahasiswa Jurusan Teknologi Informasi (JTI) Politeknik Negeri Malang. Terdapat 3 program studi dalam JTI yaitu D4 Teknik Informatika, D4 Sistem Informasi Bisnis, dan D2 Pengembangan perangkat lunak situs. Pada penelitian ini disusun berdasarkan observasi pada mahasiswa dan dosen dalam kebutuhan untuk rekrutmen karyawan part time untuk ikut serta dalam project penelitian

dosen. Didapatkan 8 variabel terkait yaitu 1) program studi, 2) pengalaman kerja dan magang, 3) sedang menempuh skripsi, 4) pengalaman organisasi, 5) jumlah setifikasi keahlian, 6) kemampuan pengerjaan project, 7) pengalaman project penelitian dosen, dan 8) pengalaman project pengabdian dosen. Setelah melakukan studi literatur dan disesuaikan dengan data yang dihimpun, metode MOORA menjadi dasar dalam perangkingan.

Metode MOORA pertama kali digunakan oleh Chakraborty, S., Datta, H. N., Kalita, K., & Chakraborty, S. (2023) dalam suatu pengambilan dengan multi-criteria decision making (MCDM). Metode MOORA memisahkan komponen subjektif dari proses evaluasi ke dalam kriteria bobot keputusan dengan beberapa atribut pengambilan keputusan, yang membuatnya fleksibel dan mudah dipahami. Metode MOORA terdiri dari lima Langkah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi attribute evaluasi

Menentukan tujuan untuk menemukan fitur evaluasi yang relevan dan memasukkan nilai kriteria ke alternatif di mana nilai tersebut akan diproses dan hasilnya akan digunakan untuk membuat keputusan.

2. Menentukan matriks skor dari setiap alternatif (matriks X), yaitu:

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & \dots & x_{1i} & \dots & x_{1n} \\ \vdots & & \vdots & & \vdots \\ x_{j1} & \dots & x_{ij} & \dots & x_{jn} \\ \vdots & & \vdots & & \vdots \\ x_{m1} & \dots & x_{mi} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix} \dots\dots\dots(1)$$

3. Menentukan skor ternormalisasi dari masing-masing alternatif untuk tiap kriteria (X^*_{ij}), dengan persamaan:

$$X^*_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\left[\sum_{j=1}^m x_{ij}^2\right]}} \dots\dots\dots(2)$$

Hasilnya merupakan sebuah matriks keputusan ternormalisasi.

4. Menghitung Nilai Optimasi Multiobjektif

a) Jika atribut atau kriteria pada masing-masing alternatif tidak diberikan nilai bobot

Dalam kasus normalisasi (untuk atribut yang menguntungkan) dan minimalisasi (untuk atribut yang tidak menguntungkan), nilai yang dinormalisasi ditambahkan dan dikurangi pada setiap baris untuk menghasilkan peringkat pada setiap baris, jika dirumuskan maka:

$$y_j^* = \sum_{i=1}^{i=g} x_{ij}^* - \sum_{i=g+1}^{i=n} x_{ij}^*, \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan:

$i = 1, 2, \dots, G$ -Kriteria/atribut dengan status maximized;

$i = g+1, g+2, \dots, n$ -kriteria/ atribut dengan status minimized;

y^*j = Matrix Normalisasi max-min

b) Jika atribut atau kriteria pada masing-masing alternatif di berikan nilai bobot kepentingan

Pemberian nilai bobot pada kriteria, menentukan skor terbobot (y_{ij}), dengan cara mengalikan skor ternormalisasi (r_{ij}) dengan bobot dari kriteria (w_j), menggunakan persamaan:

$$y_{ij} = w_j \times X^*_{ij} \dots\dots\dots(4)$$

dengan ketentuan nilai bobot jenis kriteria maximum *lebih besar* dari nilai bobot jenis kriteria minimum. Perkalian Bobot Kriteria Terhadap Nilai

Atribut Maximum dikurang Perkalian Bobot Kriteria Terhadap Nilai Atribut Minimum, jika dirumuskan maka:

$$y_i = \sum_{j=1}^g w_j x_{ij}^* - \sum_{j=g+1}^n w_j x_{ij}^* \dots\dots\dots(5)$$

Keterangan:

$i = 1, 2, \dots, g$ -Kriteria/atribut dengan status maximized;

$i = g+1, g+2, \dots, n$ -kriteria/ atribut dengan status minimum

w_j = bobot terhadap j

y_i = nilai dari penilaian yang telah dinormalisasi dari alternatif 1 terhadap semua atribut.

5. Menentukan Nilai Rangking dari hasil perhitungan(Y_i)

Alternatif keputusan harus diberi peringkat urutan preferensi sesuai dengan penurunan nilai Y_i^* . Penilaian nilai dapat positif atau negatif tergantung pada situasi dan kriteria nilai prioritas.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Mengidentifikasi Atribut Evaluasi

Hasil identifikasi didapatkan 8 variabel yaitu 1) program studi, 2) pengalaman kerja dan magang, 3) sedang menempuh skripsi, 4) pengalaman organisasi, 5) jumlah setifikasi keahlian, 6) kemampuan pengerjaan project, 7) pengalaman project penelitian dosen, dan 8) pengalaman project pengabdian dosen yang berkaitan dengan proses perekrutan pekerja part time khusus mahasiswa jurusan teknologi informasi Politeknik Negeri Malang. Pada Tabel 1 terdapat kriteria hingga rentang nilai sampai dengan definisi bobot setiap kriteria dan kategorinya. Kategori *benefit attribute* merupakan nilai terbesar dari kriteria yang menentukan nilai pendukung

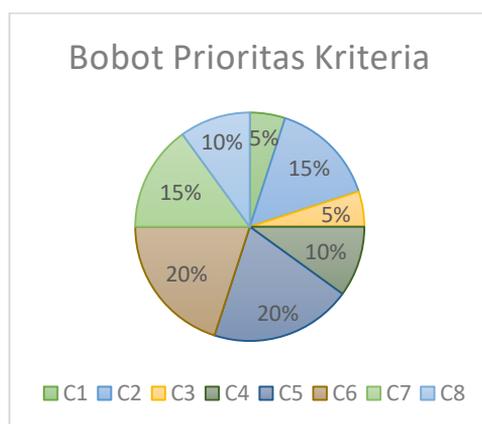
dalam keputusan, sedangkan *cost attribute* merupakan nilai terkecil dari kriteria. Sistem pendukung rekrutmen karyawan part time mahasiswa terdapat 7 *benefit attribute* dan 1 *cost attribute*.

Tabel 1. Kriteria Rekrutmen Karyawan Part Time Mahasiswa

Kode	Nama Kriteria	Keterangan	Nilai	Bobot	kategori
C1	Program studi	D4 Teknik Informatika	3	0,05	<i>benefit</i>
		D4 Sistem Informasi Bisnis	2		
		D2 Pengembangan perangkat lunak situs	1		
C2	Pengalaman kerja dan magang	1,6 -2 tahun	4	0,15	<i>benefit</i>
		1,1-1,5 tahun	3		
		0,1-1 tahun	2		
		belum	1		
C3	Sedang menempuh skripsi	Ya	1	0,05	<i>cost</i>
		tidak	0		
C4	Pengalaman Organisasi	Ada	1	0,1	<i>benefit</i>
		Tidak	0		
C5	Jumlah sertifikasi keahlian	≥ 5	3	0,2	<i>benefit</i>
		3-4	2		
		1-2	1		
		0	0		
C6	kemampuan pengerjaan project	Sangat mampu	3	0,2	<i>benefit</i>
		rata-rata	2		
		Kurang mampu	1		
		Tidak tahu	0		
C7		Ada	1	0,15	<i>benefit</i>

Kode	Nama Kriteria	Keterangan	Nilai	Bobot	kategori
	Pengalaman project penelitian dosen	tidak ada	0		
C8	Pengalaman project	Ada	1		
	pengabdian	tidak ada	0	0,1	<i>benefit</i>
Total				1	

Pada Tabel 1 didapatkan dari proses observasi mahasiswa dan dosen dalam penyelesaian project penelitian. Kebutuhan akan pekerja parttime sesuai dengan rentang project dan dipengaruhi oleh kemampuan dan ketersediaan mahasiswa. Nilai yang dimaksud sesuai dengan capaian mahasiswa dan prioritas. Bobot yang dicantumkan sesuai dengan tingkat kepentingan terhadap kriteria itu lebih besar yang mana. Bobot ini dapat di representasikan juga dalam total akhir 100% dijabarkan dalam Gambar 1 yang menjadi prioritas penerimaan tertinggi yaitu (C5) jumlah sertifikasi keahlian dan (C6) kemampuan pengerjaan project masing-masing dengan prosentase 20% tertinggi.



Gambar 1. Persentase Bobot Prioritas Kriteria Lowongan Kerja

Alternatif pilihan ada 5 yaitu A1, A2, A3, A4, A5 yang merupakan inisial mahasiswa sample dalam penelitian ini. Rekapitan wawancara kelima mahasiswa dihimpun datanya pada Tabel 2 yang telah disesuaikan dengan Tabel 1 pada masing-masing kriterianya. Sebagai contoh, C2 yang merupakan kriteria pengalaman kerja dan magang untuk A1 mempunyai pengalaman 2 tahun kerja dan magang.

Tabel 2. Alternatif Pekerja Part Time Mahasiswa

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
A1	D4 Teknik Informatika	2 tahun	Tidak	Ada	6	rata-rata	Ada	Ada
A2	D4 Sistem Informasi Bisnis	1 tahun	Tidak	Tidak	4	Rata-rata	Ada	Ada
A3	D4 Teknik Informatika	1,5 tahun	Ya	Ada	3	Sangat mampu	Tidak	Ada
A4	D2 Pengembangan perangkat lunak situs	1 tahun	Ya	Ada	1	Kurang mampu	Ada	Tidak
A5	D4 Sistem Informasi Bisnis	belum	Tidak	Tidak	2	Kurang mampu	Tidak	Ada

2. Menentukan Matriks Skor Dari Setiap Alternatif (Matriks X)

Matriks kecocokan sesuai dengan alternatif dan kriteria didapatkan matrik kesesuaian pada Tabel 3 yang didasarkan pada data Tabel 2 yang sebelumnya masih data kualitatif kemudian dicocokkan dengan skor Nilai pada Tabel 1. Sebagai contoh, C2 yang merupakan kriteria pengalaman kerja dan magang untuk A1(Alternatif 1) mempunyai pengalaman 2 tahun kerja dan magang sehingga nilai matriks kecocokan yaitu 4 untuk baris A1 kolom C2.

Tabel 3. Matriks Kecocokan

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
A1	3	4	0	1	3	2	1	1

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
A2	2	2	0	0	2	2	1	1
A3	3	3	1	1	2	3	0	1
A4	1	2	1	1	1	1	1	0
A5	2	1	0	0	1	1	0	1

3. Menentukan Skor Ternormalisasi Dari Masing-Masing Alternatif Untuk Tiap Kriteria (X*ij)

Matriks yang ada kemudian dinormalisasi dengan persamaan 3, maka didapatkan matriks yang ternormalisasi sesuai dengan alternatif dan kriteria pada Tabel 4. Sebagai contoh nilai normalisasi baris A1 kolom C2 dari nilai awal di Tabel 3 Normalisasi A1,C2 =

$$\frac{4}{\sqrt{4^2+2^2+3^2+2^2+1^2}} = \mathbf{0,686}.$$

Tabel 4 Matriks yang ternormalisasi

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
A1	0,577	0,686	0,000	0,577	0,688	0,459	0,577	0,500
A2	0,385	0,343	0,000	0,000	0,459	0,459	0,577	0,500
A3	0,577	0,514	0,707	0,577	0,459	0,688	0,000	0,500
A4	0,192	0,343	0,707	0,577	0	0,229	0,577	0,000
A5	0,385	0,171	0,000	0,000	0,229	0,229	0,000	0,500

4. Menghitung Nilai Optimasi Multiobjektif

Nilai optimasi alternatif di berikan nilai bobot kepentingan pada kriteria, menentukan skor terbobot (y_{ij}), dengan cara mengalikan skor ternormalisasi (r_{ij}) dengan bobot dari kriteria (w_j) diproses sesuai dengan persamaan 4 dan 5 mengasilkan data pada Tabel 5 berikut. Sebagai contoh: didapatkan skor normalisasi sebelumnya 0,686 x 0,15 = 0,103 sebagai skor normalisasi terbobot.

Tabel 5. Matriks Normalisasi Terbobot

Bobot(w)	0,050	0,15	0,05	0,1	0,200	0,2	0,15	0,1
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
A1	0,029	0,103	0,000	0,057	0,138	0,092	0,087	0,050
A2	0,019	0,051	0,000	0	0,092	0,092	0,087	0,050
A3	0,029	0,077	0,035	0,057	0,092	0,138	0,000	0,050
A4	0,010	0,051	0,035	0,057	0,046	0,046	0,087	0,000
A5	0,019	0,026	0,000	0	0,046	0,046	0,000	0,050

5. Menentukan Nilai Rangking dari hasil perhitungan(Yi)

Proses lanjutan dari metode MOORA yaitu perangkingan dari beberapa alternatif. Hasil preferensi pada Tabel 6 untuk mendapatkan nilai Yi dengan nilai Max-Min sehingga didapatkan bobot dari *benefit* dikurangi *cost attribute*. Sebagai contoh pada A1 = 0,029 + 0,103 + 0,057 + 0,138 + 0,092 + 0,087 + 0,050 = 0,556 (nilai *benefit attribute* A1) nilai ini dikurangi 0,000 pada kriteria 3 yang *cost attribute* sehingga A1 mendapat nilai perangkingan 0,556 atau tertinggi diantara lainnya.

Tabel 6 Hasil Preferensi

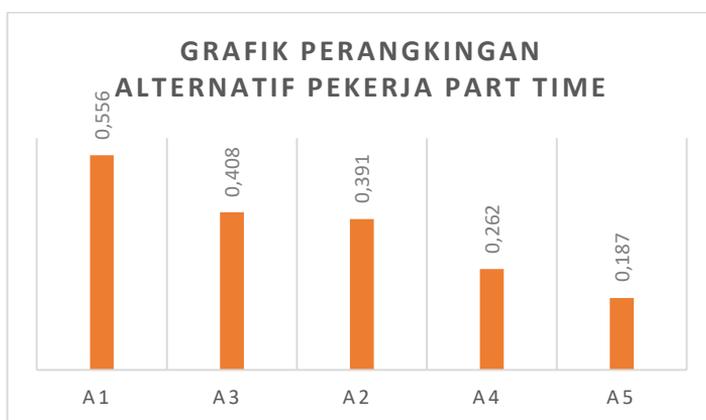
Alternatif	Max(C1+C2+C4+C5+C6+C7+C8) (Benefit Attribute)	Min(C3) (Cost Attribute)	Nilai Yi = Max - Min
A1	0,556	0,000	0,556
A2	0,391	0,000	0,391
A3	0,443	0,035	0,408
A4	0,297	0,035	0,262
A5	0,187	0,000	0,187

Hasil perangkingan didapatkan A1 rangking pertama rekomendasi diterima pada pekerjaan part time mahasiswa JTI. Alternatif A3 menjadi rekomendasi kedua diterima pekerjaan sehingga perangkingan ini berdasarkan nilai Yi pada Tabel 6.

Tabel 7 Hasil perangkingan

Alternatif	Rank	Ket.	Nilai
A1	1	Rekomendasi diterima	0,556
A3	2	Rekomendasi ke-2 diterima	0,408
A2	3	-	0,391
A4	4	-	0,262
A5	5	-	0,187

Representasi grafik garis ditunjukkan pada Gambar 1 untuk lima alternatif sesuai dengan hasil perangkingan dan nilai akhirnya. Urutan perangkingan alternatif pada Gambar 2 dimulai dengan A1, A3, A2, A4, dan A5.



Gambar 2. Hasil Perangkingan akhir

D. PENUTUP

Simpulan dan Saran

Hasil penggunaan metode MOORA didapatkan rekomendasi perangkingan dalam menentukan keputusan pemilihan pekerja part time mahasiswa. Hasil dari perangkingan dalam rekrutmen pekerjaan programmer untuk project penelitian dosen dengan kuota 2 orang yaitu A1 skor 0,556 dan A3 dengan skor 0,408 yang direkomendasikan diterima kerja *part time*. Sehingga

penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar rekrutmen dengan konsep perancangan untuk mendapatkan pegawai dari kalangan mahasiswa yang telah memenuhi beberapa kriteria.

Saran untuk penelitian selanjutnya dibuatkan platform seperti website untuk job center yang dimana mahasiswa, perusahaan atau project leader, dan admin dapat berinteraksi dalam rekrutmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amida, S. N., & Kristiana, T. (2019). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DENGAN MENGGUNAKAN METODE TOPSIS. *JSAI (Journal Scientific and Applied Informatics)*, 2(3). <https://doi.org/10.36085/jsai.v2i3.415>
- Chakraborty, S., Datta, H. N., Kalita, K., & Chakraborty, S. (2023). A narrative review of multi-objective optimization on the basis of ratio analysis (MOORA) method in decision making. *OPSEARCH*, 1-44.
- Dawis, A. M. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Reward Pegawai Menggunakan Metode TOPSIS. *Jurnal Ilmiah SINUS*, 18(1), 11. <https://doi.org/10.30646/sinus.v18i1.429>
- Firdaus, F. (2017). Implementasi Simple Additive Weighting untuk Rekomendasi Pencari Kerja Terbaik Dalam Sistem Informasi Lowongan Kerja. *Edik Informatika*, 2(1), 53–62. <https://doi.org/10.22202/ei.2015.v2i1.1447>
- Gustian, D., Nurhasanah, M., & Arip, M. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Komputer Terapan, Vol 5 No 2 (2019)*, 1–12. <https://doi.org/10.35143/jkt.v5i2.3336>

- Oktavianus, A., & Hansun, S. (2018). *SISTEM REKOMENDASI LOWONGAN KERJA DENGAN GLASSDOOR API DAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING*. 07(26). Jurnal Teknik dan Ilmu Komputer.
- Sudrajat, E. (2018). *Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Dosen Dengan Kinerja Terbaik*. Konferensi Nasional Sistem Informasi (KNSI) 2018.
- Wibowo, D. W., Mentari, M., Chandra, A. D., Kuddah, A. A., & Putra, R. W. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Berbasis Web Rekomendasi Pekerjaan Bagi Lulusan JTI Polinema Dengan Metode SAW. *JASIEK (Jurnal Aplikasi Sains, Informasi, Elektronika dan Komputer)*, 2(1). <https://doi.org/10.26905/jasiek.v2i1.3724>