

RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI LOWONGAN PEKERJAAN DENGAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING BERBASIS REACT NATIVE

Indra Arsy Kaloka^{1*}, Mochammad Sidqon²

^{1,2}Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

indraarsykaloka@gmail.com^{1*} sidqon@untag-sby.ac.id²

Received: 10-07- 2024

Revised: 22-07-2024

Approved: 05-08-2024

ABSTRAK

TalentVibes adalah perusahaan yang bergerak pada jasa rekrutmen untuk berbagai industri. Saat ini, sistem rekrutmen TalentVibes masih berbasis website dan menghadapi masalah utama berupa kurangnya responsivitas terhadap perangkat mobile, yang menyebabkan ketidaknyamanan bagi pengunjung serta kesulitan dalam manajemen pengguna. Untuk meningkatkan layanan, TalentVibes merancang dan membangun sistem informasi rekrutmen berbasis mobile menggunakan React Native. Sistem ini memudahkan proses rekrutmen dan memungkinkan akses lebih mudah bagi pelamar. Aplikasi ini menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) untuk menilai dan memilih kandidat yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Metode SAW memungkinkan perbandingan multi-kriteria dengan memberikan bobot pada setiap kriteria, kemudian menjumlahkan nilai total untuk memilih kandidat terbaik. Dengan React Native, aplikasi ini dapat berjalan di platform Android dan iOS. Metode pengembangan Waterfall digunakan untuk memastikan pengembangan sistem yang linear dan terstruktur sesuai kebutuhan pengguna. Hasil pengujian menunjukkan jika sistem dapat meningkatkan kelancaran dan akurasi dalam proses pencarian dan seleksi lowongan pekerjaan. Metode SAW yang digunakan memberikan landasan yang kokoh untuk pengambilan keputusan, membantu pengguna menemukan pekerjaan yang paling sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan mereka.

Kata kunci: Sistem Informasi, Rekrutmen, Mobile Application, React Native, Waterfall

PENDAHULUAN

Proses mengidentifikasi, menyaring, menyeleksi, dan memilih pelamar terbaik untuk menempati pekerjaan kosong yang diperlukan dikenal sebagai rekrutmen dan seleksi [1]. Rekrutmen bertujuan untuk menemukan karyawan potensial dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan di organisasi [2]. TalentVibes adalah perusahaan yang menyediakan layanan profesional untuk membantu perusahaan lain dalam menemukan, mengidentifikasi, dan merekrut karyawan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Perusahaan ini berfungsi sebagai perantara antara perusahaan yang mencari karyawan (klien) dan calon pelamar pekerjaan. Dalam konteks ini, "Sistem Informasi" adalah sebuah kerangka kerja yang digunakan untuk mengelola informasi terkait dengan proses rekrutmen. "Pelamar" mengacu pada individu yang mencari pekerjaan yang mengirimkan CV untuk posisi pekerjaan, dengan penekanan pada relevansi keterampilan dengan persyaratan lowongan pekerjaan agar rekrutmen berhasil [3]. Mereka menyampaikan informasi tentang kualifikasi, pengalaman, dan minat mereka melalui surat lamaran dan resume. Di sisi lain, "rekruter" mengacu pada individu atau sistem yang bertanggung jawab untuk secara sistematis mencari dan menarik calon karyawan untuk melamar posisi dalam suatu organisasi, sering kali memanfaatkan aplikasi media sosial untuk perekrutan [4]. Tugas utama rekruter melibatkan pencarian pelamar yang sesuai, melakukan wawancara, dan memastikan bahwa kandidat yang dipilih memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh

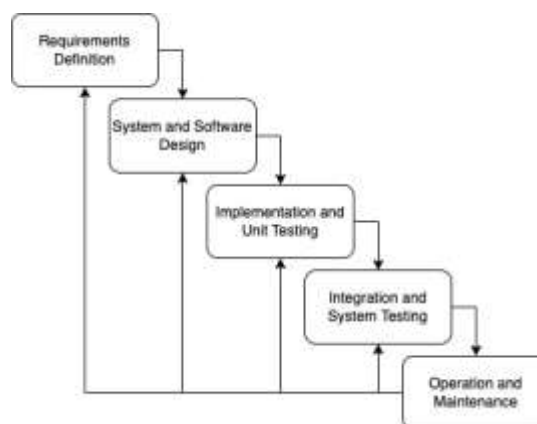
perusahaan klien. Dengan begitu, pelamar dan rekruter saling berinteraksi dalam proses rekrutmen, dimana pelamar mencari kesempatan pekerjaan, sementara rekruter berusaha menemukan kandidat yang paling cocok.

Banyak orang memilih menggunakan perangkat mobile untuk mengakses internet bahkan ketika dirumah maupun dikantor, di mana perangkat lain seperti komputer tersedia [5]. Penting untuk mencatat bahwa saat ini, proses rekrutmen pada TalentVibes masih berbasis website, meskipun telah membantu dalam proses rekrutmen, sistem ini memiliki masalah utama. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya responsivitas terhadap perangkat mobile yang saat ini merupakan alat utama akses informasi bagi banyak orang. Ketidakresponsifan sistem terhadap perangkat mobile menyebabkan ketidaknyamanan bagi pengunjung yang ingin menggunakan sistem. Manajemen pengguna menjadi lebih sulit tanpa perangkat berbasis mobile yang efisien. Dalam era di mana teknologi mobile telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari, penting untuk mengembangkan sistem informasi lowongan kerja yang responsif dan berbasis mobile. Hal ini akan memberikan kemudahan akses bagi pelamar, pengalaman yang lebih nyaman, dan pengelolaan yang lebih efisien, sehingga diperlukan sebuah sistem informasi berbasis *mobile* untuk mengatasi tantangan ini dan meningkatkan kualitas layanan.

METODE PENELITIAN

Metode Pengembangan Sistem

Metode rekayasa yang diterapkan pada penelitian ini adalah Software Development Lifecycle (SDLC) dengan menggunakan model Waterfall yang mempunyai lima tahapan dan merupakan model pengembangan klasik dengan sistem pengembangan linier [6]. Waterfall adalah suatu metode pengembangan perangkat lunak yang mengusulkan pendekatan kepada perangkat lunak sistematis dan sekuensial yang mulai pada tingkat kemajuan system pada seluruh analisis, design, kode, pengujian dan pemeliharaan [7]. Metode Waterfall dipilih karena menggunakan pendekatan yang sistematis dan memiliki tahapan yang berurutan. Dengan alasan tersebut, menjadikan Waterfall sebagai metode yang cocok untuk diimplementasikan dalam pengembangan sebuah sistem dengan skala yang tidak terlalu besar dan dengan keterlibatan sumber daya manusia yang terbatas.



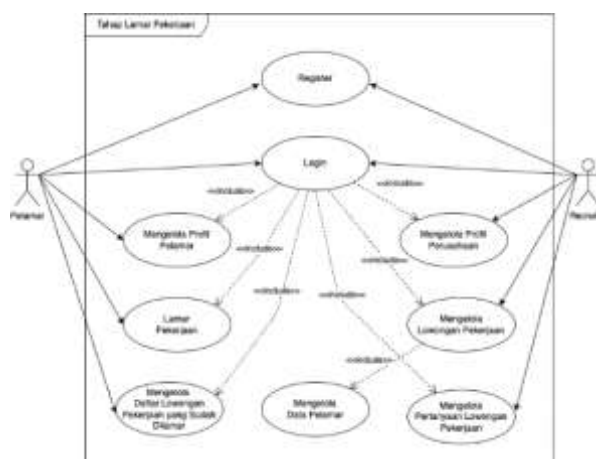
Gambar 1 Alur Metode Waterfall

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian penting dalam penelitian. Dalam pengumpulan data, seorang peneliti hendaknya mengidentifikasi metode pengumpulan data yang tepat berdasarkan jenis dan sumber data [8]. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara. Pertama studi pustaka, Studi Pustaka merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan mempelajari, meneliti dan menelaah berbagai literatur-literatur dari perpustakaan yang berupa buku-buku, teks, jurnal ilmiah, selain itu juga mengumpulkan bacaan-bacaan dari situs-situs internet yang berkaitan dengan penelitian. Lalu studi Lapangan Studi lapangan merupakan teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dengan narasumber dan observasi di lokasi studi kasus

Use Case Diagram

Use case menggambarkan proses atau kebutuhan pada sisi pengguna [9]. Diagram use case berkaitan dengan kejadian-kejadian dan kejadian (skenario) merupakan contoh apa yang terjadi ketika seseorang berinteraksi dengan sistem [10]. Dapat di lihat pada Gambar 2 terdapat 2 aktor eksternal yaitu Pelamar dan Recruiter.



Gambar 2 Use Case Diagram

Recruiter berperan mengelola profil perusahaan yang nantinya akan di tampilkan pada halaman detail lowongan pekerjaan yang diakses oleh Pelamar. Recruiter juga bisa mengelola lowongan pekerjaan dari perusahaannya dan juga mengelola data pelamar yang sudah melamar pada seluruh lowongan pekerjaan yang ia daftarkan.

Peran Pelamar sendiri ialah dapat mengelola profil diri sendiri yang nantinya akan dapat menentukan di rekrut atau tidaknya dari lamaran yang ia berikan kepada Recruiter. Pelamar juga bisa melamar lowongan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya serta dapat melihat daftar lowongan pekerjaan yang sudah di lamar.

Penerapan Metode Simple Weighting Additive (SAW)

Metode SAW sering dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Metode SAW digunakan untuk membuat keputusan dengan menjumlahkan bobot dari setiap kriteria [11]. Metode ini bekerja dengan cara menjumlahkan bobot masing-masing kriteria untuk memilih alternatif terbaik dari beberapa alternatif

berdasarkan kriteria yang telah ditentukan [12]. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (x) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada [13]

Bagian ini menjelaskan penerapan metoda SAW pada aplikasi yang dirancang. Berikut contoh perhitungan metode SAW yang diterapkan pada dua kandidat A dan B

Tabel 1. Contoh Kriteria Kandidat

KANDIDAT	Berapa lama anda menjadi seorang software developer?	Apakah anda seorang fresh graduate?
A	1	1
B	0.3	1

Perhitungan Normalisasi:

Untuk kriteria Berapa lama anda menjadi seorang software developer, nilai maksimum adalah 1.

1. Kandidat A = $1 / 1 = 1$
2. Kandidat B = $0.3 / 1 = 0.3$

Untuk kriteria Apakah anda seorang fresh graduate, nilai maksimum = 1.

1. Kandidat A = $1 / 1 = 1$
2. Kandidat B = $1 / 1 = 1$

Jadi, tabel normalisasi akan menjadi:

Tabel 2. Tabel Normalisasi Kriteria Kandidat

KANDIDAT	Berapa lama anda menjadi seorang software developer?	Apakah anda seorang fresh graduate?
A	1	1
B	0.3	1

Perhitungan bobot normalisasi:

Kalikan nilai normalisasi tiap kandidat dengan bobot kriteria yang bersangkutan.

1. Bobot Berapa lama anda menjadi seorang software developer: 0.7
2. Bobot Apakah anda seorang fresh graduate: 0.3

Untuk Kandidat A:

1. Berapa lama anda menjadi seorang software developer: $1 * 0.7 = 0.7$
2. Apakah anda seorang fresh graduate: $1 * 0.3 = 0.3$

Untuk Kandidat B:

1. Berapa lama anda menjadi seorang software developer: $0.3 * 0.7 = 0.21$
2. Apakah anda seorang fresh graduate: $1 * 0.3 = 0.3$

Jadi, tabel bobot normalisasi akan menjadi:

Tabel 3. Tabel Bobot Normalisasi Kriteria Kandidat

KANDIDAT	Berapa lama anda menjadi software developer?	Apakah anda seorang fresh graduate?	Total	Ranking
A	0.7	0.3	1	1
B	0.21	0.3	0.51	2

Perhitungan Hasil dan Ranking:

Jumlahkan hasil bobot normalisasi untuk setiap kandidat.

1. Kandidat A = $0.7 + 0.3 = 1$
2. Kandidat B = $0.21 + 0.3 = 0.51$

Ranking:

1. Kandidat A (1)
2. Kandidat B (0.51)

Dalam contoh ini, Kandidat A memiliki nilai total yang lebih tinggi, sehingga mendapatkan peringkat lebih tinggi dalam pengambilan keputusan berdasarkan kriteria yang diberikan.

Skenario Pengujian

skema pengujian yang dipilih adalah Black Box Testing. Metode ini dipilih karena penelitian ini lebih difokuskan pada kebutuhan pihak TalentVibes, dengan tujuan menguji fungsionalitas dari sistem yang dikembangkan, memastikan apakah sistem sudah berfungsi atau berjalan sesuai dengan perintah yang diberikan. Selain itu, pengujian SUS juga digunakan untuk menilai tingkat kemudahan penggunaan sistem

Black Box Testing

Usability Testing merupakan metode pengujian utama yang direkomendasikan untuk mengevaluasi kegunaan atau kemudahan penggunaan suatu perangkat lunak [15]. Black Box Testing merupakan metode pengujian perangkat lunak yang terfokus terhadap pada fitur fungsionalitas perangkat lunak tanpa melakukan pengujian pada kode program [16]. Metode pengujian black box bertujuan untuk mendeteksi potensi kesalahan yang mungkin terjadi saat melakukan input data, yang akan tercermin melalui tampilan error di perangkat lunak jika terjadi kesalahan [17]. Tester menguji fitur-fitur dan fungsi aplikasi untuk memastikan bahwa mereka beroperasi sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan, tanpa memperhatikan detail implementasi di balik layar. Karakteristik utama dari black box testing adalah bahwa pengujian dilakukan tanpa memeriksa kode sumber aplikasi, melainkan hanya berdasarkan pada input dan output yang diharapkan dari aplikasi tersebut

Usability Testing

Usability Testing merupakan metode pengujian utama yang direkomendasikan untuk mengevaluasi kegunaan atau kemudahan penggunaan suatu perangkat lunak [18]. Pengujian *usability testing* ini menggunakan System Usability Scale (SUS), dikarenakan pada penelitian [19] System Usability Scale merupakan alat pengujian *usability* yang 73 paling populer, handal dan efektif serta mudah dalam penerapannya [20]

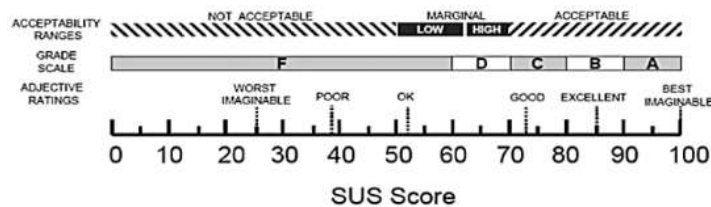
Untuk melakukan penilaian terhadap skor R terdapat aturan menghitung yang perlu diketahui:

- a) Untuk Setiap pertanyaan urutan ganjil akan dikurangi dengan nilai satu.
- b) Untuk setiap pertanyaan pada urutan genap akan dikurangi nilai dari 5.
- c) Tambahkan nilai-nilai dari pertanyaan bernomor genap dan ganjil.
Kemudian hasil penjumlahan tersebut dikalikan dengan 2.5.

Rumus SUS:

$$x = \frac{\sum x}{n}$$

Dengan X adalah skor rata rata, lalu untuk $\sum x$ adalah jumlah skor SUS, dan untuk n adalah jumlah responden.



Gambar 3 Ilustrasi Kategori Hasil Penilaian Sus

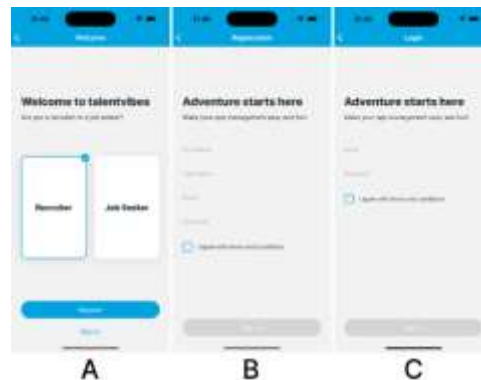
Pada Gambar 3 menunjukkan kategori dari hasil penilaian SUS. Ada 6 kategori yaitu sangat buruk, buruk, cukup, baik, bagus, sangat bagus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Aplikasi

Antarmuka untuk pengguna guest dalam sistem informasi rekrutmen TalentVibes dirancang untuk memudahkan navigasi dan akses. Penjelasan hasil pengembangan aplikasi dibagi menjadi tiga jenis kategori sesuai user, yaitu Guest, Pelamar, dan Recruiter.

a) Guest

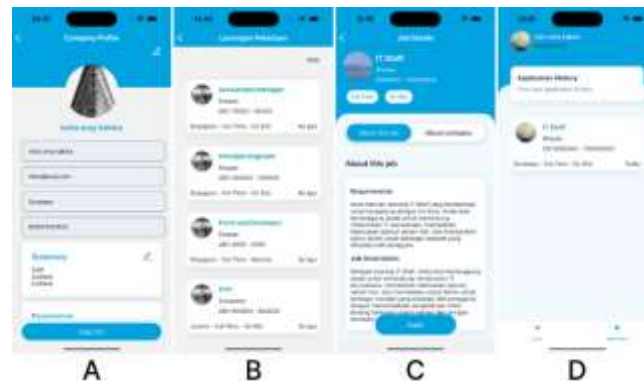


Gambar 4 Halaman Pilih Role (A), Register (B), Login (C)

Gambar 4 Pada halaman pertama, yaitu Halaman Pilih Role, pengguna dapat memilih peran yang sesuai dengan tujuan mereka dalam menggunakan aplikasi. Pengguna juga diberikan opsi untuk mendaftar atau masuk ke dalam aplikasi sesuai dengan peran yang dipilih. Selanjutnya, pada Halaman Register, pengguna tamu diharuskan mengisi formulir yang tersedia dan mencentang syarat dan ketentuan sebelum menekan tombol "Sign Up" untuk mendaftar. Setelah mendaftar, pengguna akan diarahkan ke halaman yang sesuai dengan peran yang telah mereka pilih. Terakhir, pada Halaman Login, pengguna diminta untuk mengisi formulir login dan mencentang syarat dan ketentuan sebelum menekan tombol "Sign In" untuk masuk ke dalam aplikasi menggunakan akun yang sudah ada. Setelah berhasil login, pengguna akan diarahkan ke halaman sesuai dengan peran yang telah mereka pilih.

Antarmuka ini dirancang untuk memastikan bahwa pengguna tamu dapat dengan mudah memilih peran, mendaftar, dan masuk ke dalam aplikasi dengan lancar, sehingga meningkatkan pengalaman pengguna secara keseluruhan

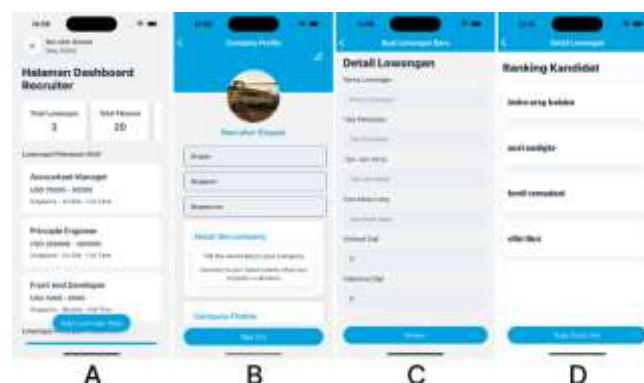
b) Pelamar



Gambar 5 Halaman Profil Pelamar (A), Daftar Lowongan Pekerjaan (B), Detail Lowongan Pekerjaan (C), Daftar Lowongan Sudah Dilamar (D)

Antarmuka untuk pengguna pelamar dalam sistem informasi rekrutmen TalentVibes dirancang untuk memberikan kemudahan dalam mengelola profil dan mencari lowongan pekerjaan. Pada Halaman Profil Pelamar, pengguna dapat melihat dan mengubah informasi profil mereka, memastikan data yang tercantum selalu akurat dan terkini. Selanjutnya, pada Halaman Daftar Lowongan Pekerjaan, pengguna dapat melihat semua lowongan pekerjaan yang tersedia dalam aplikasi serta menggunakan fitur filter untuk menyaring lowongan pekerjaan sesuai keinginan mereka. Setelah menemukan lowongan yang menarik, pengguna dapat mengakses Halaman Detail Lowongan Pekerjaan untuk melihat informasi lebih rinci tentang lowongan tersebut dan melamar langsung melalui halaman ini. Selain itu, pada Halaman Daftar Lowongan Pekerjaan yang sudah dilamar, pengguna dapat melihat daftar lowongan pekerjaan yang telah mereka lamar. Dengan antarmuka yang intuitif ini, pelamar dapat dengan mudah mengelola profil mereka, mencari, dan melamar pekerjaan yang sesuai, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses pencarian pekerjaan

c) Recruiter



Gambar 6 Halaman Utama (A), Profil Recruiter (B), Tambah Lowongan Pekerjaan (C), Detail Lowongan Pekerjaan (D)

Antarmuka untuk pengguna recruiter dalam sistem informasi rekrutmen TalentVibes dirancang untuk mempermudah pengelolaan lowongan pekerjaan dan pelamar. Pada Halaman Utama Recruiter, pengguna dapat melihat total lowongan yang mereka miliki, jumlah keseluruhan pelamar, total pelamar yang sudah diterima, serta daftar lowongan pekerjaan yang telah dibuat. Halaman ini memberikan gambaran menyeluruh tentang aktivitas rekrutmen yang sedang berlangsung. Selanjutnya, pada Halaman Profil Recruiter, pengguna dapat melihat profil akun mereka yang akan ditampilkan pada daftar lowongan pekerjaan di halaman pelamar, memastikan bahwa informasi yang relevan tersedia untuk calon pelamar. Pada Halaman Tambah Lowongan Pekerjaan, pengguna dapat menambahkan lowongan pekerjaan baru dengan mengisi seluruh formulir yang tersedia dan menekan tombol simpan. Setelah disimpan, lowongan pekerjaan baru akan otomatis ditambahkan oleh sistem dan tampil pada halaman daftar lowongan pekerjaan. Selain itu, pada Halaman Detail Lowongan Pekerjaan, pengguna dapat membuat pertanyaan yang akan digunakan dalam halaman tambah lowongan pekerjaan, membantu dalam menyusun informasi yang dibutuhkan untuk setiap lowongan. Antarmuka dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas recruiter dalam mengelola lowongan pekerjaan dan proses rekrutmen.

Implementasi Perankingan Dengan SAW

Dimulai dari recruiter membuat lowongan baru dengan mengisi beberapa form seperti nama lowongan pekerjaan, minimum gaji, maksimum gaji, lokasi lowongan pekerjaan. Setelah mengisi data lowongan pekerjaan, recruiter menambahkan kriteria untuk lowongan pekerjaan tersebut. Dalam hal ini recruiter diwajibkan untuk mengisi nama kriteria, bobot, serta tipe dari kriteria.

Pada halaman tambah kriteria recruiter diharapkan menentukan nama kriteria dan bobot, dimana bobot ketika dijumlahkan harus sama dengan 1 seperti pada tabel 4.

Tabel 4. Menentukan Kriteria Dan Bobot

Kriteria (Ci)	Kriteria	Jenis	Bobot
C1	Usia Anda	Cost	0.2
C2	Pengalaman Kerja menggunakan Laravel	Benefit	0.4
C3	Pendidikan Anda	Benefit	0.1
C4	Pengalaman Kerja menggunakan Mysql	Benefit	0.3

Setelah mengisi data kriteria, recruiter menambahkan sub kriteria untuk kriteria yang sudah dibikin sebelumnya. Dalam hal ini recruiter diwajibkan untuk mengisi nilai awal interval, nilai akhir interval, serta nilai skor sub kriteria seperti pada Tabel 5. Setelah itu Pelamar diharapkan melengkapi profil pelamar pada halaman profil pelamar kemudian dapat mengirim lamaran pekerjaannya dengan mengisi kriteria yang sudah diberikan oleh recruiter

Tabel 5. Menentukan Subkriteria

Kriteria (Ci)	Subkriteria	Pengukuran
C1	0 – 20 Tahun	50
	21 – 24 Tahun	60
	25 – 29 Tahun	70
	30 – 100 Tahun	95
C2	0 – 1 Tahun	30
	2 – 4 Tahun	60
	5 – 7 Tahun	90
C3	SD	20
	SMP	40
	SMA	60
	S1	80
C4	0 – 1 Tahun	20
	2 – 4 Tahun	60
	5 – 7 Tahun	95

Terdapat beberapa data alternatif, masing-masing dengan pengukuran yang telah ditentukan. Informasi rinci mengenai lima data alternatif tersebut dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Alternatif

Kode (Ai)	Keterangan	C1	C2	C3	C4
A1	Ferdi	50	30	60	20
A2	Acel	60	60	80	95
A3	Indra	60	30	80	60
A4	Wisnu	50	30	20	60

Langkah selanjutnya adalah setiap data alternatif akan dilakukan normalisasi, perhitungan normalisasi ini di dasari oleh jenis kriteria dan masing masing sub kriteria tersebut. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

Jika J adalah jenis benefit, maka:

$$R_{ij} = \frac{X_{ij}}{\text{Max}_{(x_{ij})}}$$

Jika J adalah jenis cost, maka:

$$R_{ij} = \frac{\text{Min}_{(x_{ij})}}{X_{ij}}$$

Setelah data alternatif dinormalisasi, diperoleh nilai normalisasi untuk setiap alternatif. Informasi rinci mengenai normalisasi data dapat dilihat pada Tabel 7 hingga Tabel 10.

Tabel 7. Normalisasi C1

Normalisasi C1	
A1	1
A2	0.833333
A3	0.833333
A4	1

Tabel 8. Normalisasi C2

Normalisasi C2	
A1	0.5
A2	1
A3	0.5
A4	0.5

Tabel 9. Normalisasi C3

Normalisasi C3	
A1	0.75
A2	1
A3	1
A4	0.25

Tabel 10. Normalisasi C4

Normalisasi C4	
A1	0.210526
A2	1
A3	0.613578
A4	0.613578

Langkah selanjutnya adalah tahap perangkingan dengan menjumlahkan semua nilai normalisasi untuk setiap alternatif. Rumus untuk menghitung nilai normalisasi pada tahap perangkingan ini adalah sebagai berikut:

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j r_{ij}$$

Hasil perangkingan secara detail dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Perangkingan

Alternatif	Kriteria 1	Kriteria 2	Kriteria 3	Kriteria 4	Total	Rangking
A1	0.2	0.2	0.075	0.06315	0.5381	4
A2	0.16777	0.4	0.1	0.3	0.9666	1
A3	0.16777	0.2	0.1	0.18947	0.6561	2
A4	0.2	0.2	0.025	0.18947	0.6144	3

Hasil Pengujian

a) Black Box Testing

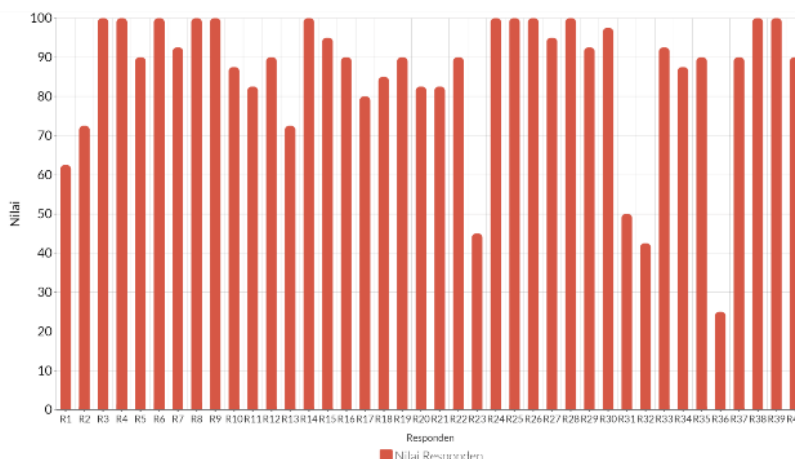
Pengujian aplikasi dilaksanakan dengan tujuan mengenali potensi kekurangan sebelum penggunaan sistem secara luas. Hasil dari 24 test case yang diujikan menunjukkan bahwa seluruh rangkaian uji yang diterapkan sesuai dengan yang diantisipasi, sebagaimana tergambar pada Tabel 12

Tabel 12. 2 Dari 24 Test Case Yang Diujikan

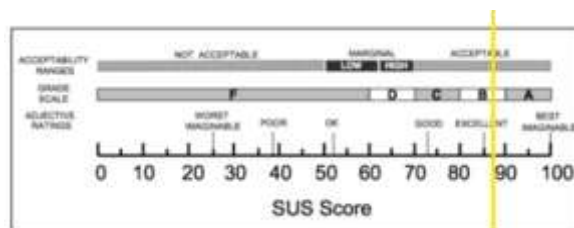
Kode	Pengujian	Case	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Pengamatan
TC-001	Registrasi	Coba registrasi dengan nama depan, nama belakang, email, dan kata sandi yang valid	Harus berhasil mendaftar dengan sukses	Sesuai
TC-002	Registrasi	Tidak melengkapi form yang tersedia	Pengguna gagal melakukan register dengan menampilkan pesan form harus di isi	Sesuai

b) SUS

Untuk mengevaluasi kinerja SUS, skor yang dihasilkan dari kuesioner memberikan informasi ringkas mengenai sejauh mana kemudahan penggunaan sistem. Nilai total yang didapat dari kuesioner yang diisi oleh 40 orang responden ditunjukkan pada grafik pada Gambar 6. diperoleh total skor SUS sebesar 3447.5 dengan jumlah R (n) sebanyak 40. hasil akhir menunjukkan nilai 86.1875, yang mengindikasikan bahwa sistem ini dapat diterima, diilustrasikan pada Gambar 7.



Gambar 7 Grafik Nilai Responden



Gambar 8 Range Kategori Skor SUS

KESIMPULAN

Pengembangan sistem informasi lowongan pekerjaan berbasis mobile dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) pada TalentVibes telah menunjukkan hasil yang positif. Sistem ini berhasil meningkatkan kelancaran dan ketepatan dalam proses pencarian dan seleksi lowongan pekerjaan. Metode SAW yang diterapkan memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan, membantu pengguna menemukan pekerjaan yang paling sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan mereka. Sistem ini telah diuji dan dievaluasi secara menyeluruh,

memenuhi semua persyaratan fungsional yang telah ditetapkan. Hasil uji coba dengan metode black box menunjukkan bahwa 24 test case telah berhasil dilewati (passed) dengan baik. Selain itu, evaluasi pengalaman pengguna melalui *System Usability Scale* (SUS) juga menunjukkan hasil yang sangat baik. Setelah menerapkan rumus yang sesuai, diperoleh total skor SUS sebesar 3447.5 dengan jumlah responden (R) sebanyak 40. Hasil akhir menunjukkan nilai 86.1875, yang mengindikasikan bahwa sistem ini dapat diterima dengan baik oleh pengguna. Keberhasilan dalam seluruh uji kasus menegaskan bahwa sistem ini siap untuk diimplementasikan lebih luas dan dapat memberikan manfaat optimal bagi pencari kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. Gupta, “Enhancing recruitment and selection processes: insights from pnb metlife’s talent acquisition,” *International Scientific Journal of Engineering and Management*, vol. 03, no. 05, pp. 1–9, May 2024.
- [2] SAIKUMARI. V et al., “Study on recruitment and selection process in l&t construction,” *Russian Law Journal*, vol. 11, no. 11s, May 2023, doi: 10.52783/RLJ.V11I11S.1859.
- [3] S. Humphrey, “Recruiters and applicants: An exchange of words,” *Journal of Financial Services Marketing*, vol. 19, no. 2, pp. 94–103, May 2014.
- [4] Dinesh and M. Kumar, “A study on perception of job seekers on recruitment through social media application,” *IJMSS*, vol. 03, no. 01, pp. 403–412, Jan. 2015.
- [5] S. Nylander, T. Lundquist, and A. Brannstorm, “At home and with computer access: why and where people use cell phones to access the internet,” in *CHI '09: Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, Apr. 2009, pp. 1639–1642.
- [6] I. P. Saputra and S. R. Nudin, “Rancang Bangun Aplikasi SISKA (Sistem Informasi Karier) Berbasis Android,” *JMI*, vol. 10, no. 2, 2020.
- [7] B. A. S. Huda, “APLIKASI SISTEM INFORMASI LOWONGAN PEKERJAAN BERBASIS ANDROID DAN WEB MONITORING (Penelitian dilakukan di Kab. Karawang),” *Buana Ilmu*, vol. 4, no. 1, pp. 11–24, Nov. 2019.
- [8] Rubeena and M. Maseeh, “Innovative data collection methods for research in the digital era,” *VIDYA - A JOURNAL OF GUJARAT UNIVERSITY*, vol. 2, no. 2, pp. 125–129, Sep. 2023.
- [9] S. Surorejo, A. A. Murtopo, and R. C. Sigitta, “Penerapan V Model pada Aplikasi Bank Sampah Berbasis Web Desa Bongkok Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal,” *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, vol. 7, no. 1, pp. 694–703, Jan. 2023.
- [10] L. D. Andriyanto and T. Wansen, “RANCANG BANGUN APLIKASI BANK SAMPAH BERBASIS ANDROID,” *Journal of Inormation Technology*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [11] G. Lumbantoruan, M. J. Purba, E. J. G. Harianja, R. Nainggolan, R. Perangin-Angin, and D. Manalu, “Determines the Weight Criteria of Simple Additive Weighting Method Using Certainty Factor,” *2019 International Conference of Computer Science and Information Technology, ICoSNIKOM 2019*, Nov. 2019, doi: 10.1109/ICOSNIKOM48755.2019.9111539.
- [12] G. Lumbantoruan, M. J. Purba, E. J. G. Harianja, R. Nainggolan, R. Perangin-angin, and D. R. Manalu, “Determines the Weight Criteria of Simple Additive Weighting Method Using Certainty Factor,” in *2019 International Conference of Computer Science and Information Technology (ICoSNIKOM)*, Medan: IEEE, Nov. 2019.
- [13] I. M. Setiawan, J. Sundari, and D. Andriansyah, “Rekomendasi Pekerjaan yang sesuai pada Situs Lowongan Kerja dengan Penerapan Simple Additive Weighting (SAW),” *Jurnal Ilmiah Informatika Global*, vol. 10, no. 2, 2019.
- [14] M. I. Fakhri and V. I. Delianti, “Perancangan dan Implementasi Sistem Informasi Bimbingan Tugas Akhir Online,” *Voteteknika (Vocational Teknik Elektronika dan Informatika)*, vol. 9, no. 1, p. 103, 2021, doi: 10.24036/voteteknika.v9i1.111205.

- [15] Y. P. Wibisono, C. H. Primasari, and D. Budiyo, “Blackbox Testing on Virtual Reality Gamelan Saron Using Equivalence Partition Method,” *Jurnal Buana Informatika*, vol. 14, no. 01, pp. 11–19, Apr. 2023.
- [16] G. F. Fitriana, A. Hashina, and N. A. F. Tanjung, “Pengembangan Aplikasi Pengelolaan Sampah Berbasis Android Studi Kasus Bank Sampah Desa Kalibagor,” *DINDA*, vol. 2, no. 2, 2022.
- [17] P. Airudani and M. Retnowo, “Implementasi Sistem Informasi Bank Sampah Dengan Fitur Location Based Service Menggunakan Metode Waterfall,” *Journal of Information System Research*, 2023.
- [18] G. M. Zamroni and D. Yulianto, “Electroencephalogram as a Validation Method in Usability Testing,” *Jurnal Informatika: Juita*, vol. 11, no. 1, May 2023.
- [19] R. Widayanti and J. Maknunah, “Analisis Website STIMATA Menggunakan System Usability Scale (SUS),” *Jurnal Ilmiah Komputasi*, vol. 20, no. 3, pp. 331–338, Aug. 2021.
- [20] R. Widayanti and J. Maknunah, “Analisis Website STIMATA Menggunakan System Usability Scale (SUS),” *Jurnal Ilmiah Komputer & Sistem Informasi*, vol. 20, no. 3, Aug. 2021.