

## SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN UNTUK SELEKSI PENERIMAAN DAN PENENTUAN POSISI KARYAWAN PADA CAFE' OPUNG WAFFLE PADANG

Fauzi Arjes<sup>1</sup>, Putri Sari Nengsi<sup>2</sup>, Tiara Oktavia Zahara<sup>3</sup>, Ramdani Bayu Putra<sup>4</sup>

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang<sup>1,2,3,4</sup>

[fauziarjes12345@gmail.com](mailto:fauziarjes12345@gmail.com)<sup>1</sup>, [putrisarinengsi@gmail.com](mailto:putrisarinengsi@gmail.com)<sup>2</sup>,

[tiarazahara1010@gmail.com](mailto:tiarazahara1010@gmail.com)<sup>3</sup>, [ramdanibayuputra@gmail.com](mailto:ramdanibayuputra@gmail.com)<sup>4</sup>

Received: 10-06-2024

Revised: 25-06-2024

Approved: 27-06-2024

### ABSTRAK

*Pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen dengan mengurangi subjektivitas dan bias. Metode kegiatan yang digunakan melibatkan penggunaan Analytic Hierarchy Process (AHP) dan algoritma pembelajaran mesin seperti Random Forest untuk menganalisis kandidat berdasarkan kriteria teknis, pengalaman, kemampuan interpersonal, keandalan, dan kesesuaian budaya. Proses Sistem Pendukung Keputusan (SPK) mencakup tahap pengumpulan data, penilaian awal berbasis kriteria, wawancara, evaluasi tambahan, hingga pengambilan keputusan dan penempatan karyawan. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa SPK mampu memberikan rekomendasi objektif berdasarkan data, yang secara signifikan meningkatkan kualitas rekrutmen dan memastikan penempatan karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Implementasi SPK di Café Opung diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja karyawan, serta mendukung pertumbuhan bisnis kafe secara keseluruhan.*

**Kata Kunci :** Sistem Pendukung Keputusan, Seleksi Masuk, Penentuan Jabatan, Pegawai

### PENDAHULUAN

Seiring dengan semakin berkembangnya Sumber Daya Manusia (SDM) baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, maka semakin besar pula tuntutan bagi manajemen SDM untuk melakukan pengelolaan secara komprehensif dan berkesinambungan. Salah satu aspek krusial dalam pengelolaan dan pengembangan SDM adalah sistem seleksi dan rekrutmen yang efektif, yang bertujuan untuk mengisi posisi kosong dalam suatu perusahaan dengan calon yang paling sesuai (Kusumaningrum et al., 2024). Proses ini tidak hanya mencakup aspek teknis dan keterampilan, tetapi juga faktor-fitur kepribadian dan kebudayaan yang cocok dengan nilai-nilai perusahaan. Cafe Opung Waffle, yang terletak di Jalan Chinatown, Padang, merupakan salah satu destinasi hangout populer di Kota Padang, khususnya dikunjungi oleh kalangan muda. Cafe ini dikenal dengan konsep estetika yang unik dan interior yang instagramable, serta menawarkan beragam menu dengan harga terjangkau. Untuk menjaga standar pelayanan dan pengalaman pelanggan yang baik, Cafe Opung Waffle membutuhkan tenaga kerja yang profesional dan terampil.

Proses seleksi karyawan di Cafe Opung Waffle meliputi lima tahap, yaitu promosi, pelatihan di tempat kerja, penggunaan internal, formulir aplikasi, dan pengumuman media. Setiap calon karyawan diuji melalui serangkaian tes yang mencakup evaluasi teknis, interaksi interpersonal, keandalan, dan kesesuaian budaya. Data hasil tes dan nilai-nilai ini umumnya dicatat dalam arsip karyawan potensial atau sistem basis data yang mendokumentasikan setiap aspek penilaian. Tantangan yang dihadapi dalam proses seleksi ini termasuk subjektivitas dan bias yang mungkin muncul dalam pengambilan keputusan, yang dapat mempengaruhi kualitas akhir penerimaan karyawan (Trianung et al., 2024). Penggunaan sistem pendukung keputusan (SPK)

dapat menjadi solusi yang efektif (Maria & Junirianto, 2021). SPK memanfaatkan metode seperti Analytic Hierarchy Process (AHP) dan algoritma pembelajaran mesin seperti Random Forest untuk menyederhanakan dan memperbaiki proses penilaian kandidat (Arbian, 2017). Pengabdian ini bertujuan untuk merancang dan mengimplementasikan SPK yang dapat memberikan rekomendasi objektif dan berbasis data, dengan harapan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses seleksi serta memastikan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan potensi mereka. Dengan pendekatan ini, Cafe Opung Waffle diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendukung pertumbuhan bisnis secara keseluruhan. Pengabdian ini akan mengkaji bagaimana implementasi SPK dapat menjadi strategi yang berharga dalam konteks seleksi dan penempatan karyawan, khususnya dalam industri perhotelan seperti Cafe Opung Waffle di Padang.

## **METODE KEGIATAN**

### **Pengumpulan Data Kandidat**

- a) Data Pribadi : Informasi dasar seperti nama, usia, alamat, dan kontak.
- b) Riwayat Pendidikan : Tingkat pendidikan terakhir dan institusi pendidikan
- c) Pengalaman Kerja: Pengalaman kerja sebelumnya, terutama di bidang perhotelan atau kafe
- d) Keterampilan: Keterampilan khusus seperti barista, pelayanan pelanggan, memasak, atau manajemen.
- e) Hasil Wawancara: Penilaian dari wawancara dengan manajer kafe.
- f) Referensi: Ulasan atau rekomendasi dari pekerjaan sebelumnya.

### **Kriteria Evaluasi**

- a) Keterampilan Teknis: Kemampuan yang spesifik untuk posisi tertentu, seperti membuat kopi untuk barista atau memasak untuk koki.
- b) Pengalaman Kerja: Jumlah tahun dan relevansi pengalaman kerja sebelumnya.
- c) Kemampuan Interpersonal\*: Kemampuan berkomunikasi dan bekerja dalam tim
- d) Keandalan dan Disiplin: Ketepatan waktu, kehadiran, dan etika kerja.
- e) Kesesuaian dengan Budaya Kafe: Sejauh mana kandidat sesuai dengan nilai dan budaya kerja di Café Opung Waffle.

### **Proses Sistem Pengambilan Keputusan**

- a) Pengumpulan dan Penginputan Data  
Mengumpulkan data dari aplikasi kandidat dan menginputnya ke dalam sistem.
- b) Penilaian Awal  
Sistem Pengambil Keputusan melakukan penilaian awal berdasarkan kriteria yang telah ditentukan untuk menyaring kandidat yang paling cocok.
- c) Wawancara dan Penilaian Tambahan  
Kandidat yang lolos penilaian awal akan diundang untuk wawancara. Hasil wawancara akan ditambahkan ke dalam sistem untuk penilaian akhir.
- d) Pengambilan Keputusan

Sistem Pengambil Keputusan menghasilkan rekomendasi berdasarkan evaluasi komprehensif dari semua kriteria dan data yang tersedia. Rekomendasi ini mencakup kandidat terbaik untuk posisi yang tersedia.

e) Penempatan Karyawan

Setelah penerimaan, Sistem Pengambil Keputusan juga membantu menentukan posisi yang paling sesuai berdasarkan keterampilan dan preferensi karyawan, memastikan bahwa mereka ditempatkan pada peran yang dapat memaksimalkan produktivitas dan kepuasan kerja.

## HASIL PENGABDIAN

### Peningkatan Efisiensi Proses Rekrutmen

Sistem Pengambil Keputusan di Café Opung Waffle telah membawa dampak yang signifikan terhadap efisiensi proses rekrutmen di perusahaan tersebut. Sebelumnya, proses seleksi kandidat memakan waktu berhari-hari hingga beberapa minggu karena pengelolaan data dan evaluasi yang dilakukan secara manual. Namun, dengan adopsi sistem ini, perusahaan berhasil mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyaring dan mengevaluasi kandidat hingga mencapai peningkatan waktu sebesar 50%. Sistem otomatisasi yang terintegrasi memainkan peran penting dalam mempercepat pengelolaan data kandidat secara cepat dan akurat (Satria, 2023). Hal ini tidak hanya mengurangi waktu yang terbuang dalam proses pengambilan keputusan akhir, tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan. Dan menurut Rozali et al., (2023) efisiensi waktu, implementasi Sistem Pengambil Keputusan juga mengoptimalkan akurasi dalam proses seleksi karyawan. Dengan menggunakan teknologi dan algoritma yang tepat, sistem dapat melakukan analisis data yang lebih mendalam dan objektif terhadap setiap kandidat. Hal ini mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dan bias dalam penilaian, sehingga memastikan bahwa keputusan yang diambil lebih konsisten dan berdasarkan fakta.

Keuntungan lain yang diperoleh dari implementasi ialah bahwa Hijrasil et al., (2023) Sistem Pengambil Keputusan adalah peningkatan responsivitas perusahaan terhadap kebutuhan tenaga kerja. Dengan proses seleksi yang lebih cepat dan efisien, perusahaan dapat lebih responsif dalam menanggapi perubahan kebutuhan pasar dan kebutuhan internal. Ini memberikan keunggulan kompetitif bagi Café Opung Waffle dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan strategi bisnis mereka.

### Objektivitas dan Konsistensi dalam Penilaian

Sistem Pengambil Keputusan di Café Opung Waffle telah signifikan meningkatkan objektivitas dan konsistensi dalam penilaian terhadap kandidat. Dengan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan, seperti keterampilan teknis, pengalaman kerja, dan kemampuan interpersonal, sistem dapat memberikan penilaian yang tidak dipengaruhi oleh bias personal atau subjektif dari pihak-pihak yang terlibat dalam proses seleksi. Hal ini memastikan bahwa setiap kandidat dinilai berdasarkan standar yang sama, yang berkontribusi pada keadilan dan transparansi dalam proses seleksi. Adopsi teknologi dalam Sistem Pengambil Keputusan juga membantu dalam mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi dalam penilaian kandidat (Sarjito, 2023). Dengan menggunakan metode analisis data yang terstruktur dan algoritma yang tepat, sistem dapat menghasilkan evaluasi yang lebih akurat dan obyektif. Hal ini mengurangi risiko terjadinya kesalahan manusia atau interpretasi yang tidak konsisten, sehingga

meningkatkan kepercayaan dan kehandalan hasil seleksi. Keuntungan lainnya dari objektivitas dan konsistensi dalam penilaian adalah adanya peningkatan dalam kesesuaian antara kualifikasi kandidat dan persyaratan posisi yang dibutuhkan. Dengan menilai kandidat berdasarkan kriteria yang jelas dan obyektif, perusahaan dapat lebih tepat dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka. Ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu (Ikhsan et al., 2021), tetapi juga kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan bisnis perusahaan secara keseluruhan.

### **Penempatan Karyawan yang Lebih Tepat**

Sistem Pengambil Keputusan di Café Opung Waffle telah membawa manfaat signifikan dalam penempatan karyawan pada posisi yang paling sesuai dengan kualifikasi dan preferensi mereka. Selain berperan dalam proses seleksi penerimaan, sistem ini juga melakukan analisis mendalam terhadap keterampilan dan preferensi kandidat (Rozali et al., 2023). Hal ini memungkinkan perusahaan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tidak hanya sesuai dengan keahlian teknis mereka, tetapi juga dengan preferensi pribadi yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Data yang dikumpulkan setelah implementasi Sistem Pengambil Keputusan menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini juga berdampak pada penurunan tingkat turnover, dimana karyawan lebih cenderung bertahan dalam perusahaan karena merasa diperlakukan dengan adil dan sesuai dengan potensi mereka.

Selain itu, penempatan karyawan yang tepat juga berkontribusi dalam peningkatan produktivitas tim secara keseluruhan. Dengan memaksimalkan penggunaan keterampilan dan kekuatan individu dalam tim, perusahaan dapat mencapai hasil yang lebih baik dalam mencapai tujuan bisnis mereka. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, di mana setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

### **Identifikasi Kebutuhan Pelatihan**

Sistem Pengambil Keputusan di Café Opung Waffle telah membuka jalan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan secara lebih efektif. Melalui evaluasi yang komprehensif terhadap data kinerja dan keterampilan karyawan, sistem dapat dengan akurat mengidentifikasi area di mana karyawan membutuhkan pengembangan lebih lanjut. Hal ini memungkinkan manajemen untuk merancang program pelatihan yang lebih tepat sasaran dan relevan dengan kebutuhan individu maupun tim kerja. Dengan adanya identifikasi kebutuhan pelatihan yang lebih presisi, Café Opung Waffle dapat menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Program pelatihan yang disesuaikan ini tidak hanya meningkatkan kualifikasi tenaga kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, tetapi juga meningkatkan kemampuan adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Efektivitas program pelatihan yang diselaraskan dengan kebutuhan yang teridentifikasi juga berdampak positif pada kinerja karyawan (Handayani et al., 2023). Dengan meningkatkan keterampilan yang relevan, karyawan menjadi lebih kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sehari-hari. Hal ini pada gilirannya

berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi, inovasi yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang lebih besar di seluruh organisasi.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Sistem Pengambil Keputusan terhadap Kepuasan dan Produktivitas Karyawan

Untuk mengeksplorasi pengaruh positif Sistem Pendukung Keputusan (SPK) terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan, fokus utama adalah pada penempatan karyawan yang lebih sesuai dengan kualifikasi dan preferensi mereka. Dengan pengelolaan yang lebih efisien dan objektif dalam proses penempatan, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan pada posisi yang paling cocok untuk mengoptimalkan potensi mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, tetapi juga mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Setelah implementasi SPK, terlihat bahwa karyawan merasa lebih dihargai karena mereka merasa diperlakukan secara adil berdasarkan kompetensi dan keahlian yang mereka miliki. Posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka juga mengurangi ketidakcocokan antara tugas yang diemban dengan harapan mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.



**Gambar 1.** Implementasi Sistem Pendukung Keputusan di Cafe Opung Waffle, Padang

Pengabdian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan tingkat motivasi karyawan. Dengan merasa dihargai dan ditempatkan pada peran yang sesuai, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Ini berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan produktivitas, karena karyawan yang termotivasi memiliki dorongan intrinsik yang kuat untuk mencapai hasil yang baik. Peningkatan produktivitas ini juga dapat diamati dalam bentuk kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan bisnis perusahaan. Ketika karyawan dapat bekerja pada posisi yang sesuai dengan bakat mereka, mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti dan efektif dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mencapai

hasil yang lebih baik secara keseluruhan, baik dari segi kualitas maupun efisiensi operasional.

Selain itu, penggunaan SPK juga membantu dalam mengurangi kesenjangan antara harapan karyawan dan kenyataan di tempat kerja. Dengan mempertimbangkan preferensi dan aspirasi individual karyawan dalam proses penempatan, perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi tenaga kerja. Karyawan yang puas dengan penempatan mereka cenderung lebih lama tinggal di perusahaan, yang pada gilirannya mengurangi biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Fauzi et al., 2022). Dari perspektif manajemen, implementasi SPK juga memberikan manfaat dalam hal efisiensi operasional dan pengelolaan sumber daya manusia. Proses seleksi dan penempatan yang lebih terstruktur dan terukur dapat mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mengisi posisi kosong dan mempercepat integrasi karyawan baru ke dalam tim kerja. Ini membantu perusahaan untuk tetap kompetitif dan responsif terhadap perubahan pasar dan kebutuhan bisnis yang berubah-ubah.

Namun, penting untuk diingat bahwa kesuksesan implementasi SPK bergantung pada desain yang baik dan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan serta dinamika internal perusahaan. Penyesuaian yang tepat dengan budaya organisasi dan nilai-nilai perusahaan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi penerimaan dan adopsi SPK oleh semua pihak terkait (Sufiyan et al., 2021). Secara keseluruhan, Pengabdian dan pengalaman lapangan menunjukkan bahwa penggunaan SPK dalam penempatan karyawan dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Dengan memastikan penempatan yang lebih akurat dan tepat sesuai dengan kualifikasi dan preferensi individu, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efisien. Ini bukan hanya menguntungkan bagi karyawan secara individual, tetapi juga memberikan kontribusi positif yang besar terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan dalam jangka panjang. Meskipun Sistem Pengambil Keputusan meningkatkan efisiensi dan efektivitas, ada tantangan dalam hal integrasi dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang sudah ada. Proses integrasi membutuhkan waktu dan sumber daya tambahan. Data input yang tidak lengkap atau tidak akurat dapat mempengaruhi hasil penilaian Sistem Pengambil Keputusan (Khotimah & Lazuardi, 2018). Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam Sistem Pengambil Keputusan selalu up-to-date dan akurat. Untuk meningkatkan Sistem Pengambil Keputusan lebih lanjut, Café Opung Waffle dapat mempertimbangkan untuk menggunakan teknik pembelajaran mesin yang lebih canggih seperti neural networks untuk mengolah data yang lebih kompleks

## **KESIMPULAN**

Implementasi Sistem Pendukung Keputusan di Café Opung Waffle telah membawa banyak manfaat, termasuk peningkatan efisiensi, objektivitas, dan kepuasan kerja. Meskipun ada beberapa tantangan, hasil menunjukkan bahwa Sistem Pengambilan Keputusan adalah alat yang efektif dalam proses seleksi penerimaan dan penentuan posisi karyawan. Dengan terus memperbaiki dan mengembangkan sistem ini, Café Opung Waffle dapat lebih memastikan bahwa mereka merekrut dan mempertahankan karyawan terbaik untuk mendukung pertumbuhan dan kesuksesan bisnis mereka.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arbian, D. (2017). *Sistem Pendukung Keputusan (SPK) Pemberian Beasiswa Berbasis TOPSIS (Studi Kasus Yayasan Pendidikan Al-Hikmah Bululawang Malang)* (p. Jurnal Ilmiah Teknologi dan Informasi ASIA (JITIKA).
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., & Nurfitri, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan ( Literature Review Manajemen Kinerja ). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Handayani, D., Sari, S. P., Nasution, I. S., & Merdeka, K. (2023). Analisis Implementasi Kurikulum Merdeka Terhadap Kreativitas Siswa Kelas Iv Mata Pelajaran Ips Di Sd Sekolah Indonesia Davao, Filipina. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6, 4303–4309.
- Hijrasil, Maisharah, S., Darsono, Widodo, Z. D., & Manuhutu, H. (2023). Penerapan Teknologi HRIS ( Human Resource Information System ) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 7, 7074–7085.
- Ikhsan, T. P., Paing, J., Waskito, H., & Saurina, N. (2021). Eksplorasi Implementasi Kecerdasan Buatan Dalam Manajemen SDM Perusahaan Konstruksi. *INTEGGER: Journal of Information Technology*, 68–78.
- Khotimah, A., & Lazuardi, L. (2018). Evaluasi Penerapan Konsep Integrasi Data Menggunakan Dhis2 Di Kementrian. *Journal of Information Systems for Public Health*, 3(2).
- Kusumaningrum, H., Alvinas, F. R., & Habibi, M. I. (2024). Penerapan Staffing untuk Meningkatkan Produktivitas Lembaga Pendidikan. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia (JUBPI)*, 2(2).
- Maria, E., & Junirianto, E. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Bibit Karet Menggunakan Metode TOPSIS. *Informatika Mulawarman: Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 16(1).
- Rozali, C., Zein, A., Farizy, S., Informasi, S., Pamulang, U., Selatan, T., Process, A. H., & Karyawan, S. P. (2023). Penerapan Analytic Hierarchy Process (Ahp) Untuk Pemilihan Penerimaan Karyawan Baru. *Jitu: Jurnal Informatika Utama*, 2(153), 32–36.
- Sarjito, A. (2023). Human Resource Management in the AI Era: Challenges and Opportunities. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Bisniss*, 2(2), 211–240.
- Satria, M. N. D. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode VIKOR. *Journal of Artificial Intelligence and Technology Information (JAITI)*, 1(1), 39–49.
- Sufiyan, Zulkifli, & Derriawan. (2021). Strategi Kinerja Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Employee Performance Strategy To Improve Company. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 9, 180–190.
- Trianung, T., Susanto, D., Gumilag, S. R., Sawal, M. R., & Obedience, J. (2024). Pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian dan sumber daya manu ( sdm ) di ruang lingkup pendidikan. *PPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(2), 429–438.