

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan Fintech, sebagai entitas hukum yang memegang peran sentral sebagai inovator utama dalam menggabungkan teknologi dan layanan keuangan, memiliki tanggung jawab penting dalam mempercepat evolusi industri keuangan. Dengan dedikasi yang berkelanjutan terhadap operasional demi mencapai keuntungan optimal, perusahaan Fintech menemukan kebutuhan mendesak akan Sumber Daya Manusia (SDM) terbaik, khususnya di dalam tim Programmer.

Peran Programmer di lingkungan Fintech tidak hanya sekadar menjadi elemen, melainkan kunci utama dalam pengembangan dan pemeliharaan solusi teknologi yang inovatif. Tugas mereka mencakup merancang, mengimplementasikan, dan memelihara sistem yang memainkan peran sentral dalam menyusun fondasi yang kuat untuk kelancaran operasional perusahaan. Dengan pemahaman mendalam tentang tren teknologi terkini dan kebutuhan pasar keuangan, Programmers di perusahaan Fintech membawa nilai tambah yang tak terbantahkan dalam menciptakan solusi-solusi yang adaptif dan efisien.

Selain keterampilan teknis yang tinggi, seorang Programmer di perusahaan Fintech juga diharapkan memiliki kemampuan untuk berkolaborasi dengan berbagai tim fungsional, seperti tim keuangan, pemasaran, dan manajemen risiko. Ini karena solusi teknologi yang dikembangkan harus selaras dengan tujuan perusahaan dan mampu mengatasi tantangan kompleks yang mungkin muncul dalam industri keuangan yang terus berubah.

Keberhasilan perusahaan Fintech tidak hanya ditentukan oleh inovasi teknologi, tetapi juga oleh bagaimana SDM, khususnya Programmers, dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam ekosistem bisnis dan regulasi. Oleh karena itu, peningkatan terus-menerus dalam keterampilan, pemahaman pasar, dan fleksibilitas menjadi aspek penting dalam mengembangkan tim Programmer yang tangguh.

Dengan demikian, peran Programmers di perusahaan Fintech bukan hanya sebagai pengembang perangkat lunak, melainkan sebagai penggerak utama di balik kemajuan teknologi yang menjadi tulang punggung perubahan dalam industri keuangan. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang efektif dan strategis menjadi landasan untuk menjaga daya saing perusahaan Fintech di era transformasi digital ini.

Berkembangnya kompleksitas dan dinamika pasar Fintech menghadirkan tantangan signifikan dalam pengadaan karyawan Programmer, suatu aspek yang tidak

dapat diabaikan begitu saja. Proses seleksi dan penerimaan karyawan harus mempertimbangkan kriteria khusus untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi dan dinamika perubahan kebutuhan pasar.

Dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah, perusahaan Fintech memerlukan strategi perekrutan yang bijaksana dan berfokus pada pemilihan karyawan Programmer yang memiliki keterampilan teknis dan pengetahuan yang mendalam tentang ekosistem keuangan digital. Pendekatan yang cermat, obyektif, dan terstruktur dalam proses penerimaan menjadi suatu keharusan agar perusahaan dapat mengidentifikasi individu yang tidak hanya mampu menanggapi tantangan saat ini tetapi juga memiliki potensi untuk berkembang sejalan dengan evolusi industri.

Proses seleksi harus mencakup penilaian terhadap pemahaman mendalam kandidat terhadap tren teknologi terkini, kemampuan problem-solving yang kreatif, serta keterampilan komunikasi dan kerjasama yang efektif. Dalam konteks ini, perusahaan Fintech perlu melibatkan para ahli dalam industri dan teknologi keuangan dalam proses seleksi untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil mencerminkan kebutuhan yang spesifik dan dinamis dalam konteks industri Fintech.

Selain itu, dalam rangka memastikan keseimbangan antara keterampilan teknis dan kecocokan budaya perusahaan, proses wawancara dan evaluasi dapat diperkuat dengan uji keterampilan teknis langsung, studi kasus, atau proyek nyata yang mencerminkan tantangan nyata yang mungkin dihadapi oleh karyawan Programmer di dalam perusahaan Fintech.

Dengan demikian, pemilihan dan penerimaan karyawan Programmer di perusahaan Fintech tidak hanya menjadi tugas rutin, tetapi suatu langkah strategis yang mendukung daya saing perusahaan dalam menghadapi perubahan cepat dalam industri keuangan digital yang terus berkembang. Pendekatan yang cermat dan terfokus pada kebutuhan spesifik perusahaan akan membantu membangun tim yang tangguh dan adaptif, yang esensial untuk memimpin dalam revolusi industri keuangan yang terus berlangsung.

Sejumlah metode Multi Criteria Decision Making (MCDM) telah diajukan sebagai upaya mendukung proses penerimaan karyawan, khususnya di sektor Fintech. Diantara metode-metode tersebut, beberapa yang cukup umum adalah Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS), Analytical Hierarchy Process (AHP), dan Simple Additive Weighting (SAW). Penelitian-penelitian sebelumnya telah menerapkan berbagai metode ini, namun, perhatian utama dalam penelitian ini difokuskan pada penerapan metode Simple Additive Weighting (SAW)

secara spesifik dalam konteks penerimaan karyawan Programmer di perusahaan Fintech.

Metode Simple Additive Weighting (SAW) merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi dan memilih alternatif berdasarkan berbagai kriteria dengan memberikan bobot pada masing-masing kriteria tersebut. Dalam konteks penerimaan karyawan, kriteria-kriteria ini dapat mencakup keterampilan teknis, pengalaman kerja, pemahaman industri, dan keterampilan interpersonal. Dengan memberikan bobot pada setiap kriteria, perusahaan Fintech dapat mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan spesifik mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami pemahaman tentang bagaimana metode SAW dapat diaplikasikan secara efektif dalam konteks penerimaan karyawan Programmer di perusahaan Fintech. Dengan mempertimbangkan karakteristik unik industri Fintech, penelitian ini mencoba untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling penting dalam menilai kualifikasi seorang Programmer, serta bagaimana bobot yang diberikan pada setiap kriteria dapat mencerminkan prioritas dan kebutuhan perusahaan.

Selain itu, penelitian ini juga dapat membahas potensi kelebihan dan kekurangan metode SAW dalam konteks spesifik Fintech. Apakah metode ini mampu memberikan keputusan yang akurat dan relevan untuk mendukung strategi penerimaan karyawan yang lebih efisien di tengah dinamika industri keuangan digital yang terus berkembang.

Dengan menyelidiki penerapan metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam proses penerimaan karyawan di perusahaan Fintech, penelitian ini berharap dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan peneliti dalam mengoptimalkan proses seleksi dan penerimaan karyawan dalam industri yang terus berubah ini.

Meskipun metode-metode Multi Criteria Decision Making (MCDM) telah diaplikasikan dalam penelitian sebelumnya, terdapat sejumlah keterbatasan yang perlu diatasi guna meningkatkan keefektifan dan akurasi evaluasi. Evaluasi saat ini masih cenderung bersifat subjektif, dan kurangnya pembobotan kriteria dapat mengakibatkan ketidakpastian dan kekurangan akurasi dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan yang lebih terstruktur dan canggih untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut dalam konteks penerimaan karyawan di perusahaan Fintech.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi metode MCDM sangat tergantung pada kejelasan dan relevansi kriteria evaluasi yang digunakan. Oleh karena itu, dalam mengatasi sifat subjektif dari evaluasi saat ini, penelitian ini dapat mengeksplorasi penentuan kriteria yang lebih obyektif dan terukur,

serta menerapkan pendekatan yang memungkinkan pembobotan kriteria yang lebih tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain itu, penggunaan teknologi seperti machine learning atau artificial intelligence juga dapat diintegrasikan dalam proses evaluasi karyawan. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi ini, perusahaan Fintech dapat mengembangkan model evaluasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan kebutuhan industri dan perusahaan itu sendiri.

Pendekatan yang lebih terstruktur juga dapat mencakup penyelidikan lebih lanjut terhadap metode MCDM yang lebih maju, seperti fuzzy logic atau grey systems theory, yang dapat memberikan fleksibilitas dan ketepatan lebih tinggi dalam penilaian kinerja karyawan. Integrasi teknologi dan model-model ini dapat mengatasi beberapa keterbatasan yang mungkin muncul dalam metode tradisional dan memberikan solusi yang lebih holistik dalam pengambilan keputusan.

Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk mengembangkan suatu pendekatan yang lebih canggih dan terstruktur dalam menggunakan metode MCDM untuk penerimaan karyawan di perusahaan Fintech. Dengan melibatkan elemen-elemen inovatif dan teknologi terkini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perbaikan proses seleksi karyawan dan pengambilan keputusan di industri Fintech yang dinamis dan berkembang pesat.

Berdasarkan latar belakang dan keterbatasan penelitian terdahulu, rumusan masalah penelitian ini memfokuskan pada bagaimana merancang dan mengimplementasikan sistem pendukung keputusan dengan menerapkan metode Simple Additive Weighting (SAW) untuk proses penerimaan karyawan Programmer di perusahaan Fintech. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menghasilkan rekomendasi penentuan penerimaan karyawan yang lebih terstruktur, obyektif, dan akurat, serta dapat mengatasi beberapa keterbatasan yang teridentifikasi dalam metode-metode sebelumnya.

Dalam konteks perusahaan Fintech yang dinamis, di mana kecepatan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pasar sangat krusial, implementasi sistem pendukung keputusan yang memanfaatkan metode SAW diharapkan dapat membantu proses penerimaan karyawan menjadi lebih efisien dan responsif. Penelitian ini akan membahas secara rinci langkah-langkah merancang sistem tersebut, termasuk penentuan kriteria evaluasi yang tepat, pembobotan yang sesuai, dan integrasi elemen-elemen teknologi yang mendukung.

Dalam upaya mencapai rekomendasi penentuan penerimaan yang lebih terstruktur, penelitian ini juga akan menjelajahi kemungkinan pengembangan model evaluasi yang lebih komprehensif, mempertimbangkan aspek-aspek yang mencakup

keterampilan teknis, pengalaman kerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Selain itu, penelitian ini akan mempertimbangkan faktor-faktor objektif dan terukur lainnya yang dapat memperkuat keakuratan proses evaluasi.

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini tidak hanya dapat meningkatkan efektivitas proses penerimaan karyawan di perusahaan Fintech, tetapi juga memberikan landasan bagi pengembangan sistem serupa di sektor industri lainnya. Dengan menghadirkan solusi yang inovatif dan terstruktur, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi positif terhadap perbaikan proses manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital ini.

Tujuan penelitian ini adalah merancang dan mengimplementasikan sistem pendukung keputusan dengan menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk penerimaan karyawan *Programmer* di perusahaan *Fintech*. Hal ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan rekomendasi penentuan penerimaan yang lebih terstruktur, obyektif, dan akurat, sesuai dengan tuntutan dan dinamika industri *Fintech*.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas proses penerimaan karyawan *Programmer* di perusahaan *Fintech*. Melalui penerapan SAW, diharapkan terjadi peningkatan dalam objektivitas, transparansi, dan keakuratan pengambilan keputusan, sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan unik industri *Fintech* yang terus berkembang. Sistem yang dihasilkan diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih baik bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan ketat dan dinamika pasar yang selalu berubah.

Fintech, sebagai jantung dari transformasi digital dalam sektor keuangan, terus menantang paradigma bisnis konvensional. Inovasi teknologi keuangan tidak hanya mengubah cara transaksi keuangan dilakukan, tetapi juga mengubah lanskap perekrutan sumber daya manusia di industri ini. Karyawan *Programmer* menjadi garda terdepan dalam menghadapi tuntutan ini, karena mereka bertanggung jawab atas pengembangan solusi yang mendukung operasional *Fintech*.

Penting untuk mengakui peran krusial karyawan *Programmer* dalam konteks *Fintech*. *Programmer* tidak hanya membangun dan memelihara platform teknologi, tetapi juga berperan dalam menciptakan inovasi yang dapat menjawab perubahan konstan dalam kebutuhan dan ekspektasi nasabah. Oleh karena itu, pemilihan karyawan *Programmer* menjadi keputusan strategis yang memerlukan pertimbangan mendalam terhadap kualifikasi, keterampilan, dan potensi mereka dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi.

Seleksi karyawan *Programmer* di perusahaan *Fintech* tidak lepas dari sejumlah tantangan. Dinamika pasar dan perubahan teknologi yang cepat membutuhkan proses seleksi yang tidak hanya efektif, tetapi juga efisien. Dalam menghadapi ratusan lulusan

dan profesional TI setiap tahunnya, perusahaan *Fintech* perlu mengidentifikasi pendekatan yang dapat memberikan pemahaman menyeluruh terhadap potensi dan kualitas setiap kandidat.

Industri *Fintech* menunjukkan tren penggunaan teknologi terkini dalam proses rekrutmen. Mulai dari platform daring untuk mengumpulkan aplikasi hingga metode evaluasi berbasis algoritma, perusahaan *Fintech* cenderung menggabungkan inovasi teknologi dalam pengelolaan SDM mereka. Oleh karena itu, menerapkan metode seperti *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam konteks ini dapat menjadi langkah maju dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas seleksi karyawan *Programmer*.

Pendekatan Multi Criteria Decision Making (MCDM) diakui sebagai metode yang sesuai dalam menghadapi kompleksitas proses seleksi karyawan *Programmer*. Dalam konteks ini, MCDM memberikan landasan yang kokoh untuk menilai kandidat berdasarkan sejumlah kriteria yang signifikan. Di antara metode MCDM, *Simple Additive Weighting* (SAW) telah terbukti efektif dan dapat diaplikasikan dengan baik dalam konteks seleksi karyawan *Programmer* di industri *Fintech*.

Metode SAW memberikan pendekatan yang sederhana namun kuat dalam menangani masalah pengambilan keputusan. Dengan mengatributkan bobot pada setiap kriteria yang relevan, SAW mampu memberikan gambaran yang holistik tentang kualifikasi dan potensi karyawan *Programmer*. Kelebihan SAW terletak pada kemudahan implementasi, interpretasi yang jelas, dan kemampuan untuk memberikan peringkat secara sistematis.

Penerapan metode SAW dalam proses penerimaan karyawan *Programmer* di perusahaan *Fintech* diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi dan keberlanjutan operasional. Dengan menetapkan bobot pada kriteria yang berbeda, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih informasional dan berbasis data. Langkah-langkah ini juga memastikan bahwa pemilihan karyawan *Programmer* dilakukan dengan akurat dan terukur, mendukung visi dan misi jangka panjang perusahaan.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang diimplementasikan melalui metode SAW akan memberikan kerangka kerja yang terstruktur dan terotomatisasi. Hal ini membantu perusahaan untuk meminimalkan subjektivitas dan mempercepat proses seleksi. Dengan menyediakan peringkat berbasis data, SPK ini akan menjadi alat yang efektif bagi tim HR dalam membuat keputusan yang strategis.

Pembobotan kriteria menjadi kunci dalam memberikan nilai relatif pada setiap aspek yang dinilai. Dalam konteks ini, perusahaan *Fintech* perlu memastikan bahwa kriteria yang dipilih mencerminkan nilai dan kebutuhan inti perusahaan. Pembobotan yang tepat akan membantu mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai dengan visi

dan misi perusahaan, serta dapat berkontribusi terhadap perkembangan teknologi di masa depan.

Proses pengambilan keputusan di industri Fintech semakin terkait dengan inovasi teknologi. Penerapan metode Simple Additive Weighting (SAW) sebagai bagian integral dari strategi rekrutmen menunjukkan bahwa perusahaan Fintech memanfaatkan teknologi untuk memastikan keputusan yang lebih baik dan terinformasi. Inovasi ini bukan hanya mencerminkan kemajuan teknologi, tetapi juga sesuai dengan semangat industri Fintech yang dikenal sebagai pelopor transformasi digital.

Penerapan metode SAW dalam konteks seleksi karyawan Programmer di perusahaan Fintech menjadi fokus penelitian ini. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana metode SAW dapat diterapkan secara efektif dalam mengelola proses seleksi yang kompleks di lingkungan industri yang terus berkembang pesat.

Sebagai konsekuensi dari penelitian ini, diharapkan terjadi perbaikan signifikan dalam efisiensi, objektivitas, dan adaptabilitas proses seleksi karyawan. Metode SAW, dengan mengatributkan bobot pada kriteria yang relevan, memberikan kerangka kerja yang lebih terstruktur untuk mengevaluasi kualifikasi dan potensi karyawan Programmer. Keberhasilan implementasi metode SAW melalui integrasi dalam Sistem Pendukung Keputusan diharapkan tidak hanya memberikan manfaat segera, tetapi juga memberikan dampak positif jangka panjang bagi perusahaan Fintech.

Selain meningkatkan akurasi dalam pemilihan karyawan, penggunaan metode SAW juga dapat memberikan kontribusi lebih besar terhadap pengembangan sumber daya manusia di perusahaan Fintech. Dengan memberikan landasan yang lebih kuat untuk pengambilan keputusan, metode SAW dapat menjadi alat yang efektif dalam mencapai tujuan jangka panjang perusahaan, seperti pertumbuhan berkelanjutan, peningkatan produktivitas, dan memperkuat posisi kompetitif di pasar yang kompetitif.

Dalam menghadapi tantangan pengadaan karyawan *Programmer*, *Fintech* perlu memanfaatkan metode terbaik dalam mengoptimalkan proses seleksi. Penelitian ini menyoroti keunggulan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dan pentingnya implementasi Sistem Pendukung Keputusan dalam konteks ini. Dengan langkah-langkah terstruktur dan berbasis data, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan *Programmer* yang dipilih adalah aset berharga yang dapat mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis *Fintech* di era digital ini. Melalui inovasi dalam proses seleksi, diharapkan perusahaan *Fintech* dapat terus berkontribusi pada perkembangan industri dan mewujudkan visi keuangan yang lebih inklusif dan efisien. Oleh karena itu, penulis ingin mewujudkan hal tersebut dalam tugas akhir dengan

mengambi judul “Penerapan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk Rekomendasi Penentuan Penerimaan Karyawan *Programmer* Di Perusahaan *Fintech*”

B. Permasalahan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, SDM yang berkualitas akan mendukung kemajuan dan kualitas suatu perusahaan untuk mengelola aktifitasnya sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Penentuan penerimaan karyawan juga termasuk hal yang harus diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap kualitas setiap karyawan / SDM yang akan bekerja pada perusahaan. Penentuan penerimaan karyawan juga dapat mempengaruhi aktifitas perusahaan dalam mencapai target. Karyawan yang terpilih diharapkan dapat membangun sebuah *system* serta mengelola aplikasi dengan baik sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Untuk menjadi seorang karyawan tentunya ada proses yang harus di lewati serta ada beberapa kriteria yang harus terpenuhi. Proses penerimaan karyawan tentunya tidak dapat berjalan secara cepat karena harus menghitung banyak komponen hasil tes untuk menguji kemampuan dalam membuat program. *Karyawan* yang terpilih adalah *Karyawan* yang memenuhi kriteria dimana bobot dari kriteria yang telah ditentukan. Banyaknya kriteria yang dijadikan parameter untuk menentukan diterima tidaknya seorang Karyawan juga membuat proses penentuan perhitungan nilai hasil tes karyawan menjadi sulit. Karyawan di PT Kredit Plus bertugas untuk membangun serta mengelola aplikasi atau *website* yang akan digunakan untuk Pendanaan pinjaman berbasis digital. Saat ini untuk menjadi seorang *Karyawan IT Programmer* ada beberapa kriteria yang harus di penuhi yaitu :

Tabel 1. 1 Syarat Menjadi Karyawan IT Programmer

SYARAT MENJADI KARYAWAN IT PROGRAMMER		
No.	Syarat Dan Ketentuan	Bobot
1	Golang (Mahir menggunakan Go Programming Language)	12,5
2	Hasil <i>Test</i> (Mengerjakan Tes yang di berikan)	12,5
3	<i>Fintech Experience</i> (Mengerjakan Tes Implementasi Simple Aplikasi FinTech yang di berikan)	12,5
4	Dokumentasi (Adanya Dokumentasi Hasil Tes)	12,5
5	<i>Postgress SQL</i> (Mahir Menggunakan Database Postgress SQL)	12,5
6	<i>Tech Experience</i> (Pengalaman akan Teknologi)	12,5

No.	Syarat Dan Ketentuan	Bobot
7	<i>Design System</i> (Kemampuan dalam merancang sistem)	12,5
8	<i>Code Scalability</i> (Kemampuan dalam membuat code untuk menangani beban yang diberikan)	12,5

Sumber: PT Kredit Plus 2021

Tabel 1. 2 Daftar Kandidat Calon Karyawan IT Programmer dan Nilai dari Kriteria

Nama	<i>Golang</i>	<i>Hasil Test</i>	<i>Fintech Experience</i>	<i>Dokumentasi</i>	<i>Postgres SQL</i>	Tech Experience	Design System	Code Scalability	Rata Rata	Rank
Budi	100	75	75	100	25	75	50	50	68,75	3
Robi	25	50	50	75	50	100	75	50	59,375	5
Dandi	75	75	100	50	75	75	50	75	71,875	2
Fikri	75	75	75	25	5	50	75	75	56,875	7
David	50	50	100	50	5	75	75	50	56,875	7
Pandu	25	75	75	75	100	75	50	75	68,75	3
Radya	100	50	75	100	50	75	75	75	75	1
Rudi	50	75	50	50	50	50	75	75	59,375	5
Agus	75	50	25	75	75	75	50	25	56,25	9

Sumber: PT Kredit Plus 2021

Berdasarkan data pada Table 1.2 diatas menunjukkan hasil perhitungan kriteria alternatif yang memperlihatkan sistem penilaian yang cukup baik. Namun, terdapat kelemahan dalam bentuk ketiadaan bobot yang adil, menyulitkan pengidentifikasian kandidat terbaik. Selain itu, kejadian karyawan yang tidak berhasil melewati masa probation selama 3 bulan pertama menandakan ketidakmampuan dalam memprediksi kesesuaian karyawan dengan posisi yang dituju, yang menunjukkan perlunya evaluasi yang lebih mendalam dalam proses seleksi awal. Proses rekrutmen tenaga programmer menghadapi tantangan teknis, terutama terkait pengerahan sumberdaya seperti biaya yang signifikan, tenaga kerja yang dialokasikan belum memadai, dan waktu yang diperlukan untuk berkoordinasi yang dirasa terlalu panjang. Data menunjukkan indikasi ketidakefektifan dalam pemanfaatan sumberdaya yang mencakup biaya rekrutmen yang tinggi, pengerahan tenaga yang belum optimal, dan waktu yang terlalu lama. Selain itu, evaluasi terhadap calon karyawan belum memberikan bobot nilai yang bervariasi untuk setiap kriteria, menyebabkan kesulitan dalam menilai kualitas kandidat secara akurat. Ketidakadilannya dalam pemilihan terjadi karena setiap penilaian menggunakan

pembobotan yang sama, yaitu sebesar 12,5% dari setiap kriteria yang ada, yang mana menyebabkan proses pemilihan menjadi kurang optimal dalam mengidentifikasi kandidat yang benar-benar unggul dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Masalah tambahan terlihat pada kesamaan nilai antar kandidat, yang dapat menghambat proses seleksi yang efektif dengan mempersempit kemampuan untuk memilih kandidat yang paling kompeten.

Dengan adanya permasalahan ini, dapat disimpulkan bahwa sistem pendataan dan proses rekrutmen yang sedang berlangsung belum optimal dan belum efektif dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mendapatkan Calon Karyawan IT Programmer berkualitas sesuai dengan standar perusahaan.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka diidentifikasi sebagai berikut :

- (a) Belum tepatnya dalam penerimaan Calon Karyawan *IT Programmer* di divisi IT perusahaan.
- (b) Proses penentuan karyawan yang sesuai dengan tingkat kecocokan pada jabatan *IT Programmer* belum optimal.

2. Pernyataan Masalah / Problem Statement

Berdasarkan identifikasi masalah maka dapat disimpulkan pokok masalah yaitu belum tepat dan efektif dalam pengambilan keputusan penerimaan Calon Karyawan *IT Programmer* di divisi IT perusahaan.

3. Pertanyaan Penelitian / Research Question

Pertanyaan penelitian yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

- (a) Bagaimana penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk pengambilan keputusan penerimaan Calon Karyawan *IT Programmer* di divisi IT perusahaan?
- (b) Seberapa tepat dan efektif penerapan metode SAW untuk pengambilan keputusan penerimaan Calon Karyawan *IT Programmer* di divisi IT perusahaan?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk pengambilan keputusan penerimaan Calon Karyawan *IT Programmer* di perusahaan

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- (a) Mendapatkan Calon Karyawan *IT Programmer* yang tepat sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
- (b) Mendapatkan proses yang lebih efektif didalam pengambilan keputusan penerimaan Calon Karyawan *IT Programmer*.

- (c) Mengembangkan prototipe aplikasi penerapan algoritma *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk pengambilan keputusan penerimaan Calon Karyawan *IT Programmer*.
- (d) Mengukur tingkat ketepatan dan efektifitas penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk pengambilan keputusan penerimaan Calon Karyawan *IT Programmer*.

D. Spesifikasi Produk Yang Diharapkan

Melalui penelitian ini diharapkan terciptanya produk berupa proses dan pengembangan sistem untuk sistem informasi pengambilan keputusan penerimaan Calon Karyawan *IT Programmer* dengan spesifikasi :

- (a) Aplikasi ini mengintegrasikan model data yang mencakup informasi tentang kriteria penilaian calon karyawan *IT Programmer*, seperti pengalaman, keterampilan, dan prestasi terkait.
- (b) Aplikasi ini menggunakan model evaluasi berbasis kriteria untuk menilai dan membandingkan setiap calon karyawan, sementara manajemen modelnya melibatkan pemeliharaan dan pembaruan kriteria penilaian agar tetap sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan industri.
- (c) Aplikasi ini dirancang sebagai platform berbasis web, memastikan aksesibilitas dari berbagai perangkat dengan dukungan browser. Antarmuka pengguna didesain agar mudah digunakan, menyediakan navigasi intuitif, dan menyajikan informasi dengan jelas. Pengguna dapat berinteraksi dengan sistem secara efektif, termasuk memasukkan data, melihat hasil evaluasi, dan melakukan tindakan pengambilan keputusan.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka mengembangkan penerapan teknik komputasi pemodelan *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk pengambilan keputusan penerimaan Calon Karyawan *IT Programmer*.

Manfaat yang diperoleh adalah :

- (a) **Manfaat Teoritis**, memberi sumbangan pengetahuan dalam penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk pengambilan keputusan penerimaan Calon Karyawan *IT Programmer*.
- (b) **Manfaat Praktis**, memberi kemudahan *Manager* atau *HRD* yang akan menilai dalam pengambilan keputusan penerimaan Calon Karyawan *IT Programmer*.
- (c) **Manfaat Kebijakan**, dapat dijadikan acuan atau referensi pengambilan keputusan dalam penerimaan Calon Karyawan *IT Programmer*.

F. Asumsi Dan Keterbatasan Pengembangan

1. Asumsi

Dilihat dari tujuan penelitian dan pengembangan ini, terdapat beberapa asumsi yang mendasari penelitian ini, yaitu:

- (a) Kriteria penerimaan kandidat mencakup standar kompetensi yang relevan dengan posisi IT Programmer di divisi Teknologi Informasi.
- (b) Data yang digunakan untuk analisis berasal dari proses seleksi kandidat di divisi Teknologi Informasi, dianggap mewakili karakteristik institusi/lembaga pada divisi yang sama.
- (c) Penilaian kandidat dan penentuan bobot nilai untuk setiap kriteria didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh tim HR sebagai pengguna sistem.
- (d) Meskipun sistem telah dikembangkan, proses input nilai kandidat dan bobot kriteria masih dilakukan secara manual oleh pengguna.
- (e) Produk hasil penelitian dapat digunakan apabila terdapat data dengan variabel, seperti nama kandidat, kriteria, dan penilaian kriteria yang relevan.

2. Keterbatasan

Dalam penelitian ini, pengembangan sistem yang dikembangkan ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain :

- (a) Aplikasi tidak dapat mendeteksi kejujuran dalam penilaian terhadap pengerjaan soal *test* yang dilakukan secara daring. Contohnya yaitu: soal *test* dikerjakan oleh orang lain.
- (b) Aplikasi tidak dapat mencocokkan tawaran gaji yang diajukan oleh kandidat Calon Karyawan *IT Programmer* dengan hasil perhitungan menggunakan metode saw.

G. Definisi Istilah Atau Definisi Operasional

Berikut adalah Definisi Istilah atau Definisi Operasional yang terdapat dalam penelitian ini :

- (a) Metode adalah cara atau prosedur yang digunakan dalam memecahkan suatu masalah yang ingin diselesaikan atau dipecahkan.
- (b) *SAW (Simple Additive Weighting)* adalah pengambilan keputusan berdasarkan kriteria yang ada dalam pengambilan keputusan. Alternatif yang dipilih adalah alternatif yang memiliki jumlah perhitungan paling besar.
- (c) *IT Programmer* adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mengelola web site aplikasi, mulai dari database hingga web aplikasi. Artinya, seorang IT Programmer perlu memastikan website bekerja dengan baik dalam kaitan secara fungsionalitas aplikasi dari web hingga database.

- (d) Bobot adalah penilai berupa angka.
- (e) DSS (Decision Support Sytem) adalah sistem pengambilan keputusan yang digunakan dalam pemecahan suatu masalah.
- (f) *Web* adalah halaman media elektronik yang dapat diakses menggunakan jaringan internet.
- (g) Terkoneksi adalah kata lain dari terhubung biasanya kata terkoneksi digunakan dalam lingkup teknologi.
- (h) Alternatif adalah pilihan yang dapat diambil dari suatu permasalahan sebagai solusi penyelesaiannya