
SELEKSI (*RECRUITMENT*) CALON KARYAWAN TETAP PT. BANK BTPN SYARIAH, Tbk MENGGUNAKAN *CRITERIUM DECISION PLUS 3.0*

MUHAMAD IRSAN
atstairway@gmail.com

Program Studi Teknik Informatika
Fakultas Teknik, Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam
Universitas Indraprasta PGRI

Abstrak. Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan *outsourcing* sebagai karyawan tetap di lingkungan kerja PT. Bank BTPN Syariah, maka pihak PT. Bank BTPN Syariah mengadakan penyeleksian terhadap karyawan *outsourcing*. Adapun calon tersebut diseleksi melalui beberapa test. Sedangkan kriteria-kriteria yang dipertimbangkan dalam seleksi tersebut, yaitu: pendidikan, nilai psikotest, wawancara, lama *outsourcing* dan keminatan. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah Metode Proses Analisa Bertingkat (*Analytic Hierarchy Process - AHP*). Hasil analisa menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh adalah keminatan, sedangkan faktor yang paling sedikit pengaruhnya adalah pendidikan. Dengan bantuan software *Criterion Decision Plus 3.0*, diperoleh karyawan *outsourcing* yang untuk selanjutnya dapat diajukan sebagai karyawan Tetap.

Kata kunci: *Analytic Hierarchy Process*, seleksi karyawan tetap, *Criterion Decision Plus 3.0*.

Abstract. Needs demands for outsourced employees as permanent employees in the workplace PT. BTPN Syariah, then the PT. BTPN Bank Syariah held against *outsourcing* employee screening. The candidates were selected through a series of tests. While the criteria considered in the selection, namely: education, psychological value, interviews, old *outsourcing* and interesting. The method used in this paper is a Graded Method Analysis Process (*Analytic Hierarchy Process - AHP*). The analysis shows that the most influential factor is interesting, while the least impact factor is education. With the help of software *Criterion Decision Plus 3.0*, obtained by employees of *outsourcing* next may be filed as Permanent employees.

Keywords: *Analytic Hierarchy Process*, the selection of permanent employees, *Criterion Decision Plus 3.0*.

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu Bank yang sedang berkembang, PT. Bank BTPN Syariah memerlukan karyawan yang berkualitas yang berasal dari karyawan *outsourcing*. karyawan tersebut terbagi menjadi dua kategori, yaitu: karyawan dengan masa percobaan dan karyawan tetap. Selain memiliki tugas pokok, seorang karyawan tetap juga harus melaksanakan kegiatan-kegiatan penunjang tugas pokok tersebut.

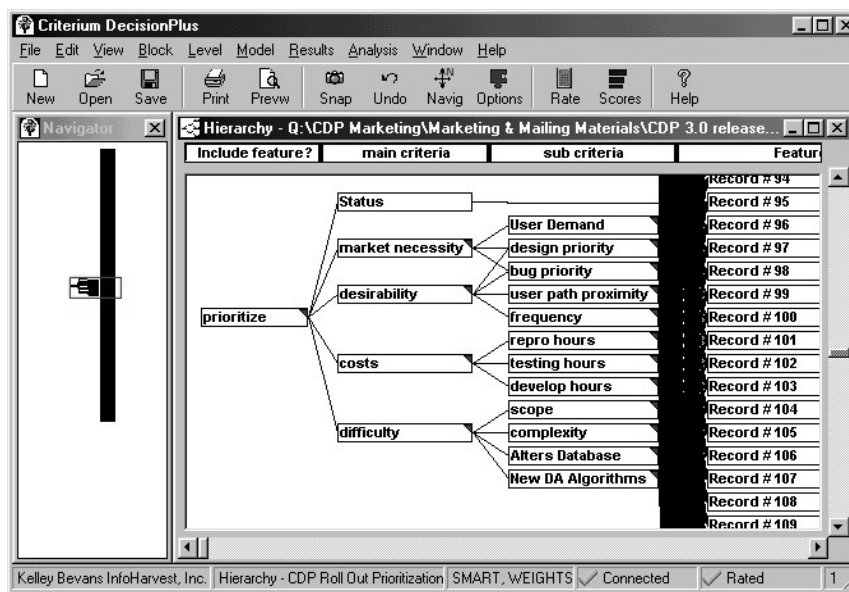
Berdasarkan data, telah tercatat 5 kriteria yang harus diseleksi lebih lanjut kelayakannya sebelum memasuki tahapan selanjutnya. Tujuan dari penulisan ini adalah memilih Karyawan Tetap pada PT. Bank BTPN menggunakan Metode *Analytic Hierarchy Process*.

Pada umumnya, ada tiga hal yang harus ditentukan dalam proses pengambilan keputusan, yaitu: kriteria, bobot untuk setiap kriteria dan alternatif. Metode Proses

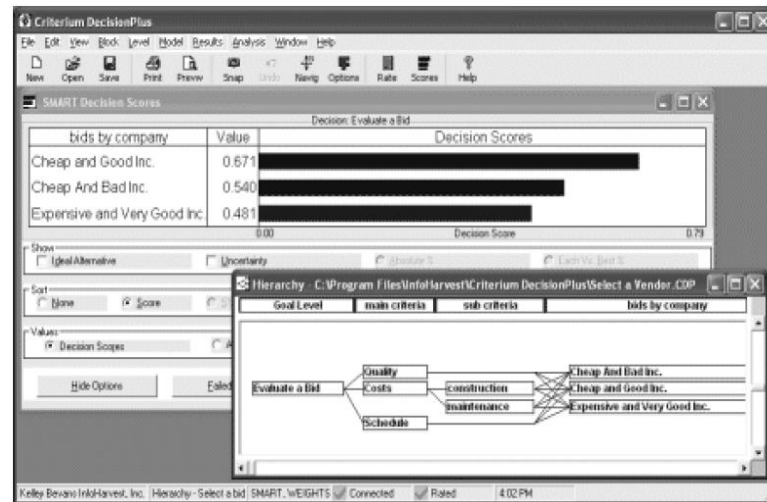
Analisa Bertingkat (*Analytic Hierarchy Process - AHP*) dikembangkan pada awal tahun 1970-an oleh Dr. Thomas L. Saaty. Dalam AHP, masalah yang akan dipecahkan dipandang dalam suatu kerangka berpikir yang terorganisir, sehingga memungkinkan diambil keputusan yang efektif atas masalah tersebut. Masalah kompleks dapat disederhanakan dan dipercepat proses pengambilan keputusannya.

Prinsip kerja AHP adalah menyederhanakan masalah kompleks yang tidak terstruktur, strategik dan dinamik menjadi bagian-bagiannya, serta menata variabel dalam suatu hierarki. Keuntungan penggunaan AHP, yaitu: kesatuan, kompleksitas, saling ketergantungan, penyusunan hierarki, pengukuran, konsistensi, sintesis, tawar-menawar, penilaian dan konsensus serta pengulangan proses. Ada tiga prinsip dalam memecahkan persoalan dengan metode AHP, yaitu: prinsip penyusunan hierarki, prinsip penetapan prioritas dan prinsip konsistensi logis.

Desktop software Criterium DecisionPlus (CDP) 3.0 adalah sebuah *Microsoft Windows® decision tool* yang dapat membantu *user* dalam membuat keputusan-keputusan yang kompleks dari alternatif-alternatif yang ada dengan multi-kriteria (*multiple criteria*). CDP dibuat oleh perusahaan InfoHarvest Inc. (). Pada gambar 2.1 ditunjukkan bahwa ukuran tidak menjadi masalah dalam CDP 3.0. CDP 3.0 juga dapat membantu dalam menyelesaikan permasalahan seperti: perekrutan pegawai baru, membuat keputusan dalam menginvestasikan modal, memprioritaskan anggaran yang tepat dan lain sebagainya seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.1.



Gambar.1 Model Berukuran Besar



Gambar 2. Hasil Dari Model CDP

METODE

Penelitian mengenai “Penggunaan Metode *Analytic Hierarchy Process* Dalam Seleksi Calon Karyawan Pada PT.Bank Syariah, data-data primer yang digunakan seperti kriteria-kriteria seleksi calon karyawan (pendidikan, nilai test, wawancara dan penempatan kerja) serta data-data calon karyawan yang mengajukan lamaran untuk menjadi calon karyawan, diperoleh melalui psikotest, wawancara dan observasi.

Tahapan yang digunakan terdiri dari:

1. Identifikasi masalah
2. Studi kasus.
3. Pengembangan sistem pengambilan keputusan menggunakan Metode AHP
4. Analisa hasil dari Metode AHP untuk seleksi Calon Karyawan yang tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

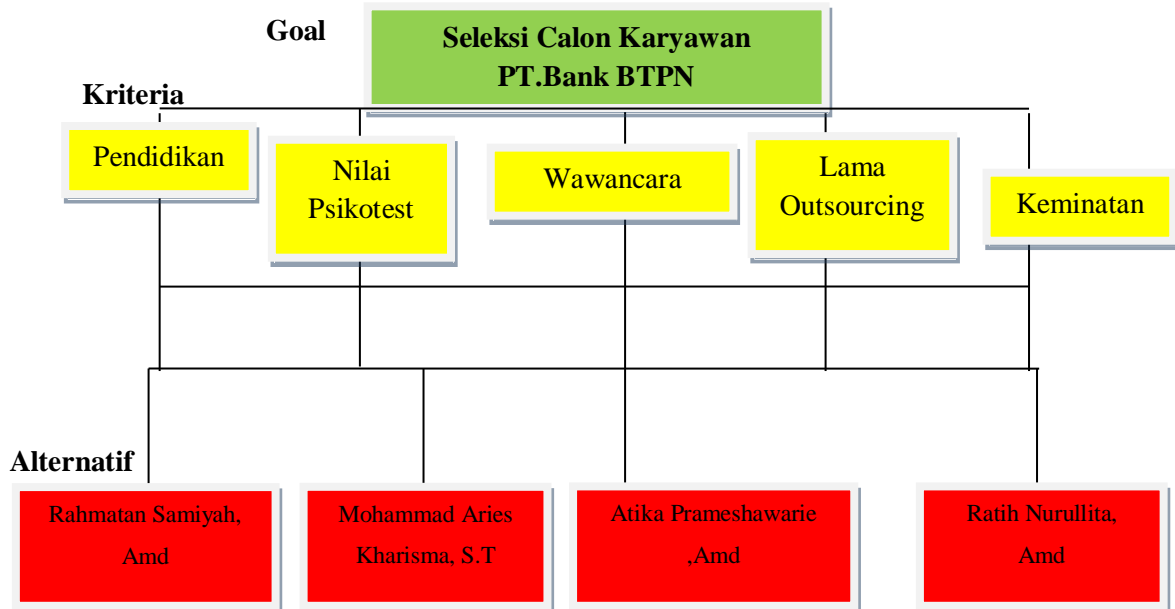
Pada tahap ini, yang harus dilakukan adalah menentukan tujuan yang ingin dicapai, menentukan kriteria-kriteria untuk seleksi, serta menentukan alternatif-alternatif yang akan dipilih.

Penyusunan Hierarki

Hierarki disusun dari atas ke bawah dengan susunan sebagai berikut:

1. Tujuan:
Seleksi Karyawan Tetap PT.Bank BTPN
2. Kriteria:
Pendidikan, nilai Test, Wawancara, Lama Outsourcing dan Keminatan.
3. Alternatif:
Rahmatan Samiyah. Amd , Mohammad Aries Kharisma, S.T, Atika Prameshawarie, Amd dan Ratih Nurullita, Amd.

Sistem Hieraki Seleksi Karyawan Tetap



Gambar 3. Hieraki Pemilihan Karyawan Tetap

Penentuan Prioritas

Untuk menentukan prioritas digunakan metode perbandingan berpasangan (*pairwise comparison*) dengan 9 skala penilaian untuk setiap kriteria maupun setiap alternatif berdasarkan kriteria.

Tabel.1 Tabel Matriks

Level	Matriks	Dimensi	Sel	Pertanyaan
Goal	0	-	-	-
Kreteria	1	5 x 5	1(5 x 5)=25	1(5 x 5 - 5)/2= 10
Alternatif	5	5 x 5	5(5 x 5) = 125	5(5 x 5 - 5)/2 = 50
			Total	10 + 50 = 60

Tabel.2 Tabel Data Calon Karyawan

No	Calon Karyawan	Pendidikan	Nilai Psikotest	Wawancara	Lama Outsourcing (bulan)	Kemimpinan
1	Rahmatan Samiyah, Amd Mohammad	D3	12	Baik	15	Sangat Berminat
2	Aries Kharisma, S.T Atika	S1	11	Baik	24	Sangat Berminat
3	Prameshawarie, Amd	D3	9	Baik	14	Sangat Berminat
4	Ratih Nurullita, Amd	D3	10	Baik	23	Cukup Berminat

Membandingkan tingkat kepentingan elemen aktor di bawah ini berdasarkan kriteria.

Tabel.3 Tabel *Pair Comparison* Kriteria

KRITERIA	Pendidikan	Nilai psikotest	Wawancara	Lama Outsourcing	Kemimpinan
Pendidikan	1	3	4	3	2
Nilai test	1/3	1	2	2	1/3
Wawancara	1/4	1/2	1	1/2	1/3
Lama Outsourcing	1/3	1/2	2	1	1/3
Kemimpinan	1/2	3	3	3	1

Membandingkan tingkat kepentingan elemen aktor di bawah ini berdasarkan pendidikan.

Tabel.4 Tabel *Pair Comparison* Pendidikan

PENDIDIKAN	Rahmatan Samiyah, Amd	Mohamad Aris Kharisma, S.T	Atika Prameshwarie, Amd	Ratih Nurullita, Amd
Rahmatan Samiyah, Amd	1	2	3	4
Mohamad Aris Kharisma, S.T	1/2	1	2	2
Atika Prameshwarie, Amd	1/3	1/2	1	3
Ratih Nurullita, Amd	1/4	1/2	1/3	1

Membandingkan tingkat kepentingan elemen aktor di bawah ini berdasarkan pengalaman.

Tabel.5 Tabel *Pair Comparison* Pengalaman

PENGALAMAN	Rahmatan Samiyah, Amd	Mohamad Aris Kharisma,S.T	Atika Prameswarie, Amd	Ratih Nurullita, Amd
Rahmatan Samiyah, Amd	1	3	4	3
Mohamad Aris Kharisma,S.T	1/3	1	2	4
Atika Prameswarie,Amd	1/4	1/2	1	4
Ratih Nurullita, Amd	1/3	1/4	¼	1
Rahmatan Samiyah, Amd	1/4	1/3	½	½

Membandingkan tingkat kepentingan elemen aktor di bawah ini berdasarkan lama outsourcing.

Tabel.6 Tabel *Pair Comparison* Lama Outsource

LAMA OUTSOURCE	Rahmatan Samiyah, Amd	Mohamad Aris Kharisma,S.T	Atika Prameswarie, Amd	Ratih Nurullita, Amd
Rahmatan Samiyah, Amd	1	2	4	2
Mohamad Aris Kharisma,S.T	1/2	1	3	2
Atika Prameswarie,Amd	1/4	1/3	1	3
Ratih Nurullita, Amd	1/2	1/2	1/3	1

Membandingkan tingkat kepentingan elemen aktor di bawah ini berdasarkan kinerja.

Tabel.7 Tabel *Pair Comparison* Kinerja

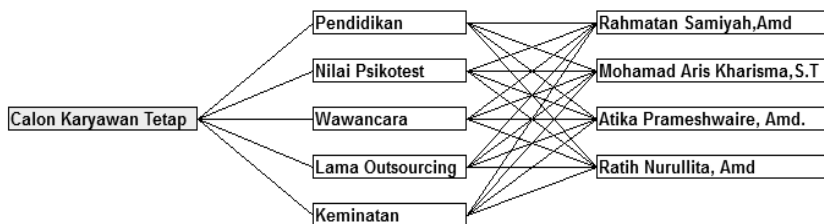
KINERJA	Rahmatan Samiyah, Amd	Mohamad Aris Kharisma,S.T	Atika Prameswarie,Amd	Ratih Nurullit a, Amd
Rahmatan Samiyah, Amd	1	3	2	3
Mohamad Aris Kharisma,S.T	1/3	1	3	2
Atika Prameswarie,Amd	1/2	1/3	1	2
Ratih Nurullita, Amd	1/3	1/2	1/2	1

Membandingkan tingkat kepentingan elemen aktor di bawah ini berdasarkan keminatan.

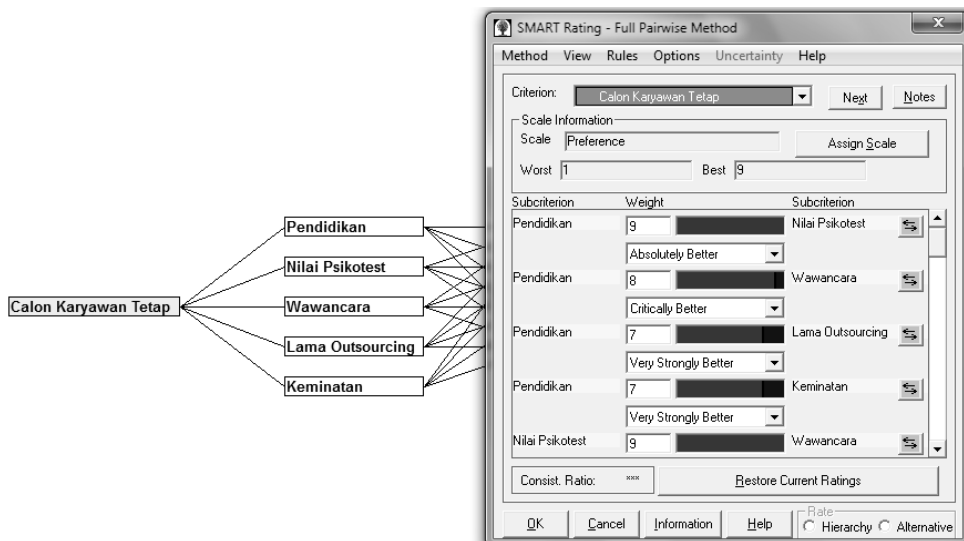
Tabel.8 Tabel *Pair Comparison* Keminatan

KEMINATAN	Rahmatan Samiyah, Amd	Mohamad Aris Kharisma,S.T	Atika Prameswarie, Amd	Ratih Nurullita, Amd
Rahmatan Samiyah, Amd	1	2	3	4
Mohamad Aris Kharisma,S.T	1/2	1	3	2
Atika Prameswarie,Amd	1/3	1/3	1	3
Ratih Nurullita, Amd	1/4	1/2	1/3	1
Rahmatan Samiyah, Amd	1/3	1/4	1/4	1/3

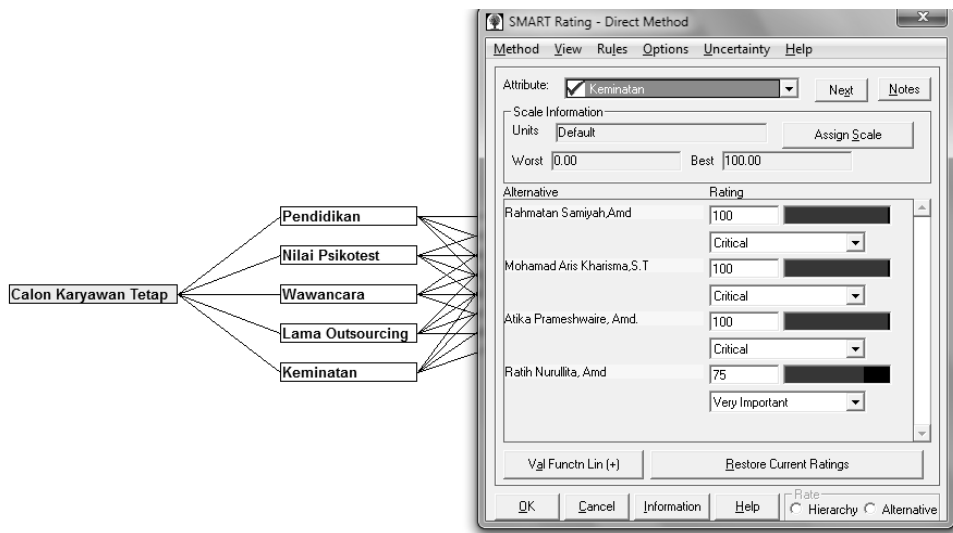
Uji Coba Penyelesaian Kasus AHP Calon Karyawan Tetap dengan Software *Criterion DecisionPlus 3.0*



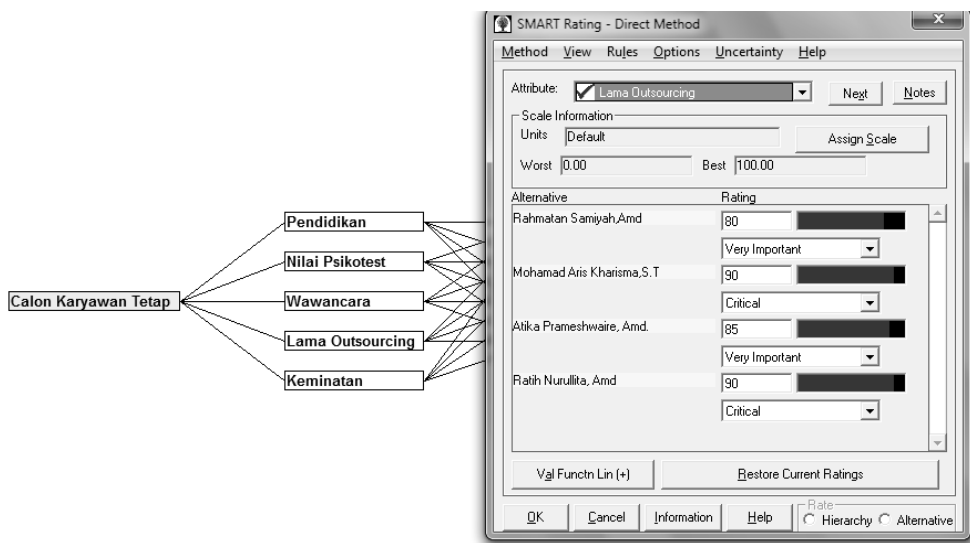
Gambar.4 Hierarki Seleksi Calon Karyawan Tetap



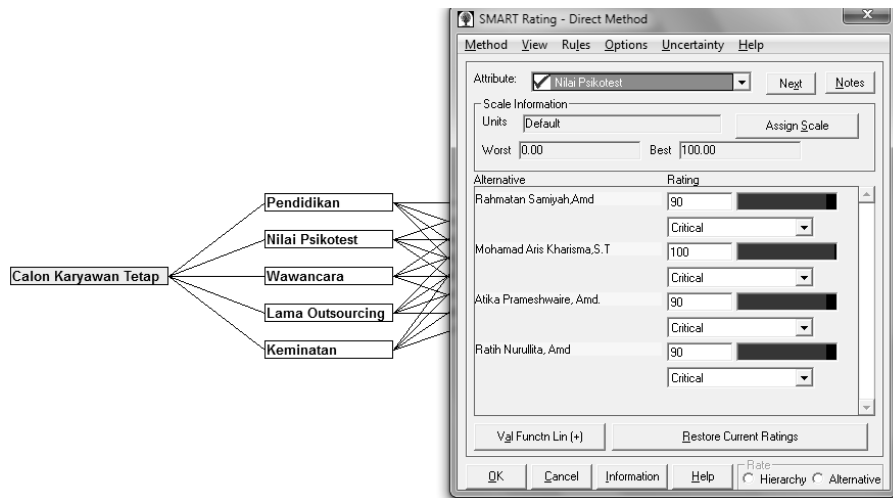
Gambar.5 Seleksi Calon Karyawan Tetap



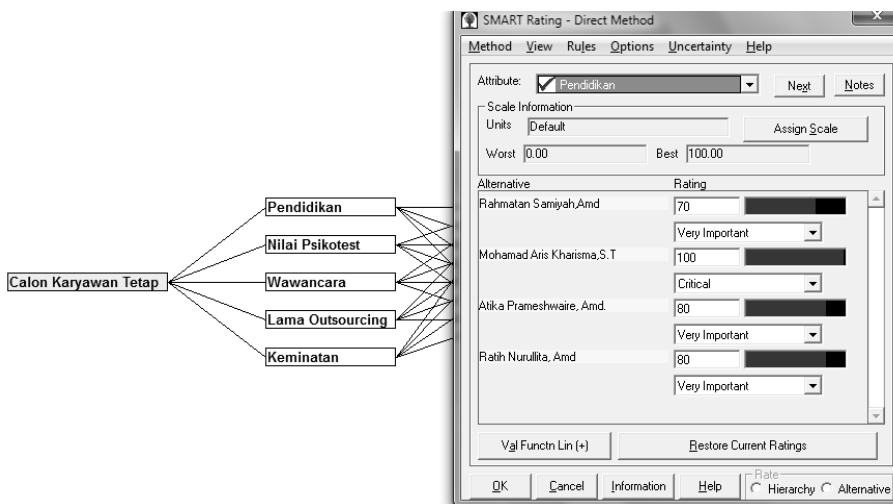
Gambar.6 Hasil seleksi Nilai Keminatan



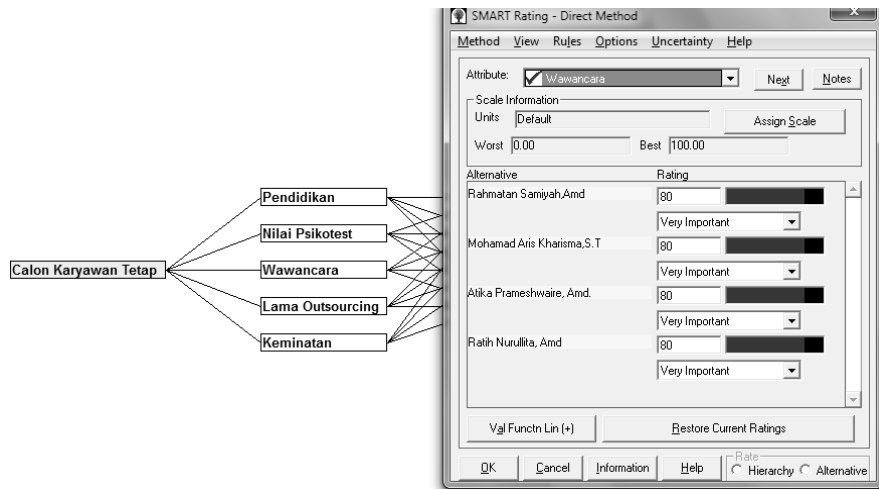
Gambar.7 Hasil seleksi Nilai Lama Outsourcing



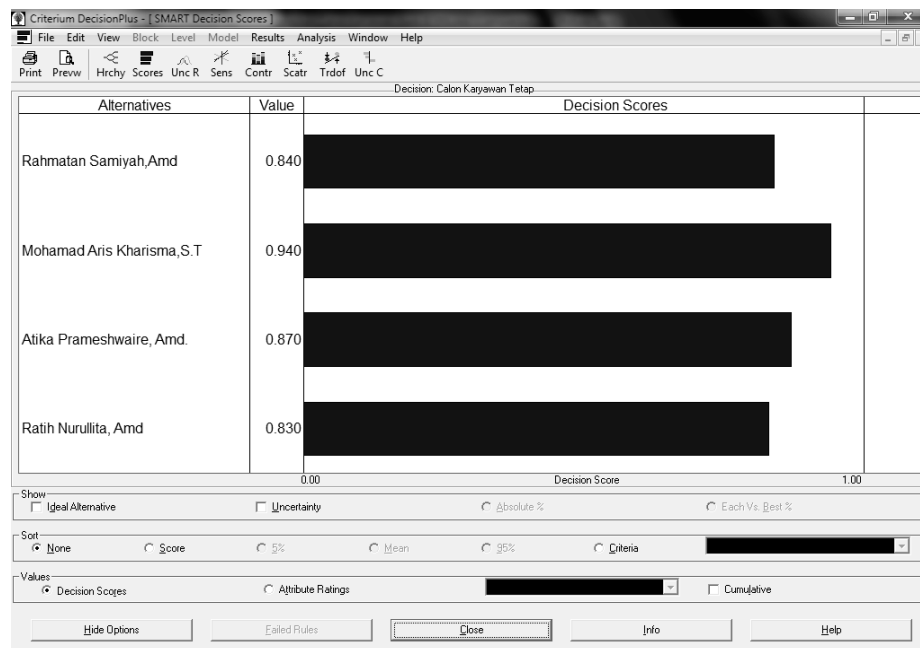
Gambar.8 Seleksi Nilai Nilai Psikotest



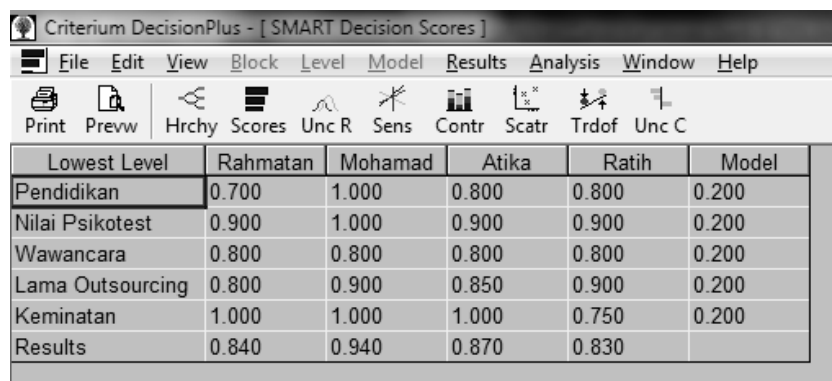
Gambar.9 Seleksi Nilai Pendidikan



Gambar.10 Seleksi Nilai Wawancara



Gambar.11 Hasil *Decision Score*



Lowest Level	Rahmatan	Mohamad	Atika	Ratih	Model
Pendidikan	0.700	1.000	0.800	0.800	0.200
Nilai Psikotest	0.900	1.000	0.900	0.900	0.200
Wawancara	0.800	0.800	0.800	0.800	0.200
Lama Outsourcing	0.800	0.900	0.850	0.900	0.200
Kemintaan	1.000	1.000	1.000	0.750	0.200
Results	0.840	0.940	0.870	0.830	

Gambar.12 Result Data

PENUTUP

Dalam seleksi Calon Karyawan Tetap ini, analisa yang dilakukan menggunakan metode Proses Analisa Bertingkat (*Analytic Hierarchy Process*) dengan struktur hierarki 3 level. Hasil analisa, menunjukkan bahwa urutan alternatif Calon Karyawan Tetap yang dapat dipertimbangkan adalah: Mohamad Aris Kharisma, S.T, Atika Prameshwarie, AMD., Rahmatan Samiyah, Amd., dan terakhir Ratih Nurullita, AMD. Urutan ini diperoleh dengan membandingkan 4 alternatif Calon Karyawan berdasarkan 5 kriteria. Hasil perhitunga menunjukkan bahwa kriteria yang paling berpengaruh adalah faktor *Kemintaan*, kemudian *Nilai Psikotest*, faktor *wawancara*, faktor *Lama Outsourcing* dan yang paling sedikit pengaruhnya adalah faktor *Pendidikan*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2008, **The Complete Decision Formulation, Analysis and Presentation for Windows**.
- McLeod, Raymond, Jr. 1996. **Sistem Informasi Manajemen**. Edisi Bahasa Indonesia Jilid II. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Saaty, L. Thomas. 1993. **Pengambilan Keputusan Bagi Para Pemimpin: Proses Hierarki Analitik Untuk Pengambilan Keputusan Dalam Situasi Yang Kompleks**. Seri Manajemen No.134. Cetakan kedua. PT Gramedia. Jakarta.
- Teknomo, Kardi. 1999. **Penggunaan Metode Analytic Hierarchy Process Dalam Menganalisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Seleksi Moda ke Kampus**. Dimensi Teknik Sipil. Volume 1, No. 1. Universitas Kristen Petra. Malang.
- Marimin, Nurul Maghfiroh. 2010. **Aplikasi Teknik Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen Rantai Pasok**. IPB Press, Bogor.