BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Proses pengembangan sistem ini mengikuti pendekatan *Waterfall* dalam SDLC, yang meliputi tahapan seperti analisis kebutuhan, perancangan sistem, implementasi, dan pengujian. Pada fase analisis kebutuhan, sistem dirancang berdasarkan tiga kategori utama, yaitu kebutuhan fungsional (fitur-fitur sistem), kebutuhan non-fungsional (kinerja sistem), dan kebutuhan data (data kandidat, kriteria, dan hasil seleksi). Metode AHP digunakan untuk menentukan bobot kriteria seleksi, yaitu Pendidikan (0,4694), Kemampuan (0,2740), Pengalaman (0,1459), Wawancara (0,0754), dan Sertifikat Pendukung (0,0352). Perhitungan menghasilkan nilai *Consistency Ratio* (CR) sebesar 0,0841, yang menunjukkan bahwa perbandingan antar kriteria bersifat konsisten dan valid ($CR < 0,1$). Sementara itu, metode *Profile Matching* (PM) diimplementasikan untuk melakukan perhitungan nilai gap antara profil ideal dan kompetensi kandidat. Hasil dari metode ini digunakan untuk menyusun perangkingan akhir, yang menunjukkan urutan kelayakan kandidat berdasarkan nilai total mereka.

Sistem yang telah dikembangkan diuji menggunakan *Black Box Testing* untuk memastikan fungsionalitas sistem berjalan sesuai dengan spesifikasi, dan dilakukan pengujian kesesuaian hasil dengan cara membandingkan output sistem terhadap hasil perhitungan manual menggunakan *Microsoft Excel*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh fitur sistem berfungsi dengan baik, sistem berjalan secara stabil dan responsif, serta akurasi perhitungan mencapai tingkat kesesuaian 100% dengan perhitungan manual.

5.2. Saran

Sebagai langkah pengembangan lanjutan dan untuk meningkatkan efektivitas implementasi sistem, berikut ini rekomendasi yang bisa dipertimbangkan:

1. Sistem diharapkan dapat diperluas tidak hanya untuk proses rekrutmen karyawan baru, tetapi juga untuk mendukung evaluasi kinerja karyawan, promosi jabatan, serta perencanaan kebutuhan tenaga kerja perusahaan.
2. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan menggabungkan metode lain seperti AHP dengan SAW, AHP digunakan untuk menentukan bobot tiap kriteria, kemudian SAW menghitung total skor kandidat berdasarkan penjumlahan nilai berbobot. agar dapat meningkatkan akurasi dalam perhitungan bobot dan proses perankingan alternatif.
3. Sistem sebaiknya diimplementasikan dalam versi berbasis *mobile* agar lebih memudahkan akses dan pengambilan keputusan secara *real time* oleh tim HRD dan manajemen perusahaan.

Halaman ini sengaja dikosongkan