

SELEKSI KARYAWAN KEUANGAN DI PT. BUMI HUTAN SEMESTA MENGGUNAKAN METODE AHP

Rezky Izzatul Yazidah Anwar

Fakultas Teknologi Informasi

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

Email : rezky.izzatul@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi perusahaan. Salah satu aktifitas yang penting bagi perusahaan adalah proses penerimaan atau seleksi sumber daya manusia itu sendiri, yang sering disebut seleksi karyawan. Pada umumnya seleksi karyawan pada perusahaan swasta tidak terlalu memperhatikan detail syarat para calon karyawan, yang terpenting adalah kemampuannya dan syarat umum saja. Pada kenyataannya pengambilan keputusan secara efisien dan efektif pada saat melakukan seleksi terhadap sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, maka diperlukan suatu model pengambilan keputusan untuk membantu memecahkan masalah tersebut, sehingga tidak ada lagi penilaian subjektif terhadap calon karyawan dan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan bidang yang ditekuninya. Dalam hal ini AHP (Analytical Hierarchy Process) digunakan sebagai metode untuk membantu menentukan kriteria-kriteria ideal yang akan digunakan pada saat proses seleksi, hingga mengurutkan berdasarkan skor tertinggi. Kriteria disusun dengan struktur hirarki, untuk memudahkan proses seleksi.

Kata Kunci : *AHP, Seleksi Karyawan, Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Sistem seleksi penerimaan karyawan saat ini banyak dengan penilaian subjektif. Padahal tanpa disadari itu secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan, karena kurangnya perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusianya. Seperti yang terjadi pada PT. Bumi Hutan Semesta yang terletak di Kalimantan Tengah. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Sehingga kadang mempengaruhi kinerja perusahaan dan berdampak buruk pada perkembangan perusahaan, karena kurangnya kemampuan dalam menguasai bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kriteria yang dibutuhkan perusahaan adalah dilihat dari ijazah terakhir minimal diploma 3, jurusan akuntansi, adanya pengalaman kerja minimal 2 tahun kerja, serta memiliki nilai test tertulis dan wawancara yang baik. Dan dari 35 pelamar hanya 1 orang yang dibutuhkan untuk bagian keuangan. Faktanya ada sekitar 29 % (persen) atau 10 orang dari pelamar, yang memenuhi kriteria namun ditolak. Sedangkan, 3 % (persen) atau 1 orang pelamar yang tidak memenuhi kriteria justru diterima.

Dalam penelitian kali ini menerapkan metode AHP karena AHP pada dasarnya, merupakan proses pengambilan keputusan untuk memilih suatu alternatif pilihan penilaian yang

mirip. Maka disini akan dibangun sebuah sistem seleksi penerimaan karyawan bagian keuangan dengan penerapan metode AHP (*Analytical Hierachy Process*) di PT. Bumi Hutan Semesta, agar membantu untuk memberikan hasil akurat penilaian sebagai pertimbangan para pengambil keputusan sehingga dapat memilih calon karyawan yang tepat untuk bagian keuangan dan mengubah sistem subjektif yang ada selama ini.

RUMUSAN MASALAH

Bagaimana menerapkan metode AHP (*Analytical Hierachy Process*) pada seleksi penerimaan karyawan bagian

keuangan di PT. Bumi Hutan Semesta, dapat menjadi pertimbangan pengambilan keputusan.

TARGET LUARAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Target luaran dari penelitian ini adalah menerapkan metode AHP dalam proses seleksi penerimaan karyawan bagian keuangan sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan baru yang akan bekerja di perusahaan. Sedangkan Manfaatnya adalah menghasilkan proses seleksi penerimaan karyawan bagian keuangan sesuai dengan kriteria yang ditentukan.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa Data yang diambil secara langsung dari objek

yaitu PT. Bumi Hutan Semesta dan data kriteria-kriteria penilaian seleksi. Semua data tersebut akan menjadi variable yang akan dianalisa oleh metode.

Tabel 1. Kriteria Seleksi Karyawan

Kriteria	Sub Kriteria	Keterangan
Ijazah	S 1	Lulusan Strata 1
	D III	Lulusan Diploma III
Bidang Ilmu	Akuntansi	Jurusan Akuntansi Keuangan
	Manajemen	Jurusan Manejemen
	Ekonomi	Jurusan Ilmu Ekonomi
Test Tertulis	A	Baik (80%-100%)
	B	Cukup (50%-70%)
	C	Kurang (10%-40%)
Pengalaman	>5	Pengalaman kerja 5 tahun ke atas
	4-5	Pengalaman kerja 4-5 tahun
	3-2	Pengalaman kerja 2-3 tahun

Tabel 2. Kriteria Seleksi Karyawan

No Register	Administrasi				Test Wawancara			Hasil
	Ijazah	Bidang Ilmu	Lama Kerja	Test Tertulis	Sikap	Kemampuan Menjawab	Pemakaian Bahasa	
1703252	S1	Ekonomi	2 tahun	B	Baik	Cukup	Baik	Ditolak
1703227	D3	Akuntansi	2 tahun	B	Baik	Cukup	Cukup	Ditolak
1703046	SMA	-	2 tahun	B	-	-	-	Ditolak
1703220	S1	Manajemen	3 tahun	B	Cukup	Baik	Baik	Ditolak
1703257	SMA	-	4 tahun	A	Baik	Kurang	Cukup	Ditolak
1703056	S1	Ekonomi	3 tahun	B	Baik	Baik	Kurang	Ditolak
1703158	S1	Tek.Sipil	1 tahun	A	Cukup	Kurang	Cukup	Ditolak

1703179	S1	Akuntansi	2 tahun	A	Baik	Baik	Cukup	Ditolak
1703221	SMA	-	0 tahun	A	Baik	Cukup	Cukup	Diterima
1703275	D3	Tek.Kimia	3 tahun	C	Baik	Kurang	Cukup	Ditolak
1703104	D3	Akuntansi	3 tahun	B	Baik	Cukup	Cukup	Ditolak
1703071	D3	Pelayaran	1 tahun	C	-	-	-	Ditolak
1703199	S1	Ekonomi	2 tahun	B	Baik	Baik	Baik	Ditolak
1703221	S1	Pend. Bio.	1 tahun	B	-	-	-	Ditolak
1703192	SMA	-	0 tahun	B	-	-	-	Ditolak
1703060	SMA	-	0 tahun	B	-	-	-	Ditolak
1703093	SMA	-	1 tahun	C	-	-	-	Ditolak
1703079	SMA	-	3 tahun	B	-	-	-	Ditolak
1703090	SMA	-	0 tahun	B	-	-	-	Ditolak
1703133	SMA	-	0 tahun	B	-	-	-	Ditolak
1703240	D3	Manajemen	2 tahun	B	aik	Baik	Baik	Ditolak
1703050	SMA	-	0 tahun	B	-	-	-	Ditolak
1703057	S1	Pertanian	1 tahun	B	ukup	Baik	Baik	Ditolak
1703055	SMA	-	3 tahun	B	-	-	-	Ditolak
1703218	SMA	-	0 tahun	A	aik	Baik	Kurang	Ditolak
1703211	SMA	-	5 tahun	B	-	-	-	Ditolak
1703145	SMA	-	0 tahun	C	-	-	-	Ditolak
1703290	SMA	-	0 tahun	C	-	-	-	Ditolak
1703187	S1	Manajemen	2 tahun	B	aik	Baik	Baik	Ditolak
1703058	SMA	-	0 tahun	C	-	-	-	Ditolak
1703286	SMA	-	3 tahun	C	-	-	-	Ditolak
1703231	S1	Adm.Pend.	1 tahun	A	aik	Baik	Cukup	Ditolak
1703058	D3	Akuntansi	2 tahun	B	aik	Cukup	Baik	Ditolak
1703151	SMA	-	4 tahun	B	-	-	-	Ditolak
1703180	SMA	-	2 tahun	C	-	-	-	Ditolak

Keterangan : Nilai Rata-rata benar :

A (80 – 100 %) = Baik

B (50 – 70%) = Cukup

C (10 – 40%) = Kurang

Nilai wawancara :

OK = Nilai baik

TDK = Nilai kurang

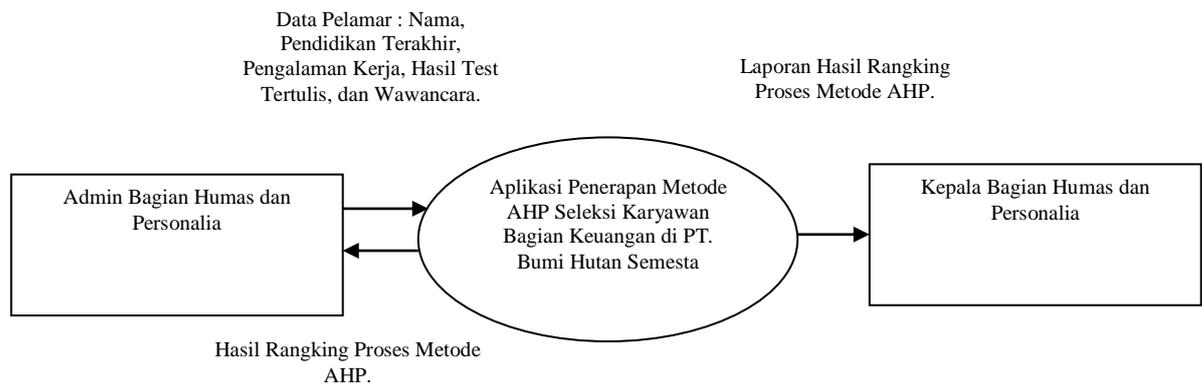
Dari kriteria yang ada diperusahaan adalah ijazah terakhir minimal diploma 3 akuntansi, adanya pengalaman kerja minimal 2 tahun, serta memiliki nilai test tertulis dan nilai wawancara

yang baik. Dan yang terjadi dari rekap data di atas dapat dilihat bahwa telah terjadi subjektifitas dalam penilaian. Ada 29 % (persen) atau 10 orang pelamar yang memenuhi kriteria namun tidak diterima. Sedangkan 3 % (persen) atau 1 orang pelamar yang jelas tidak memenuhi kriteria perusahaan justru diterima. Dampak dari semua ini adalah hasil kinerja karyawan yang tidak maksimal sehingga mengganggu perkembangan perusahaan.

Diagram Konteks

Diagram konteks adalah diagram yang terdiri dari suatu proses dan menggambarkan ruang lingkup suatu sistem. Diagram konteks merupakan level tertinggi dari DFD yang menggambarkan seluruh input ke sistem atau output dari sistem. Diagram konteks berisi

gambaran umum (secara garis besar) sistem yang akan dibuat. Dari admin yang memasukkan data calon karyawan ke aplikasi hingga laporan yang dihasilkan yang akan diserahkan kepada pengambil keputusan.



Gambar 1. Diagram Kontek Seleksi Atlet dengan AHP

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

- a. Penelitian dilakukan dengan menginput data kriteria karyawan diolah dengan metode AHP menghasilkan ranking dalam software Delphi.
- b. Dari data yang telah dibuat, kemudian diolah user accepted untuk mengetahui kelayakan aplikasi yang di olah. Pengujian *User Acceptance* dilakukan pada penelitian ini agar mengetahui bahwa aplikasi yang telah dibuat ini layak digunakan atau justru memiliki banyak kekurangan. Pengujian

User Acceptance merupakan pengujian yang dilakukan secara objektif dimana aplikasi diuji dengan membuat kuesioner mengenai kepuasan *user* dengan kandungan point syarat *user friendly*.

- c. Setelah itu maka akan dilakukan evaluasi terhadap software melalui pengujian Pre test dan Post test untuk mengetahui seberapa pengaruhnya metode AHP terhadap perengkingan atlet bulu tangkis. Sehingga didapatkannya perengkingan dengan akurasi yang baik.

Pembahasan

- a. Pengujian *white box* digunakan untuk mengetahui cara kerja suatu perangkat lunak secara internal. Pengujian dilakukan untuk menjamin operasi - operasi internal sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan dengan menggunakan struktur kendali dari

prosedur yang dirancang. Dalam hal ini, pengujian tidak dilakukan terhadap keseluruhan program tetapi hanya dilakukan pada sampel pengujian untuk seleksi karyawan.

- b. Pengujian *black box* digunakan untuk menguji fungsi-fungsi khusus dari perangkat

lunak yang dirancang. Pada teknik pengujian *black box* kebenaran perangkat lunak yang diuji hanya dilihat berdasarkan keluaran yang dihasilkan dari data atau kondisi masukan yang diberikan untuk fungsi yang ada tanpa melihat bagaimana proses untuk mendapatkan keluaran tersebut.

- c. Aplikasi yang telah dibuat ini layak atau masih memiliki banyak kekurangan.
- d. Pengujian *User Acceptance* ini menggunakan kuisioner yang diberikan kepada 5 responden berdasarkan model skala likert (lima pilihan jawaban)

Tabel 2. Data User Accepted

A	Pertanyaan	TS	C	S	SS
1	Apakah aplikasi efektif digunakan saat ini ?	0	0	3	2
2	Apakah aplikasi ini berguna dan sesuai kebutuhan ?	0	0	1	4
3	Apakah aplikasi ini mudah untuk dipelajari dan dipahami?	0	0	4	1
4	Apakah aplikasi ini mudah digunakan ?	0	0	4	1
5	Apakah tampilan dari aplikasi ini menarik ?	0	1	3	1
6	Apakah laporan yang ditampilkan sudah sesuai dengan kebutuhan ?	0	0	2	3

Didapat nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,654 dengan jumlah pertanyaan 5 buah. *Alpha Cronbach* = 0,654 terletak antara 0,60 hingga 0,80 sehingga tingkat reliabilitasnya reliabel.

Dari semua hasil pengujian yang telah dilakukan dari pengujian validitas maupun reliabilitas menunjukkan bahwa pengujian *User Acceptance* ini telah menghasilkan data yang valid dengan tingkat reliabilitasnya termasuk Reliabel.

Pre Test dan *Post Test* merupakan sebuah evaluasi yang diadakan untuk menguji konsep dan eksekusi yang direncanakan. Untuk mengetahui pengaruh dari penerapan AHP pada kasus penentuan prioritas seleksi karyawan, maka disajikan hasil prioritas atlet berdasarkan pada perhitungan Manual AHP dan perhitungan program AHP.

Tabel 4. Contoh data Perhitungan pretest dan posttest

No .	No Register	Administrasi				Test Wawancara			Hasil	Ket.
		Ijazah	Bidang Ilmu	Lama Kerja	Test Tertulis	Sikap	Kemampuan Menjawab	Pemakaian Bahasa		
1	1703252	S1	Ekonomi	2 tahun	B	Baik	Cukup	Baik	Diterima	Sesuai
2	1703227	D3	Akuntansi	2 tahun	B	Baik	Cukup	Cukup	Diterima	Sesuai
3	1703046	SMA	-	2 tahun	B	-	-	-	Ditolak	Sesuai
4	1703220	S1	Manajemen	3 tahun	B	Cukup	Baik	Baik	Ditolak	Tidak Sesuai
5	1703257	SMA	-	4 tahun	A	Baik	Kurang	Cukup	Ditolak	Sesuai
6	1703056	S1	Ekonomi	3 tahun	B	Baik	Baik	Kurang	Diterima	Sesuai
7	1703158	S1	Tek.Sipil	1 tahun	A	Cukup	Kurang	Cukup	Ditolak	Sesuai
8	1703179	S1	Akuntansi	2 tahun	A	Baik	Baik	Cukup	Diterima	Sesuai
9	1703221	SMA	-	0 tahun	A	Baik	Cukup	Cukup	Ditolak	Sesuai
10	1703275	D3	Tek.Kimia	3 tahun	C	Baik	Kurang	Cukup	Diterima	Sesuai
11	1703104	D3	Akuntansi	3 tahun	B	Baik	Cukup	Cukup	Ditolak	Sesuai
12	1703071	D3	Pelayaran	1 tahun	C	-	-	-	Ditolak	Sesuai
13	1703199	S1	Ekonomi	2 tahun	B	Baik	Baik	Baik	Diterima	Sesuai
14	1703221	S1	Pend. Bio.	1 tahun	B	-	-	-	Ditolak	Sesuai

15	1703192	SMA	-	0 tahun	B	-	-	-	Ditolak	Sesuai
16	1703060	SMA	-	0 tahun	B	-	-	-	Ditolak	Sesuai
17	1703093	SMA	-	1 tahun	C	-	-	-	Ditolak	Sesuai
18	1703079	SMA	-	3 tahun	B	-	-	-	Ditolak	Sesuai
19	1703090	SMA	-	0 tahun	B	-	-	-	Ditolak	Sesuai
20	1703133	SMA	-	0 tahun	B	-	-	-	Ditolak	Sesuai
21	1703240	D3	Manajemen	2 tahun	B	Baik	Baik	Baik	Diterima	Sesuai
22	1703050	SMA	-	0 tahun	B	-	-	-	Ditolak	Sesuai
23	1703057	S1	Pertanian	1 tahun	B	Cukup	Baik	Baik	Ditolak	Sesuai
24	1703055	SMA	-	3 tahun	B	-	-	-	Ditolak	Sesuai
25	1703218	SMA	-	0 tahun	A	Baik	Baik	Kurang	Ditolak	Sesuai
26	1703211	SMA	-	5 tahun	B	-	-	-	Ditolak	Sesuai
27	1703145	SMA	-	0 tahun	C	-	-	-	Ditolak	Sesuai
28	1703290	SMA	-	0 tahun	C	-	-	-	Ditolak	Sesuai
29	1703187	S1	Manajemen	2 tahun	B	Baik	Baik	Baik	Diterima	Sesuai
30	1703058	SMA	-	0 tahun	C	-	-	-	Ditolak	Sesuai
31	1703286	SMA	-	3 tahun	C	-	-	-	Ditolak	Sesuai
32	1703231	S1	Adm.Pend.	1 tahun	A	Baik	Baik	Cukup	Diterima	Tidak Sesuai
33	1703058	D3	Akuntansi	2 tahun	B	Baik	Cukup	Baik	Diterima	Sesuai
34	1703151	SMA	-	4 tahun	B	Baik	Kurang	Cukup	Ditolak	Sesuai
35	1703180	SMA	-	2 tahun	C	-	-	-	Ditolak	Sesuai

Kesimpulan

Dari pengumpulan data-data dan pengujian-pengujian yang telah dilakukan. Dengan hasil uji tingkat akurasi sebelum menggunakan metode, tingkat akurasinya hanya sebesar 68 % (persen). Sedangkan setelah diterapkannya metode, tingkat akurasinya menjadi 94 % (persen).

Saran

Saran untuk penelitian ini adalah dapat dilakukan penambahan jumlah kriteria dan sub kriteria yang digunakan. Serta

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aplikasi penerapan metode AHP pada proses seleksi karyawan bagian keuangan di PT. Bumi Hutan Semesta ini dapat digunakan dan diimplementasikan sebagai langkah penyelesaian masalah subjektifitas yang ada pada sistem seleksi selama ini. proses seleksi karyawan ini juga bisa menggunakan metode lainnya dan penelitian ini dapat dipakai sebagai tolak ukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatta, H. A. (2009). Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan untuk Penilaian Ujian Tugas Skripsi. 2.
 Hariandja, M. T. (2007). *MANAJEMEN SUMER DAYA MANUSIA Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian,*

- dan Peningkatan Produktivitas Pegawai.*
 Kusrini. (2007). *Konsep dan Aplikasi SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN.* Yogyakarta: ANDI.

- Latifah, S. (2005). Prinsip-prinsip Dasar AHP. 2.
- Maharani, R. H., Syukur, A., & Catur, T. (2010). Penerapan Metode AHP dalam Penerimaan Karyawan Pada PT. Pasir Besi Indonesia. *Jurnal Teknologi Informasi*, Vol. 6, 102.
- Marimin. (2008). *Teknik & Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk*. Jakarta: Grasindo.
- Mora, M. (2009). Analisis Sensitivitas dan Pengaruhnya Terhadap Urutan Prioritas Dalam Metode AHP. 21.
- Napitupulu, I. J. (2010). *Pembangunan Berkelanjutan Peran dan Kontribusi Emil Salim*. Jakarta: Gramedia.
- Parapat, D. J. (2009). Model Penentuan Prioritas Dalam AHP Melalui Koefisien Korelasi. 19.
- Rochmasari, L., Suprapedi, & Subagyo, H. (2010). Penentuan Prioritas Usulan Sertifikasi Guru Dengan Metode AHP. *Jurnal Teknologi Informasi*, 6, 6.
- Sensuse, Sari, F. R., & Indra, D. (2010). Penerapan Process Dalam Sistem Penunjang Keputusan Untuk Pemilihan Asuransi. 1.
- Supriyono. (2007). Sistem Pemilihan Pejabat Struktural dengan Metode AHP.
- Wardhani, Y. F., & Viatrie, D. I. (2006). *Latihan Soal-soal Psikotes untuk Pelamar Kerja*. Depok: Kawan Pustaka.
- Wibisono, D. (2008). *Riset Bisnis Panduan bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: Gramedia.