

IMPLEMENTASI ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) DALAM MENENTUKAN ALTERNATIF KRITERIA PENEMPATAN KARYAWAN DI CV. JASINDO SEMARANG

Hendry Susilo¹⁾, Tsalis Syaifuddin, S.Pd, M.Si.²⁾, Yulianeu, SE, MM²⁾
Mahasiswa Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang¹⁾
Dosen Manajemen Fakultas Ekonomika & Bisnis Universitas Pandanaran Semarang²⁾

ABSTRACT

The aim of this study was to find out the implementation of AHP (Analytical Hierarchy Process) in determining criteria alternative of employees placement at CV. Jasindo Semarang. This research was conducted by a quantitative method where data collection was done by using questionnaires, observations, interviews, and literature.

The object of this study was CV. Jasindo Semarang which is located on Jl. Bledak Anggur V/9 Tlogosari Kulon Semarang, especially the policy of employees placement. The results showed that there was an unsuitable policy in employees placement, so that the use of AHP should give better result.

The result of AHP gave better ways to solve the problem in employees placement at CV. Jasindo so that in can be used immediately since the inconsistency ratio of each criteria is acceptable.

Keywords : *AHP (Analytical Hierarchy Process), employees placement, inconsistency ratio*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi dari AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dalam menentukan alternatif kriteria penempatan karyawan di CV. Jasindo Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner, observasi, wawancara dan studi pustaka.

Obyek dari penelitian ini adalah CV. Jasindo yang beralamat di Jl. Bledak Anggur V/9 Tlogosari Kulon Semarang, khususnya mengenai kebijakan dalam penempatan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kebijakan yang tidak sesuai dalam penempatan karyawan, sehingga penggunaan AHP bisa memberikah hasil yang lebih baik.

Hasil penggunaan AHP memberikan cara yang lebih baik untuk menyelesaikan masalah dalam penempatan karyawan di CV. Jasindo sehingga bisa segera diterapkan dan juga rasio ketidakkonsekwenan di setiap kriteria dapat diterima.

Kata Kunci : *AHP, penempatan karyawan, rasio ketidakkonsekwenan*

PENDAHULUAN

Untuk bisa menjadi sebuah perusahaan yang maju dan berkembang dengan baik, salah satu hal yang sangat penting yaitu tentang Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Sudarmanto (2009) peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk itu agar organisasi bisa mencapai visi dan misinya, setiap SDM yang dimiliki harus kompeten di bidangnya. Selain kompetensi tentunya perusahaan juga harus tepat dalam penempatan karyawan yang disesuaikan dengan kompetensinya.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di CV. Jasindo Semarang. CV. Jasindo adalah sebuah perusahaan swasta di bidang fumigasi yang sudah banyak dikenal oleh eksportir dan importir khususnya di wilayah Jateng dan DIY. Untuk bisa memiliki Sumber Daya Manusia yang berkompeten, CV. Jasindo menetapkan kriteria pada masing-masing jabatan yang

diatur dalam Buku Panduan Mutu perusahaan. Selain itu, berbagai pertimbangan atau kebijakan diperlukan untuk memastikan bahwa jabatan tersebut adalah tepat dan strategis untuk seseorang yang dipilih. Sebagaimana diketahui bahwa di CV. Jasindo terdapat beberapa ketidaksesuaian antara kriteria karyawan dan jabatannya di perusahaan. Biasanya mereka secara manusiawi terbentur pada faktor "*like and dislike*" sehingga seringkali salah menempatkan seorang karyawan pada jabatan yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis akan meneliti tentang penerapan metode AHP (*Analytic Hierarchy Process*) yang dapat digunakan untuk membantu CV. Jasindo dalam memilih karyawan yang tepat untuk menempati jabatan tertentu di perusahaan. Dengan begitu diharapkan posisi yang dijabat oleh karyawan sesuai dengan kriteria bisa meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini ada sejumlah kriteria yang perlu dipertimbangkan dengan adanya

sejumlah alternatif karyawan. Untuk penyelesaian permasalahan ini dapat dilakukan dengan merancang suatu aplikasi yang menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik mengambil penelitian dengan judul : “IMPLEMENTASI *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)* DALAM MENENTUKAN ALTERNATIF KRITERIA PENEMPATAN KARYAWAN DI CV. JASINDO SEMARANG”.

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan SDM

M. Yani (2012) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi. Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa perencanaan SDM merupakan proses penentuan kebutuhan pegawai pada masa yang akan datang

berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga kerja yang ada.

Lowongan Kerja

Definisi lowongan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kesempatan kerja yang disediakan untuk individu atau kelompok yang memenuhi syarat tertentu. Jadi pada dasarnya lowongan kerja adalah sebuah kesempatan kerja pada posisi tertentu di instansi atau tempat usaha yang tersedia untuk individu maupun kelompok yang telah memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila berkas-berkas lamaran mereka diserahkan. Menurut Siagian (2009) definisi rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut

Hasibuan (2007) rekrutmen adalah usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

Kriteria SDM

Penentuan kriteria atau kualifikasi SDM dalam sebuah perusahaan merupakan proses yang sangat penting. Kriteria atau kualifikasi merupakan ukuran yang menjadi dasar dalam penilaian terhadap calon karyawan yang akan dipekerjakan oleh sebuah perusahaan. Ada beberapa kriteria atau kualifikasi yang menjadi dasar pelaksanaan seleksi di perusahaan (Samsudin, 2006) antara lain: keahlian, pengalaman, usia, jenis kelamin, pendidikan, kondisi fisik, tampang.

Seleksi SDM

Menurut Veithzal Rivai (2008), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian

dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.

Analytical Hierarchy Process (AHP)

Analytical Hierarchy Process (AHP) merupakan suatu model pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty. AHP menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki. Menurut Saaty (1993), hirarki didefinisikan sebagai suatu representasi dari sebuah permasalahan yang kompleks dalam suatu struktur multi level dimana level pertama adalah tujuan, yang diikuti level faktor, kriteria, sub kriteria, dan seterusnya ke bawah hingga level terakhir dari alternatif. Dengan hirarki, suatu masalah yang kompleks dapat diuraikan ke dalam kelompok-kelompoknya yang

kemudian diatur menjadi suatu bentuk hirarki sehingga permasalahan akan tampak lebih terstruktur dan sistematis.

Penempatan Karyawan

Menurut Hasibuan (2005) bahwa penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Menurut Sunyoto (2012), penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sedangkan menurut Yani (2012), *placement* atau penempatan adalah penunjukkan kepada karyawan untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif

merupakan penelitian yang termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. Biasanya kegiatan penelitian ini meliputi pengumpulan data, menganalisis data, menginterpretasi data, dan diakhiri dengan sebuah kesimpulan yang mengacu pada penganalisisan data tersebut. Penelitian kualitatif menurut Moleong (2005) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat atau kepercayaan orang

yang diteliti dan kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah implementasi kebijakan penetapan kriteria penempatan karyawan di CV. Jasindo Semarang.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di CV. Jasindo Semarang yang beralamat di Jl. Bledak Anggur V No. 9 Tlogosari Kulon, Semarang.

Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi dari instansi maupun pihak-pihak lain yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata – kata

yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari responden secara langsung (Arikunto, 2010). Data primer diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data-data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi sesuai masalah yang akan diteliti.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan metode AHP dan analisis deskriptif kualitatif. Analisis dengan metode AHP ini dilakukan dengan melakukan penyederhanaan suatu persoalan

komplek yang tidak terstruktur, strategik, dan dinamik menjadi bagian-bagiannya, serta menata dalam suatu hierarki. Kemudian kepentingan setiap variabel diberi nilai numerik secara subjektif tentang arti penting variabel tersebut secara relatif dibandingkan dengan variabel lain. Dari berbagai pertimbangan tersebut kemudian dilakukan sintesa untuk menetapkan variabel yang memiliki prioritas tinggi dan berperan untuk mempengaruhi hasil pada sistem tersebut (Marimin, 2004).

Hasil dan Analisis

Data yang terkumpul dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, kuesioner dan kajian pustaka. Teknik pertama adalah observasi yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan terhadap pelaksanaan penetapan kriteria karyawan yang tercantum dalam buku Panduan Mutu CV. Jasindo Semarang. Setelah mempelajari apa yang tertulis di Buku Panduan tersebut, peneliti melakukan pengamatan terhadap

karyawan-karyawan yang menjabat setiap posisi jabatan di CV. Jasindo. Data yang terkumpul dari hasil observasi ini berupa data kualitatif. Pelaksanaan observasi untuk petugas lapangan dilaksanakan pada saat mereka melangsungkan pekerjaannya.

Teknik kedua yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik wawancara. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data berupa pendapat, tanggapan, dan penilaian terhadap penetapan kriteria dan penempatan karyawan di CV. Jasindo Semarang yang merupakan obyek dalam kegiatan penelitian ini. Pada penelitian ini untuk wawancara dilakukan dengan beberapa informan, yaitu Wakil Manajemen, Manajer Mutu dan Manajer Teknis.

Teknik ketiga yaitu kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner atau daftar pertanyaan dibuat cukup terperinci. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini dilakukan secara pribadi kepada informan yang telah ditunjuk.

Dari penelitian yang dilakukan di CV. Jasindo yang diperoleh dari

kriteria-kriteria atau aspek-aspek dalam penempatan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Penempatan karyawan di CV. Jasindo berdasarkan aspek pendidikan.
2. Penempatan karyawan di CV. Jasindo berdasarkan aspek kepribadian.
3. Penempatan karyawan di CV. Jasindo berdasarkan aspek latar belakang sosial.

Menurut Saaty (1993) untuk menetapkan prioritas elemen-elemen dalam suatu persoalan keputusan adalah dengan membuat perbandingan berpasangan (*pairwise comparisons*) yaitu setiap alternatif dibandingkan berpasangan terhadap suatu kriteria yang ditentukan.

Gambar 1.

Bentuk perbandingan berpasangan matriks:

C	A1	A2	A3	A4
A1	1			
A2		1		
A3			1	
A4				1

C : Kriteria
A : Alternatif

Pengisian matriks banding berpasangan tersebut, menggunakan bilangan yang menggambarkan relatif pentingnya suatu elemen diatas yang lainnya. Skala itu mendefinisikan dan menjelaskan nilai 1 – 9 yang ditetapkan sebagai pertimbangan dalam membandingkan pasangan elemen yang sejenis di setiap tingkat hierarki terhadap suatu kriteria yang berada setingkat diatasnya. Pengalaman telah membuktikan bahwa skala dengan 9 satuan dapat diterima dan mencerminkan derajat sampai mana mampu membedakan intensitas tata hubungan antar elemen.

Tabel 4. Skala Banding Berpasangan

Tingkat Kepentingan	Definisi	Penjelasan
1	Kedua strategi Sama Penting	Kedua strategi memiliki pengaruh yang sama
3	Strategi yang satu sedikit lebih penting	Penilaian sedikit lebih memihak pada salah satu strategi dibanding pasangannya
5	Strategi yang satu lebih penting daripada yang lainnya	Penilaian sangat memihak pada salah satu strategi dibanding pasangannya
7	Strategi yang satu jelas sangat penting daripada strategi yang lainnya	Salah satu strategi sangat berpengaruh dan dominasinya tampak secara nyata
9	Strategi yang satu mutlak sangat penting daripada strategi yang lainnya	Bukti bahwa salah satu strategi sangat penting daripada pasangannya adalah sangat jelas
2,4,6,8	Nilai tengah diantara dua pertimbangan yang berdekatan	Nilai ini dibreikan jika terdapat keraguan diantara kedua penilaian yang berdekatan
Kebalikan	Jika strategi x mempunyai salah satu nilai di atas pada saat dibandingkan dengan strategi y, maka strategi y mempunyai nilai kebalikan bila dibandingkan dengan strategi x.	

Sumber : Saaty (1993)

Setelah semua pertimbangan diterjemahkan secara numerik, validitasnya dievaluasi dengan suatu uji konsistensi. AHP mengukur konsistensi menyeluruh dari berbagai pertimbangan melalui rasio konsistensi memakai *Expert Choice Versi 9.0*. Nilai rasio konsistensi harus sepuluh persen atau kurang ($CR \leq 0,1$). Namun jika nilai tersebut kurang dari 0.10 maka hasil tersebut dikatakan konsisten menurut Marimin (2004), pengukuran rasio konsistensi (CR) adalah sebagai berikut:

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

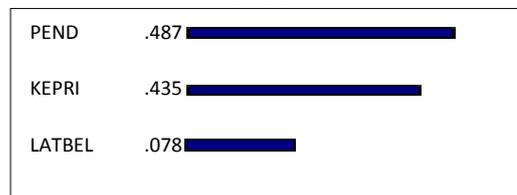
CR : *Consistency Ratio*
 CI : *Consistency Index*
 RI : *Random Index*

Setelah dilakukan *running* melalui program *Expert Choice Versi 9.0*, akan ditunjukkan hasil urutan skala prioritas secara grafis untuk mencapai sasaran “Implementasi AHP dalam menentukan alternatif kriteria penempatan karyawan di CV. Jasindo”. Urutan skala prioritas tersebut sesuai dengan bobot dari masing-masing alternatif dan kriteria serta besarnya konsistensi gabungan hasil *running*, apabila besarnya rasio

konsistensi tersebut $\leq 0,1$ maka keputusan yang diambil oleh para responden untuk menentukan skala prioritas cukup konsisten, artinya bahwa skala prioritas tersebut dapat diimplementasikan sebagai kebijakan untuk mencapai sasaran.

Tahap pertama, peringkat kriteria penempatan karyawan yang tertinggi adalah aspek pendidikan yang memiliki bobot 0.483. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria tersebut merupakan prioritas utama. Hasil analisis tersebut memiliki nilai *inconsistency ratio* sebesar 0.02, dapat disimpulkan bahwa matriks perbandingan telah teruji sangat konsisten. Skala prioritas tersebut dapat ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :

Gambar 2
 Penempatan Karyawan di CV.
 Jasindo



Sumber : Data Primer diolah menggunakan *Expert Choice Versi 9.0*

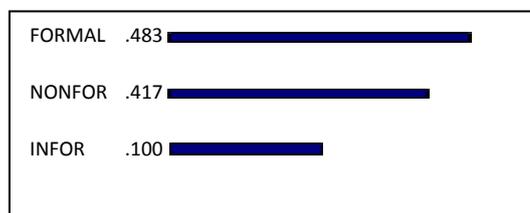
Berdasarkan Gambar diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menentukan kriteria penempatan karyawan adalah dengan :

1. Berdasarkan aspek pendidikan (PEND) adalah sebesar 0,487.
2. Berdasarkan aspek kepribadian (KEPRI) adalah sebesar 0,435.
3. Berdasarkan aspek latar belakang (LATBEL) adalah sebesar 0,078.
4. Sedangkan untuk *inconsistency ratio* adalah sebesar 0,01 berarti cukup konsisten.

Tahap kedua untuk penempatan karyawan dari aspek pendidikan memiliki nilai *inconsistency ratio* 0,02 yang berarti hasil analisis tersebut dapat diterima. Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa hasil prioritas alternatif dari yang tertinggi ke yang terendah adalah sebagai berikut:

Gambar 3

Penempatan Karyawan Berdasarkan Aspek Pendidikan



Sumber : Data Primer diolah menggunakan *Expert Choice Versi 9.0*

Berdasarkan Gambar diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menentukan kriteria penempatan karyawan dari aspek pendidikan

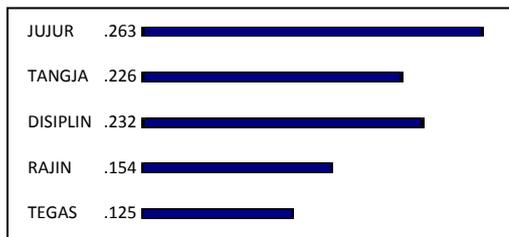
adalah dengan memprioritaskan tingkat jenis pendidikan berdasarkan urutan dibawah ini :

1. Berdasarkan jenis pendidikannya, dalam penempatan karyawan yang paling utama adalah pendidikan formal, dimana hal tersebut sangat mempengaruhi jabatan mana yang sesuai dengan latar pendidikan formal dari karyawan tersebut. (0,483)
2. Penempatan karyawan yang berdasarkan latar belakang pendidikan nonformal sebagai penunjang dari pendidikan formal diatas merupakan poin tambahan dalam penempatan karyawan. (0,417)
3. Pendidikan informal sendiri diberikan kepada karyawan atas kebijakan dari perusahaan untuk lebih meningkatkan keahlian maupun ketrampilan karyawan. (0,100)
4. Besarnya *inconsistency ratio* adalah 0.02 yang berarti bahwa nilai tersebut konsisten.

Tahap ketiga untuk penempatan karyawan dari aspek kepribadian

memiliki nilai *inconsistency ratio* 0,07 yang berarti hasil analisis tersebut dapat diterima. Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa jenis kepribadian yang diprioritaskan dalam penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

Gambar 4
Penempatan Karyawan Berdasarkan Aspek Kepribadian



Sumber : Data Primer diolah menggunakan *Expert Choice Versi 9.0*

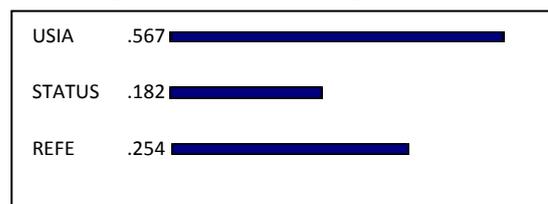
Berdasarkan Gambar diatas, penempatan karyawan yang didasarkan pada aspek kepribadian dapat diurutkan dari yang tertinggi ke yang terendah sebagai berikut:

1. Jujur merupakan kepribadian yang paling tinggi nilainya, karena dengan kejujuran semua kinerja karyawan dapat dilakukan dengan baik. (0,263)
2. Sikap disiplin sangat dibutuhkan sehingga pekerjaan yang menjadi tugas karyawan bisa optimal. (0,232)

3. Dengan rasa tanggungjawab yang tinggi, maka pekerjaan bisa dilakukan dengan benar. (0,223)
4. Apabila semua karyawan bekerja dengan rajin, maka target ataupun visi dan misi perusahaan bisa tercapai. (0,154)
5. Ketegasan dalam pekerjaan juga dibutuhkan agar apa yang disampaikan dan apa yang dilakukan bisa sesuai. (0,125)
6. Besarnya *inconsistency ratio* adalah 0.07 yang berarti bahwa nilai tersebut konsisten.

Tahap keempat untuk hasil analisis penempatan karyawan dari aspek latar belakang sosial juga bisa diterima karena memiliki nilai *inconsistency ratio* 0,1. Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa latar belakang sosial yang diprioritaskan dalam penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

Gambar 5
Penempatan Karyawan Berdasarkan Aspek Latar Belakang Sosial



Sumber : Data Primer diolah menggunakan *Expert Choice Versi 9.0*

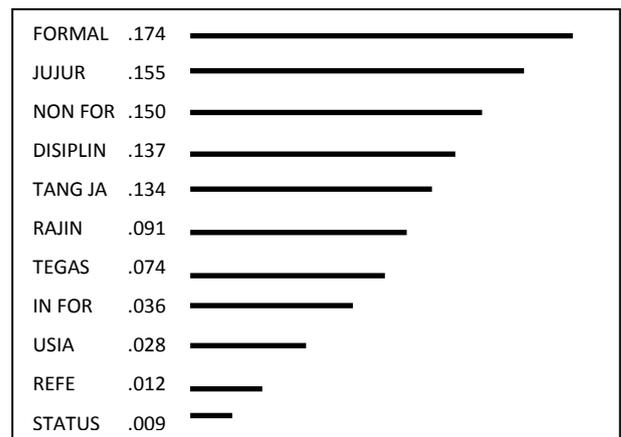
Berdasarkan Gambar diatas, penempatan karyawan yang didasarkan pada aspek latar belakang sosial dapat diurutkan dari yang tertinggi ke yang terendah sebagai berikut:

1. Usia merupakan faktor terpenting karena penempatan jenis pekerjaan yang sesuai bagi karyawan didasarkan pada usianya, baru disusul dengan referensi untuk faktor berikutnya. (0,564)
2. Referensi diutamakan dalam penempatan karyawan agar karyawan yang menempati jabatan tertentu bisa disesuaikan dengan keahlian yang dimilikinya. (0,254)
3. Status perkawinan tidak begitu penting dalam penempatan karyawan karena tidak begitu memberi dampak terhadap kinerja karyawan. (0,182)
4. Besarnya *inconsistency ratio* adalah 0.1 yang berarti bahwa nilai tersebut konsisten.

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa skala prioritas kriteria dan alternatif dalam

menentukan kriteria penempatan karyawan di CV. Jasindo melalui AHP sebagai berikut:

Gambar 5
Prioritas Alternatif Kriteria Penempatan Karyawan di CV. Jasindo



Sumber : Data Primer diolah menggunakan *Expert Choice Versi 9.0*

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa alternatif kriteria penempatan karyawan di CV. Jasindo adalah sebagai berikut:

1. Penempatan karyawan didasarkan pada pendidikan formalnya. (0,174)
2. Kejujuran juga diprioritaskan dalam penempatan karyawan. (0,155)
3. Pendidikan non formal sebagai pendukung pendidikan formal karyawan. (0,150)
4. Kedisiplinan diperlukan dalam penempatan karyawan. (0,137)

5. Tanggungjawab diperlukan agar karyawan bisa bekerja dengan benar. (0,134)
6. Sikap rajin agar pekerjaan bisa selesai sesuai jadwal. (0,091)
7. Ketegasan diperlukan agar kinerja karyawan tepat sasaran. (0,074)
8. Pendidikan informal diperlukan untuk meningkatkan keahlian karyawan. (0,036)
9. Usia perlu diperhitungkan agar sesuai antara pekerjaan dan kemampuan fisik karyawan. (0,028)
10. Referensi diperlukan untuk mengetahui kemampuan atau keahlian karyawan. (0,012)
11. Status perkawinan bukan prioritas utama dalam penempatan karyawan. (0,009)

Besarnya *overall inconsistency index* adalah 0,04 berarti cukup konsisten.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang implementasi AHP dalam menentukan alternatif kriteria penempatan karyawan di CV. Jasindo Semarang diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan observasi, wawancara, dan kuesioner di CV. Jasindo, keputusan penetapan kriteria penempatan karyawannya belum dilaksanakan dengan tepat karena sebagian besar kandidat dicari dan ditempatkan sendiri oleh pimpinan dan sebagian ada yang dibantu oleh Wakil Manajemen maupun Manajer yang bersangkutan.
2. Penetapan kriteria penempatan karyawan di CV. Jasindo belum diimplementasikan dengan benar, sehingga kinerja karyawan belum maksimal.
3. Agar penempatan karyawan di CV. Jasindo sesuai dengan kriterianya, maka diperlukan beberapa alternatif kriteria penempatan karyawan yang mencakup aspek pendidikan, aspek kepribadian, dan aspek latar belakang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kepada perusahaan direkomendasikan untuk mengambil beberapa langkah strategis berkaitan dengan penentuan alternatif kriteria penempatan karyawan, antara lain:

- a. **Implikasi kebijakan**
Dalam penempatan karyawan agar supaya didasarkan pada aspek pendidikan, aspek kepribadian dan aspek latar belakang sosial yang dimiliki oleh setiap karyawan.
- b. **Saran penelitian yang akan datang**
Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan untuk penelitian yang akan datang bisa lebih memuaskan. Oleh karena itu peneliti yang akan datang disarankan supaya: mencari data selengkap mungkin mengenai obyek penelitian, serta mencari responden yang benar-benar mengerti tentang tema dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, E. Sikula. 1981. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Arikunto, Suharsimi. 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Offset
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koentjaraningrat. 1993. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- M. Syamsul Ma'arif, Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Operasi*. Jakarta: Grasindo

- Marimin. 2004. *Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk*. Jakarta: Grasindo.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Saaty, T. Lorie. 1993. *Pengambilan Keputusan Bagi Para Pemimpin, Proses Hirarki Analitik untuk Pengambilan Keputusan dalam Situasi yang Kompleks*. Penerbit: Pustaka Binama Pressindo.
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Snyder, C.R., & Lopez, S.J. 2002. *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Spradley, James P. 1997. *Metode Etnografi*. Yogyakarta : Tiara Wacana Yogya.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*.
- Suryadi, Kadarsah ; Ramdhani, Ali, 2000, *Sistem Pendukung keputusan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suwatno. 2005. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.