JASISFO (Jurnal Sistem Informasi) Vol. 6, No. 2. (2025)
p-ISSN 2540-7597
e-ISSN 2540-7600

Aplikasi Seleksi Tenaga Kerja PT Qjob Saka Gemilang untuk Penyaluran ke PT Indosat dengan Metode SAW

Nurul Agami[1], Leni Novianti[1], Nurlaili Rahmi*[1]
[1]Manajemen Informatika, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang, Indonesia
e-mail koresponden: **nurlaili.rahmi@polsri.ac.id**

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada pembuatan sistem pendukung keputusan untuk membantu proses seleksi penyaluran calon tenaga kerja khususnya Sales Executive oleh PT Qjob Saka Gemilang ke PT Indosat Ooredoo. Saat ini, proses pemilihan kandidat terbaik masih dilakukan secara manual, sehingga membutuhkan waktu lama, berisiko terjadi penilaian yang tidak objektif, dan kurang efektif dalam memilih kandidat terbaik. Oleh karena itu, digunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) karena kemamampuannya memberikan hasil penilaian yang lebih objektif berdasarkan beberapa kriteria seperti pendidikan, pengalaman kerja, usia, dan performa wawancara. Tujuan dari sistem ini adalah untuk mempercepat proses seleksi, meningkatkan ketepatan dalam penilaian, dan membantu perusahaan dalam merekomendasikan kandidat terbaik sesuai dengan kebutuhan mitra. Sistem ini dikembangkan berbasis web dengan menggunakan metode Waterfall. sistem akan diuji dengan data simulasi untuk meminimalkan kesalahan sebelum implementasi.

Kata kunci: *Sistem Pendukung Keputusan; Seleksi Tenaga Kerja; Waterfall; Simple Additive Weighting (SAW); Aplikasi*

1. PENDAHULUAN

Kebutuhan akan sistem pendukung keputusan di era digital saat ini dalam berbagai bidang semakin meningkat. Salah satu teknologi yang banyak digunakan untuk tujuan ini adalah menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*, yang memungkinkan pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan berbagai kriteria secara sistematis. Salah satu penerapannya yang paling umum adalah dalam sistem seleksi tenaga kerja, yang digunakan untuk membantu proses penilaian calon tenaga kerja berdasarkan berbagai faktor yang telah ditentukan

PT Qjob Saka Gemilang (Qjob) adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 2020. PT Qjob Saka Gemilang adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan layanan rekrutmen dan penyaluran tenaga kerja. Saat ini, PT Qjob Saka Gemilang secara khusus memfokuskan kegiatan operasionalnya pada kemitraan dengan PT Indosat Ooredoo. Fokus ini tercermin dalam berbagai program penyaluran tenaga kerja, terutama pada posisi Sales Executive yang ditugaskan untuk mendukung distribusi dan penjualan produk-produk Indosat seperti kartu perdana, paket data internet, hingga layanan internet rumah (Indosat HiFi). Fokus tunggal ini memberikan keuntungan dari segi efisiensi operasional dan spesialisasi dalam memahami kebutuhan mitra utama, yaitu Indosat Ooreedo.

Proses seleksi dan penyaluran calon tenaga kerja ke PT. Indosat Ooredoo di PT. Qjob Saka Gemilang menghadapi tantangan dalam menjaga efisiensi dan objektivitas. Banyaknya jumlah pelamar serta beragam kriteria yang harus dievaluasi tanpa dukungan alat bantu seperti aplikasi, membuat proses pengambilan keputusan menjadi kompleks dan memakan waktu.

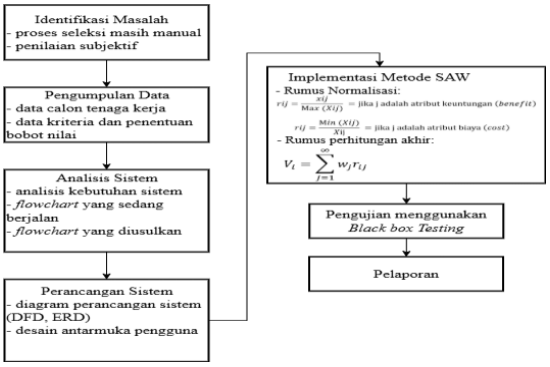
Perbandingan kandidat yang dilakukan satu per satu meningkatkan risiko subjektivitas dalam penilaian, sehingga keakuratan seleksi dapat terpengaruh. Akibatnya, beban kerja pada unit *Human Resource Development (HRD)* semakin berat, dan proses pemilihan calon karyawan terbaik menjadi lebih lama serta kurang optimal.

Penerapan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dapat menjadi solusi untuk membantu pengambilan keputusan berbasis data. Sistem ini memungkinkan pemrosesan informasi dengan lebih cepat dan akurat, sehingga berpotensi meningkatkan efisiensi serta mengurangi subjektivitas dalam proses seleksi. Salah satu metode yang dapat diterapkan dalam SPK adalah *Simple Additive Weighting (SAW)*, yang mempertimbangkan berbagai kriteria dengan bobot sesuai tingkat kepentingannya untuk menghasilkan rekomendasi yang lebih terukur dan sistematis.

Penerapan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* dalam sistem pendukung keputusan dapat membantu tim rekrutmen PT. Qjob Saka Gemilang dalam mengotomatisasi proses seleksi calon tenaga kerja yang ingin disalurkan ke PT. Indosat Ooredoo. Penelitian oleh [1] menjelaskan bahwa Konsep dasar metode SAW adalah menemukan jumlah penilaian penjumlahan terbobot pada setiap alternatif pada semua atribut, pemanfaatan metode ini akan menghasilkan keputusan yang dapat membantu tim rekrutmen dalam melakukan perekrutan sehingga bisa mempermudah proses pemilihan calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan. Dengan adanya sistem ini, proses pemilihan calon tenaga kerja menjadi lebih efisien, dan memberikan rekomendasi calon tenaga kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan PT. Indosat Ooredoo sebagai perusahaan mitra.

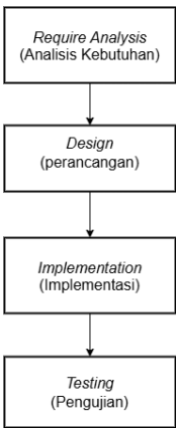
Penelitian oleh [2] menunjukkan bahwa penerapan metode SAW dalam sistem pendukung keputusan dapat memberikan hasil seleksi yang lebih akurat dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, sehingga membantu perusahaan dalam menentukan calon karyawan yang tepat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] yang menyatakan bahwa metode SAW dapat menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif, dalam hal ini alternatif yang dimaksud adalah yang berhak diterima sebagai karyawan baru berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan. [4]. Website merupakan sarana penting untuk mendapatkan dan mengelola informasi. [5] Oleh karenanya, perlu dibuat sebuah sistem yang mampu membantu HRD memberikan rekomendasi calon tenaga kerja terbaik dari banyaknya kriteria dan calon tenaga kerja yang mendaftar agar proses pengambilan keputusan bisa berjalan lebih efisien dan efektif, dengan hasil akhir yang paling sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan PT. Indosat Ooredoo, sehingga dapat mengurangi beban kerja HRD dan meningkatkan kualitas tenaga kerja yang disalurkan.

2. METODE PENELITIAN



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengatasi masalah pada proses seleksi tenaga kerja di PT Qjob Saka Gemilang yang masih manual dan belum terkomputerisasi, dengan merancang sistem pendukung keputusan menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*. Dimulai dari identifikasi masalah, pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan HRD sebagai data primer dan dokumen serta literatur sebagai data sekunder [6], untuk menentukan kriteria penilaian seperti pendidikan terakhir, usia, pengalaman kerja, dan hasil wawancara. Setelah dilakukan analisis sistem yang berjalan dan ditemukan kurangnya objektivitas, tahap berikutnya adalah perancangan sistem termasuk desain antarmuka dan logika SAW untuk menghitung peringkat pelamar. Sistem kemudian diimplementasikan, diuji keakuratannya, dan dilaporkan secara lengkap sesuai pedoman tugas akhir. Penelitian berlangsung dari Februari hingga Juni 2025 di PT Qjob Saka Gemilang, Palembang, dan diharapkan dapat menghasilkan sistem seleksi yang lebih efisien, objektif, dan sesuai kebutuhan mitra seperti PT Indosat Ooredoo.



Gambar 2. Metode *Waterfall*

Penelitian ini menerapkan metode pengembangan sistem *Waterfall* yang berjalan secara berurutan mulai dari analisis kebutuhan, perancangan, implementasi, hingga pengujian, dan menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* untuk menyelesaikan permasalahan dalam proses seleksi tenaga kerja secara objektif dan efisien di PT Qjob Saka Gemilang. Metode SAW, menurut *Setyani dan Sipayung* (2023), adalah teknik penjumlahan terbobot dari kinerja tiap alternatif terhadap seluruh atribut, dimulai dengan pembentukan matriks keputusan (*X*), penentuan alternatif dan kriteria, pemberian *rating* kecocokan, serta bobot preferensi. Normalisasi matriks kemudian dilakukan berdasarkan jenis atribut (*benefit* atau *cost*) guna menghasilkan nilai akhir yang mendukung keputusan secara sistematis dan terukur. [7]

rij = xij / Max(Xij)

= jika a adalah atribut keuntungan (*benefit*) .....(1)

rij = Min(Xij) /Xij

= jika a adalah atribut biaya (*cost*)

Dimana rij adalah rating kerja ternormalisasi dari alternatif Ai pada atribut Ci: i = 1,2,3,…, m dan j = 1,2,3,…, m. Nilai preferensi alternatif (Vi) diberikan sebagai:

$$V_i = \sum_{j=1}^{\infty} w_j r_{ij} \text{ .....(2)}$$

Keterangan :

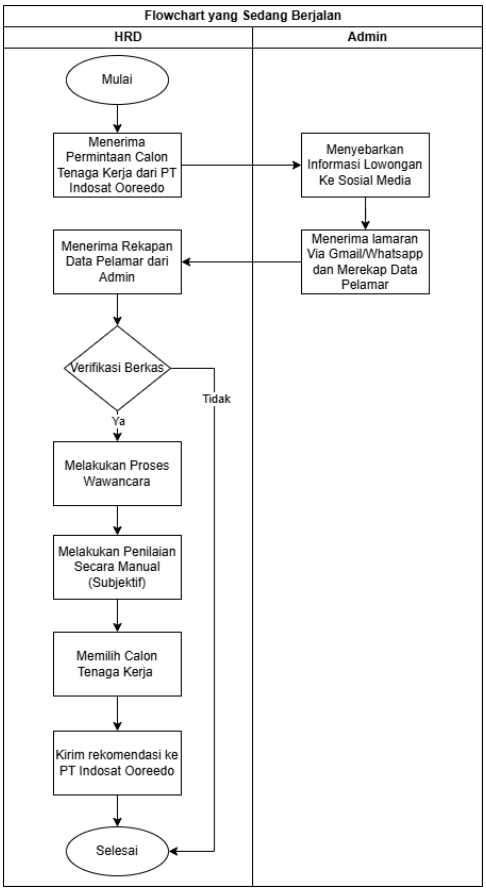
Vi = Rangking nilai preferensi untuk setiap alternatif

Wj = Bobot rangking pada setiap kriteria

Rij = Tingkatan kinerja yang ternormalisasi nilai V yang lebih besar, mengindikasikan bahwa alternatif Ai lebih terpilih

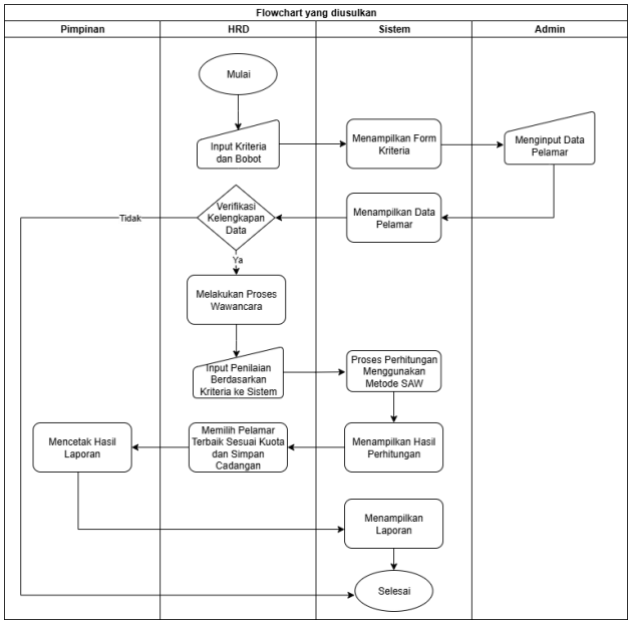
Perhitungan manual metode *Simple Additive Weighting (SAW)* dalam penelitian ini dilakukan dengan menetapkan empat kriteria seleksi, yaitu pendidikan terakhir (C1), umur (C2), pengalaman kerja (C3), dan performa wawancara (C4), masing-masing dengan bobot 0,20, 0,10,

0,30, dan 0,40. Setelah data 15 calon tenaga kerja dikonversi menjadi skor numerik, dilakukan proses normalisasi sesuai dengan jenis atribut (benefit atau cost), kemudian dihitung nilai preferensi menggunakan rumus SAW. Hasil pengolahan data menghasilkan urutan prioritas calon tenaga kerja berdasarkan nilai preferensi yang diperoleh, sehingga dapat dijadikan dasar pendukung dalam proses penyaluran tenaga kerja ke perusahaan mitra. Proses ini menunjukkan bahwa metode SAW mampu memberikan penilaian yang objektif dan terukur berdasarkan bobot kriteria yang telah ditentukan. Adapun gambaran flowchart proses yang sedang berjalan pada PT Qjob Saka Gemilang ditunjukkan pada bagian berikutnya.



Gambar 3. Flowchart yang Berjalan

Alur *flowchart* proses seleksi dimulai dari HRD menerima permintaan tenaga kerja dari PT Indosat Ooredoo, dilanjutkan dengan penyebaran informasi lowongan oleh admin ke media sosial. Pelamar yang tertarik mengirimkan dokumen lamaran yang kemudian direkap dan diserahkan ke HRD untuk diverifikasi. Pelamar yang lolos verifikasi mengikuti wawancara, lalu dinilai secara manual oleh HRD. Setelah itu, HRD memilih pelamar terbaik sesuai kuota dan mengirimkan hasil rekomendasi ke PT Indosat Ooredoo sebagai tahap akhir seleksi. Adapun alur sistem yang akan diusulkan guna mempermudah proses penyaluran calon tenaga kerja ke PT Indosat Ooreedo.



Gambar 4. *Flowchart* yang diusulkan

Alur *flowchart* yang diusulkan dimulai dari HRD PT Qjob Saka Gemilang menetapkan kriteria dan bobot seleksi sesuai kebutuhan mitra, dilanjutkan dengan input kriteria melalui *form* dinamis oleh HRD dan input data pelamar oleh *admin*. Sistem memverifikasi kelengkapan data, dan pelamar yang lolos diverifikasi akan mengikuti proses *wawancara*. HRD memberi penilaian numerik berdasarkan kriteria, lalu sistem menghitung skor menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* untuk menghasilkan peringkat. HRD memilih pelamar terbaik sesuai kuota, pimpinan mencetak laporan hasil, dan pengumuman dilakukan secara manual kepada pelamar.

Spesifikasi kebutuhan *hardware* dan *software* dalam perancangan Sistem Pendukung Keputusan bertujuan untuk memastikan sistem berjalan efisien dan stabil. Dari sisi *hardware*, digunakan laptop dengan prosesor Intel i5 generasi ke-12, RAM 12 GB, dan SSD 512 GB untuk mendukung kecepatan dan kapasitas data. Sementara dari sisi *software*, sistem dijalankan pada Windows 11, dengan server lokal menggunakan XAMPP (Apache, MySQL, PHP), alat bantu desain seperti Draw.io, *browser* pengembang (Chrome dan Edge), serta *code editor* Visual Studio Code untuk pengembangan sistem secara efektif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Qjob Saka Gemilang, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia tenaga kerja dan bertugas melakukan penyaluran calon tenaga kerja ke perusahaan mitra khususnya PT Indosat Ooredoo. Dalam proses seleksi, sebelumnya PT Qjob masih menggunakan metode manual untuk menentukan pelamar yang layak disalurkan, sehingga diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan yang mampu membantu proses seleksi secara objektif dan terukur menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*.

1. Identifikasi Sistem

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis web ini dirancang untuk membantu HRD PT Qjob Saka Gemilang dalam menyeleksi calon tenaga kerja ke PT Indosat Ooredoo dengan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*. Sistem memungkinkan HRD mengelola data dan menilai pelamar berdasarkan empat kriteria utama: pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan hasil wawancara. Sistem ini memiliki dua pengguna, yaitu HRD dan pelamar, serta menyediakan fitur input data, penilaian, perhitungan skor, dan perangkingan secara otomatis untuk mempercepat dan mengefisienkan proses rekrutmen secara objektif dan berbasis data.

2. *Requirement* (Analisis Kebutuhan)

Kebutuhan fungsional sistem merujuk pada sekumpulan fungsi utama yang dirancang untuk saling terintegrasi dan mendukung operasional sistem website secara keseluruhan. Kebutuhan fungsional sistem ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Analisis Kebuthan Fungsional

No.	Kebutuhan Fungsional	Deskripsi
1	*Login* Pengguna	Pimpinan, HRD dan Admin dapat *login* sesuai hak akses masing-masing
2	*Input* Data Pelamar	Admin dapat menginput data diri pelamar dan mengunggah dokumenAdmin dapat menginput data diri pelamar dan mengunggah dokumen
3	Validasi dan Verivikasi Data	HRD mengecek kelengkapan dan validitas dokumen
4	Kelola Kriteria SAW	HRD dapat menetapkan dan mengelola kriteria serta sub kriteria yang digunakan dalam proses SAW.
5	Penilaian Bobot Kriteria	Sistem menyediakan antarmuka untuk memasukkan bobot kriteria SAW.
6	Perhitungan SAW Otomatis	Sistem dapat menghitung bobot kriteria, dan skor akhir pelamar secara otomatis menggunakan metode SAW.
7	Hasil Seleksi	Sistem menampilkan daftar pelamar terbaik berdasarkan peringkatSistem menampilkan daftar pelamar terbaik berdasarkan peringkat
8	Riwayat Keputusan	Sistem menyimpan riwayat proses dan hasil keputusan untuk keperluan dokumentasi dan evaluasi.

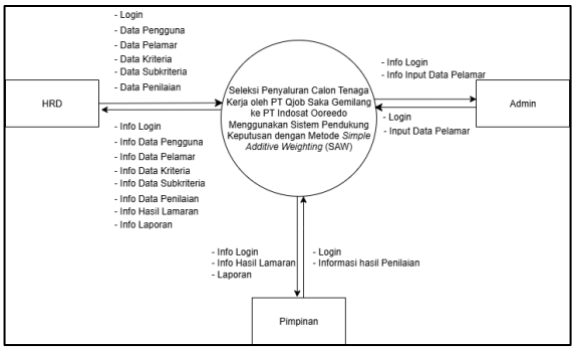
Kebutuhan non-fungsional mengacu pada batasan atau kondisi yang mempengaruhi layanan atau fungsi sistem, seperti batasan waktu, proses pengembangan, dan standar yang harus dipatuhi. Analisis kebutuhan non fungsional pada sistem ini, dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 1. Analisis Kebuthan Fungsional

No.	Kebutuhan Non Fungsional	Deskripsi
1	Keamanan	Sistem harus memiliki fitur keamanan login dan kontrol akses sesuai peran pengguna.
2	Aksebilitsas	Sistem berbasis web dapat diakses kapan saja
3	Kemudahan Penggunaan *(Usability)*	Antarmuka sistem harus mudah dipahami dan mudah digunakan
4	Skalabilitas	Sistem harus mampu menangani pertambahan jumlah data pelamar secara efisien.
5	Portabilitas	Sistem diharapkan dapat dijalankan pada berbagai perangkat seperti komputer kantor atau laptop.
6	Pemeliharaan	Sistem harus dirancang modular agar mudah diperbaiki dan dikembangkan di masa depan.
7	Dokumentasi	Sistem harus dilengkapi dengan dokumentasi penggunaan dan teknis untuk pengembangan lebih lanjut.

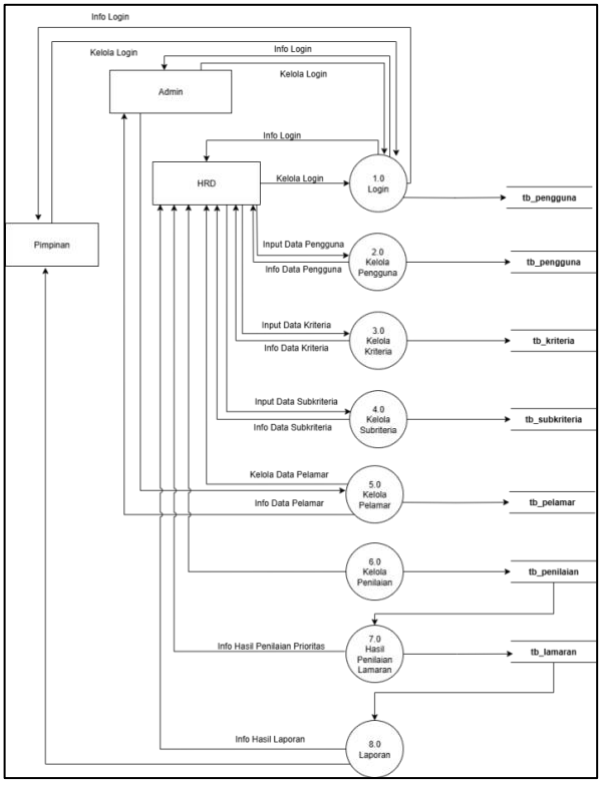
3. Perancangan Sistem

Pada tahap awal pengembangan sistem, dilakukan perancangan terstruktur yang mencakup *Entity Relationship Diagram* (ERD), *Data Flow Diagram* (DFD), dan Diagram Konteks untuk menggambarkan struktur data, alur informasi, serta interaksi sistem dengan pengguna. Selain itu, perancangan antarmuka pengguna berfokus pada prinsip *user-centered design* guna menciptakan pengalaman pengguna (UX) yang efisien dan intuitif. Tahapan ini bertujuan memberikan pemahaman menyeluruh terhadap fungsi sistem dan menjadi dasar kuat dalam proses implementasi.



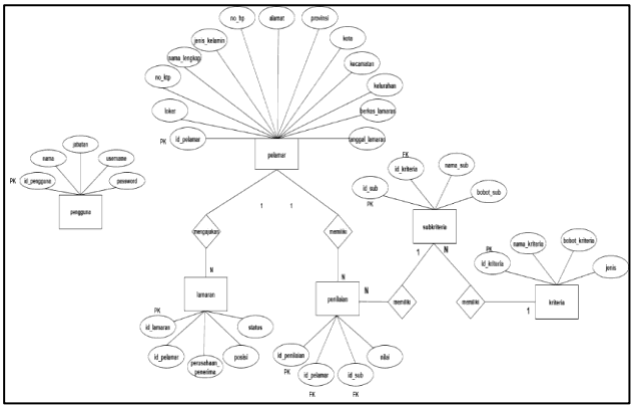
Gambar 5. Diagram Konteks

Diagram konteks merupakan representasi tingkat tertinggi dari Data Flow Diagram (DFD) yang menggambarkan alur data secara umum antara sistem dan entitas eksternal. Pada sistem seleksi penyaluran calon tenaga kerja PT Qjob Saka Gemilang ke PT Indosat Ooredoo berbasis metode *Simple Additive Weighting (SAW)*, diagram ini menunjukkan interaksi antara tiga entitas utama, HRD, Admin, dan Pimpinan dengan sistem, termasuk input dan output data seperti kriteria, pelamar, penilaian, hingga laporan akhir.



Gambar 6. Diagram DFD Level 1

Admin dan HRD masuk sistem melalui login, kemudian HRD mengelola pengguna, kriteria, dan subkriteria. Admin memasukkan data pelamar, yang diverifikasi oleh HRD. HRD memberikan penilaian berdasarkan bobot kriteria, dan sistem menghitung nilai akhir serta peringkat menggunakan metode SAW. Akhirnya, HRD mengakses laporan seleksi sebagai dasar keputusan penyaluran tenaga kerja ke mitra.



Gambar 7. Entity Relationship Diagram (ERD)

ERD (*Entity Relationship* Diagram) adalah diagram yang digunakan untuk memvisualisasikan struktur data dalam sebuah sistem, termasuk entitas, atribut, dan hubungan antar entitas tersebut. Dengan ERD, pengembang dan analis dapat lebih mudah memahami alur data, mengidentifikasi kebutuhan basis data, serta merancang skema database yang terorganisasi dengan baik. (Afiifah et al., 2022) Tabel relasi berfungsi untuk mengelompokkan data berdasarkan entitas dan hubungan antar entitas guna memudahkan dalam pengelolaan serta pembaruan data pada sistem. Dalam sistem ini, terdapat enam tabel yang saling terintegrasi dan membentuk struktur basis data. Database yang digunakan diberi nama db_dila, dengan penjabaran masing – masing tabel dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Kriteria

No	Nama	Tipe Data	Panjang Karakter	Keterangan
1	id_kriteria	int	11	Primary key
2	nama_kriteria	varchar	50	
3	bobot_kriteria	decimal	10,2	
4	jenis	enum	‘Benefit’, ‘Cost’	

Tabel 4. Tabel Lamaran

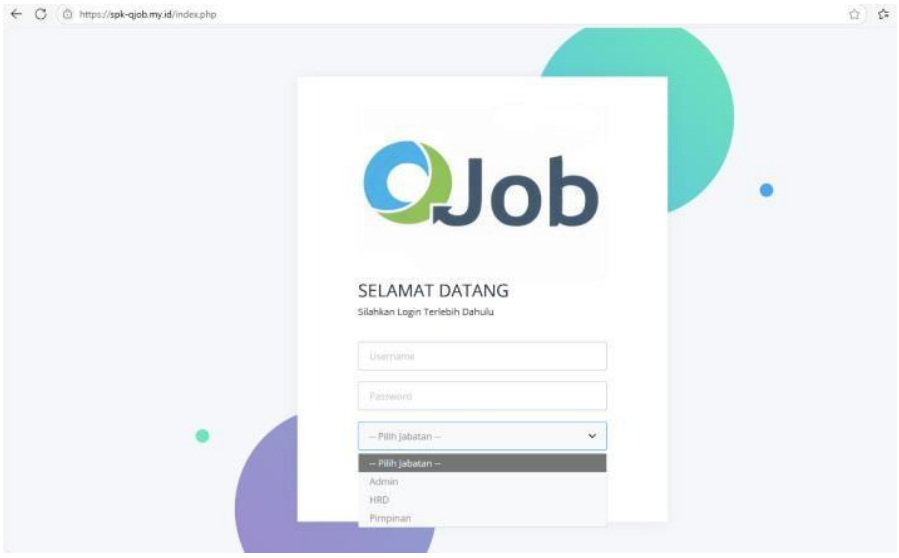
No	Nama	Tipe Data	Panjang Karakter	Keterangan
1	id_lamaran	int	11	Primary key

2	Id_pelamar	int	30
3	Perusahaan_ penerima	varchar	75
4	posisi	varchar	50
5	status	enum	‘Selesai’,’Tidak Memenuhi’.’Wawan cara’.’Memenuhi’

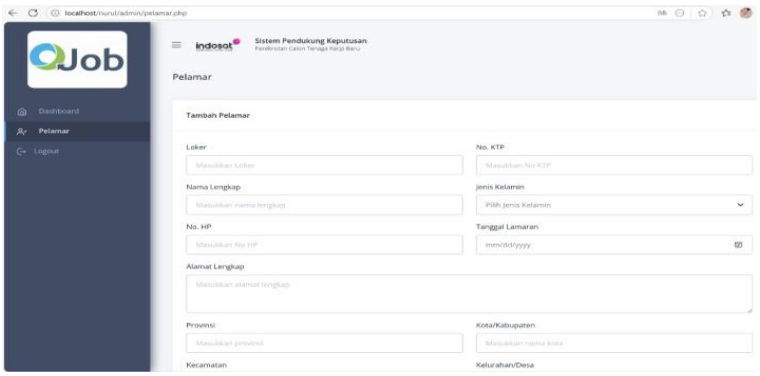
Tabel 5. Tabel Pengguna

No	Nama	Tipe Data	Panjang Karakter	Keterangan
1	id_pengguna	int	5	Primary key
2	nama	varchar	225	
3	jabatan	enum	‘admin’,’hrd’,’Pemimin’	
4	username	varchar	255	
5	password	varchar	255	

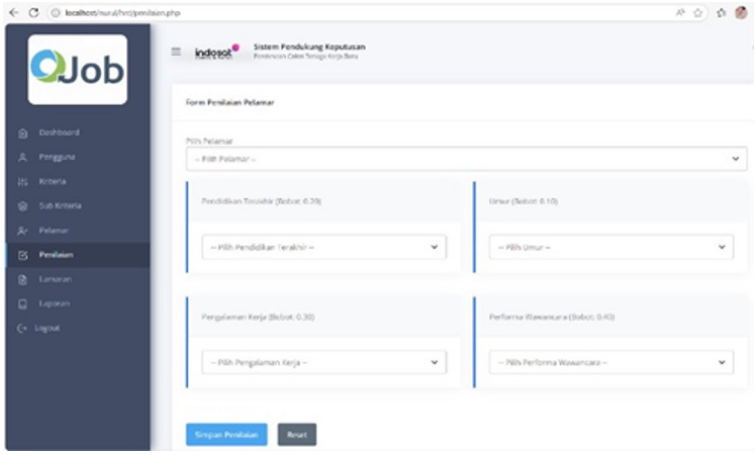
4. Implementasi



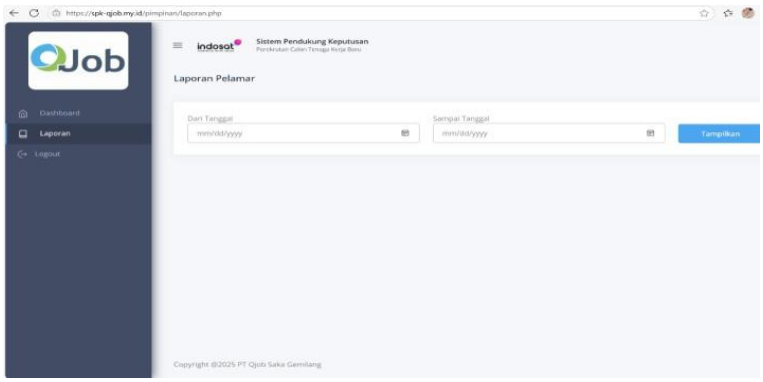
Gambar 8. Tampilan *Login* Admin, HRD, Pimpinan



Gambar 9. Tampilan Halaman *Input* Pelamar (Admin)



Gambar 10. Tampilan Penilaian (HRD)



Gambar 11. Tampilan Cetak Laporan Pimpinan

Implementasi adalah proses nyata dari penerapan perencanaan sistem agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara efektif. Dalam penelitian ini, implementasi *Sistem Pendukung Keputusan* (SPK) dengan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* di PT Qjob Saka Gemilang

meliputi serangkaian langkah mulai dari input data pelamar oleh admin, pengelolaan kriteria dan subkriteria oleh HRD, penilaian pelamar berdasarkan nilai subkriteria, hingga perhitungan nilai akhir secara otomatis oleh sistem. Sistem kemudian merekomendasikan hasil seleksi dalam bentuk status "diterima" atau "cadangan" dan menyediakan fitur laporan untuk dokumentasi serta pelaporan ke mitra, yakni PT Indosat Ooredoo. Tampilan antarmuka sistem dirancang responsif dan intuitif, mencakup halaman login, dashboard, input pelamar, manajemen kriteria dan subkriteria, penilaian, laporan, hingga cetak hasil seleksi, dengan akses berbeda untuk admin, HRD, dan pimpinan agar mempermudah proses seleksi secara efisien dan terstruktur

5. Pengujian Sistem

Pengujian sistem dilakukan untuk memastikan bahwa *Sistem Pendukung Keputusan* berbasis metode *Simple Additive Weighting (SAW)* berfungsi sesuai dengan tujuan, yaitu membantu HRD dalam menilai pelamar berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Menggunakan pendekatan *Black-Box Testing*, pengujian difokuskan pada fungsionalitas sistem dari sisi pengguna, termasuk input data pelamar, kriteria, subkriteria, pemberian nilai, perhitungan skor SAW, serta penentuan status pelamar. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh fitur utama, seperti input data, proses penilaian, perhitungan otomatis, tampilan hasil seleksi, hingga pencetakan laporan, telah berhasil dijalankan sesuai ekspektasi.

6. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem seleksi tenaga kerja berbasis *Simple Additive Weighting (SAW)* yang dikembangkan untuk PT Qjob Saka Gemilang berhasil mendukung proses penyaluran calon tenaga kerja ke PT Indosat Ooredoo secara efektif. Sistem mampu mengelola data pelamar, melakukan penilaian berbobot, serta menghasilkan peringkat secara objektif sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh HRD. Melalui pengujian *black-box*, sistem menunjukkan akurasi dan konsistensi yang baik terhadap berbagai variasi input, dengan fitur utama seperti login pengguna, input data pelamar dan kriteria, perhitungan SAW, serta laporan hasil seleksi. Dengan antarmuka yang sederhana dan akses pengguna yang terbatas sesuai peran, sistem ini telah memenuhi tujuan penelitian, yaitu menciptakan proses rekrutmen yang lebih cepat, efisien, dan transparan berbasis sistem pendukung keputusan

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan *Sistem Pendukung Keputusan* berbasis web dengan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* di PT Qjob Saka Gemilang berhasil menggantikan proses seleksi manual yang lambat dan subjektif, menjadi sistematis, efisien, dan berbasis data. Sistem ini memproses penilaian pelamar berdasarkan kriteria terukur seperti pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan hasil wawancara, lalu menghasilkan perangkingan secara otomatis dan akurat sesuai kebutuhan mitra PT Indosat Ooredoo. Untuk pengembangan lebih lanjut, disarankan penambahan fitur validasi data otomatis, integrasi dengan platform rekrutmen daring, pengujian lintas wilayah dan posisi, pelatihan pengguna sistem, serta penyempurnaan fitur seperti notifikasi status lamaran dan evaluasi pasca penyaluran guna mendukung proses seleksi yang lebih menyeluruh dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] M. Ferdian, “Penerapan Metode Simple Additive Weighting dalam Seleksi Karyawan Baru,” *J. Rekayasa Sist. dan Teknol. Inf.*, vol. 9, no. 3, pp. 213–220,2021.

[2] M. Yupianti and H. Sari, “Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Calon Karyawan Menggunakan Metode SAW,”J. Inform. dan Teknol., vol. 4, no. 1, pp. 44–51, 2017.

[3] Y. Yusman, S. Nadriati, and N. Putra, “Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Pada Pt Pelindo I Mengunakan Metode *Simple Additive Weighting (SAW)*,” J. Digit, vol. 12, no. 1,p. 12, 2022, doi: 10.51920/jd.v12i1.213.

F. Fabriyan, “Pengertian Sistem,” itkampus.com, 2022.

[4] I. N. Laily, "Pengertian Website Menurut Para Ahli, Beserta Jenis dan Fungsinya," *Katadata.co.id*, 2022.

[5] R. Arviyanda, E. Fernandito, and P. Landung, "Analisis Perbedaan Bahasa dalam Komunikasi Antarmahasiswa," J. Harmon. Nusa Bangsa, vol. 1, no. 1, p. 67,2023, doi: 10.47256/jhnb.v1i1.338.

[6] D. Suryana, A. Ramadhan, and R. Gunawan, "Penerapan Metode SAW dalam Penilaian Kinerja Pegawai," J. Optimasi Sist. Ind., vol. 15, no. 1, pp. 12–20, 2017.

[7] K. 'Afiifah, Z. F. Azzahra, and A. D. Anggoro, "Analisis Teknik Entity- Relationship Diagram dalam Perancangan Database Sebuah Literature Review," Intech, vol. 3, no. 2, pp. 70–74, 2022, doi: 10.54895/intech.v3i2.1682.