

**USULAN PEMILIHAN KARYAWAN *COPYWRITER*
DI PT X DENGAN *FUZZY ANALYTICAL*
*NETWORK PROCESS***

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar
Sarjana dalam bidang ilmu Teknik Industri

Disusun oleh:

Nama : Andreas Variandy

NPM : 2014610092



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
2018**

**FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG**



Nama : Andreas Variandy
NPM : 2014610092
Program Studi : Teknik Industri
Judul Skripsi : USULAN PEMILIHAN KARYAWAN
COPYWRITER DI PT X DENGAN FUZZY
ANALYTICAL NETWORK PROCESS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Juli 2018

Ketua Program Studi Teknik Industri

(Dr. Carles Sitompul, S.T., M.T., MIM)

Pembimbing Tunggal

(Alfian, S.T., M.T.)



Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknologi Industri
Universitas Katolik Parahyangan



Pernyataan Tidak Mencontek atau Melakukan Tindakan Plagiat

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Andreas Variandy

NPM : 2014610092

dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul :

" Usulan Pemilihan Karyawan *Copywriter* Di PT X Dengan *Fuzzy Analytical Network Process* "

adalah hasil pekerjaan saya dan seluruh ide, pendapat atau materi dari sumber lain telah dikutip dengan cara penulisan referensi yang sesuai.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan jika pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan, maka saya bersedia menanggung sanksi yang akan dikenakan kepada saya.

Bandung, 20 Juli 2018

Andreas Variandy

NPM : 2014610092

ABSTRAK

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang media. Berdiri sejak 2011, PT X merupakan pelopor media pengembangan karir pertama di Indonesia. PT X memiliki keinginan untuk dapat menjadi panduan karir bagi setiap orang untuk mencapai puncak karirnya. Untuk itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang tepat sehingga mampu menyediakan konten serta pemasaran yang tepat serta menarik bagi para pengguna dan calon pengguna. Salah satu yang memegang peranan penting adalah karyawan *copywriter*.

Saat ini, tingkat *turnover* di PT X cukup tinggi. Hasil identifikasi mengatakan bahwa masalah ketidakcocokan pada karyawan *copywriter* kerap terjadi. Hal ini terjadi karena perusahaan mengalami kesulitan untuk memilih karyawan *copywriter* yang sesuai dengan kebutuhan dan keadaan perusahaan. Di samping itu, PT X dituntut untuk mendapatkan pengganti yang sepadan dan dalam waktu yang singkat mengingat peran krusial yang dipegang oleh posisi *copywriter*. Perusahaan saat ini hanya menggunakan pertimbangan hasil tes dan *interview* dalam melakukan pemilihan. Belum adanya daftar kriteria yang jelas digunakan sebagai pertimbangan menyebabkan proses pemilihan menjadi diragukan hasilnya.

Oleh sebab itu, PT X dinilai membutuhkan sebuah alat bantu pemilihan yang mampu memilih karyawan yang paling sesuai dengan kriteria-kriteria pertimbangan yang tepat. Sebuah model pengambilan keputusan akan dibuat berdasarkan model *analytical network process* (ANP) karena dari hasil identifikasi ditemukan penggunaan beragam kriteria dan juga hubungan yang terjadi antara kriteria tersebut. Kemudian, ANP akan digabungkan dengan metode *fuzzy* menjadi *fuzzy analytical network process* (F-ANP) yang diwujudkan di dalam sebuah alat bantu menggunakan *software* Microsoft Excel Macro Enabled. Alat bantu akan mengakomodasi proses perbandingan berpasangan antar kandidat yang dilakukan oleh *decision maker*. Hasil implementasi alat bantu adalah rekomendasi kandidat A sebagai alternatif *copywriter* terpilih.

ABSTRACT

PT X is a company engaged in the media field. Established since 2011, PT X is the pioneer of the first career development media in Indonesia. PT X has desire to be a career guide for everyone to reach the peak of their careers. In order to do that, the company needs the right employees so they are able to provide the right content and marketing as well as appealing to the users and potential users. One of those who plays an important role is a copywriter.

Currently, the turnover rate in PT X is quite high. The result of identification says that the copywriter incompatibility often occurs. This happens because the company has difficulty selecting the copywriter in accordance with the needs and circumstances of the company. In addition, PT X is need to get a suitable replacement in a short time considering the crucial role held by the position of copywriter. The company currently uses only consideration of test results and interviews in the selection. The absence of a list of criteria used as a consideration causes the result of the selection process is doubtful.

Therefore, PT X needs an election tool that is able to help choose the most appropriate employees with the appropriate criteria of consideration. A decision-making model will be made based on the analytical network process (ANP) model because the result of identification shows the use of various criteria as well as the relationships among them in PT X. Then, ANP will also be combined with the fuzzy method into a fuzzy analytical network process (F-ANP) embodied in a helping tool using Microsoft Excel Macro Enabled software. The helping tool will accommodate the pairwise comparison process performed by the decision maker. The result of implemented helping tool is candidate A as a chosen alternative copywriter.

KATA PENGANTAR

Puji syukur tim penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan berkat serta pimpinannya sehingga skripsi berjudul “Usulan Metode Pemilihan Karyawan *Copywriter* di PT X dengan *Fuzzy Analytical Network Process*” dapat terselesaikan dengan baik. Pembuatan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar sarjana pada bidang ilmu Teknik Industri di Universitas Katolik Parahyangan. Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan pada pembuatan skripsi. Akan tetapi, penulis berharap penelitian yang telah dilakukan ini dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan dan seluruh pihak yang membacanya.

Pada proses pembuatan skripsi ini, penulis mendapatkan dukungan dari banyak pihak. Penulis ingin mengucapkan terimakasih atas segala bentuk dukungan baik dari sisi waktu, semangat, motivasi, dan tenaga kepada pihak-pihak sebagai berikut.

1. Bapak Alfian, S.T., M.T., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia untuk membimbing, mengarahkan serta memberi banyak masukan yang sangat bermanfaat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Romy Loice, S.T., M.T. dan Ibu Paulina K. Ariningsih, S.T., M.Sc., selaku dosen penguji sidang akhir yang telah memberikan masukan dan saran untuk penelitian ini.
3. Bapak Romy Loice, S.T., M.T. dan Ibu Paulina K. Ariningsih, S.T., M.Sc., selaku dosen penguji proposal yang telah memberikan saran untuk penelitian ini serta motivasi dan semangat.
4. Kepada Bapak Yuda Prihantoro dan Bapak Owen Christyanto selaku perwakilan dari PT X yang telah mengizinkan dan membantu saya untuk menyelesaikan penelitian ini.
5. Kepada keluarga penulis, Papa, Mama, dan adik yang telah memberikan dukungan moral, semangat, dan motivasi untuk menyelesaikan penelitian ini.
6. Kepada Anastasia Geraldine yang telah memberikan dukungan moral, semangat, dan motivasi untuk menyelesaikan penelitian ini.

7. Kepada Arkan Shafi, William Husni, dan Stephen Sanjaya yang telah banyak memberikan saran dan bantuan untuk menyelesaikan penelitian ini.
8. Kepada Diah Ayu Wimantika dan Melisa Christina yang telah menjadi teman dekat saya selama di TI UNPAR.
9. Kepada Tim Praktikum PSTI-PTLF Teleios (Ria Ellysa, Melisa Christina, Adrian Riachta dan Bambang Agra) yang memberikan saya motivasi agar segera menyelesaikan penelitian.
10. Kepada Tobias Yap, Steven Hans, dan Agatha Caecaria sebagai teman menghabiskan akhir pekan selama saya berkuliah di Bandung.
11. Kepada Fidelia Arifin dan Mentanoia Grace sebagai rekan pelayanan di gkisummercamp yang selalu memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan penelitian ini.
12. Kepada Tim PK kelas D 2014 yang telah menjadi kelompok berkumpul saya selama berkuliah di TI UNPAR.
13. Kepada Iva Dita Venska dan Evan Haryanto sebagai rekan penelitian *fuzzy* ANP yang telah menjadi rekan belajar dan menyelesaikan penelitian ini.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak lain yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Akhir kata, semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, dan peneliti selanjutnya.

Bandung, 20 Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxi

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang.....	I-1
I.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	I-4
I.3 Pembatasan Masalah dan Asumsi Penelitian.....	I-7
I.4 Tujuan Penelitian	I-8
I.5 Manfaat Penelitian	I-8
I.6 Metodologi Penelitian.....	I-9
I.7 Sistematika Penelitian.....	I-13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	II-1
II.2 Pengambilan Keputusan	II-3
II.3 Sistem Pendukung Keputusan	II-3
II.4 <i>Multi Criteria Decision Making</i> (MCDM).....	II-4
II.5 <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP)	II-4
II.6 <i>Analytical Network Process</i> (ANP)	II-7
II.7 <i>Fuzzy Analytical Network Process</i> (F-ANP)	II-10

BAB III PERANCANGAN MODEL ANP

III.1 Identifikasi Pengambil Keputusan.....	III-1
III.2 Identifikasi Kriteria & Subkriteria.....	III-2
III.3 Kriteria & Subkriteria <i>Copywriter</i>	III-3
III.3.1 Kriteria <i>Background</i> Pendidikan	III-4
III.3.2 Kriteria Pengalaman Kerja.....	III-4

III.3.3 Kriteria <i>Ability</i>	III-5
III.3.4 Kriteria <i>Knowledge</i>	III-6
III.3.5 Kriteria <i>Personality</i>	III-6
III.3.6 Kriteria <i>Salary</i>	III-7
III.3.7 Kriteria Jam Kerja.....	III-7
III.3.8 Kriteria Jarak	III-8
III.4 Identifikasi Hubungan Antar Kriteria & Subkriteria	III-8
III.4.1 <i>Outer Dependences</i>	III-8
III.4.2 <i>Inner Dependences</i>	III-13
III.5 Model Pengambilan Keputusan.....	III-16
III.6 Validasi Model.....	III-17

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

IV.1 Perancangan Alat Bantu Pemilihan <i>Copywriter</i>	IV-1
IV.1.1 Perancangan Kuisisioner.....	IV-1
IV.1.2 Perancangan Formula Pengujian Konsistensi	IV-2
IV.1.3 Perancangan Formula Perhitungan <i>Eigenvalue</i>	IV-6
IV.1.4 Perancangan Formula <i>Supermatrix</i>	IV-10
IV.2 Perhitungan Bobot & Hubungan Kriteria - Subkriteria	IV-14
IV.2.1 Perhitungan Bobot Kriteria	IV-14
IV.2.2 Perhitungan Bobot Subkriteria	IV-21
IV.3 Langkah-Langkah Penggunaan Alat Bantu Pemilihan <i>Copywriter</i>	IV-30
IV.4 Implementasi Alat Bantu Pemilihan <i>Copywriter</i>	IV-34
IV.4.1 Pengolahan Data Perbandingan Berpasangan Kandidat Karyawan <i>Copywriter</i>	IV-34
IV.4.2 Pembuatan <i>Supermatrix</i>	IV-70
IV.4.3 Prioritas Elemen	IV-71
IV.4.4 Rekomendasi Alternatif	IV-72

BAB V ANALISIS

V.1 Analisis Pengambil Keputusan.....	V-1
V.2 Analisis Kriteria & Subkriteria.....	V-3
V.3 Analisis Model ANP	V-9
V.4 Analisis Penggunaan <i>Fuzzy ANP</i>	V-14
V.5 Analisis Alat Bantu Pemilihan <i>Copywriter</i>	V-18

V.6 Analisis Bobot Kriteria & Subkriteria.....	V-20
V.7 Analisis Hasil Implementasi	V-21

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1 Kesimpulan.....	VI-1
V.I2 Saran.....	VI-2

DAFTAR PUSTAKA	xxiii
-----------------------------	--------------

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Skala Penilaian Verbal	II-5
Tabel II.2	Model Matriks Perbandingan Berpasangan.....	II-6
Tabel II.3	<i>Random Indeks</i> Saaty.....	II-7
Tabel II.4	Skala <i>Fuzzy</i> Segitiga Chang	II-11
Tabel IV.1	Tabel Perbandingan Berpasangan	IV-2
Tabel IV.2	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan.....	IV-3
Tabel IV.3	<i>Transpose</i> Matriks Rekapitulasi.....	IV-3
Tabel IV.4	Tabel Matriks <i>Anorm</i> dan W_i	IV-4
Tabel IV.5	Hasil Perhitungan Aw^T	IV-5
Tabel IV.6	Format <i>Triangular Fuzzy Number</i> Pada Alat Bantu.....	IV-7
Tabel IV.7	Hasil Konversi Skala AHP ke Skala TFN	IV-7
Tabel IV.8	Hasil Sintesis <i>Fuzzy</i>	IV-8
Tabel IV.9	Hasil Penentuan Nilai Vektor	IV-9
Tabel IV.10	Hasil Defuzifikasi	IV-10
Tabel IV.11	Alat Bantu Normalisasi dan Hasil Normalisasi	IV-10
Tabel IV.12	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Berdasarkan Tujuan.....	IV-15
Tabel IV.13	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Tujuan	IV-15
Tabel IV.14	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Berdasarkan Kriteria <i>Background</i> Pendidikan	IV-16
Tabel IV.15	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Tujuan	IV-17
Tabel IV.16	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Berdasarkan Kriteria Pengalaman Kerja.....	IV-17
Tabel IV.17	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Kriteria Pengalaman Kerja.....	IV-17
Tabel IV.18	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Berdasarkan Kriteria <i>Ability</i>	IV-18

Tabel IV.19	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Kriteria <i>Ability</i>	IV-18
Tabel IV.20	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Berdasarkan Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-18
Tabel IV.21	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-19
Tabel IV.22	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Berdasarkan Kriteria <i>Personality</i>	IV-19
Tabel IV.23	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Kriteria <i>Personality</i>	IV-19
Tabel IV.24	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Berdasarkan Kriteria Jam Kerja	IV-20
Tabel IV.25	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Kriteria Jam Kerja	IV-20
Tabel IV.26	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Berdasarkan Kriteria Jarak	IV-20
Tabel IV.27	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Kriteria Jarak	IV-20
Tabel IV.28	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Subkriteria Berdasarkan Tujuan Pada Kriteria <i>Background</i> Pendidikan	IV-21
Tabel IV.29	<i>Eigenvalue</i> Subkriteria Berdasarkan Tujuan Pada Kriteria <i>Background</i> Pendidikan.....	IV-21
Tabel IV.30	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Subkriteria Berdasarkan Tujuan Pada Kriteria Pengalaman Kerja.....	IV-22
Tabel IV.31	<i>Eigenvalue</i> Subkriteria Berdasarkan Tujuan Pada Kriteria Pengalaman Kerja.....	IV-22
Tabel IV.32	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Subkriteria Berdasarkan Tujuan Pada Kriteria <i>Ability</i>	IV-22
Tabel IV.33	<i>Eigenvalue</i> Subkriteria Berdasarkan Tujuan Pada Kriteria <i>Ability</i>	IV-23
Tabel IV.34	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Subkriteria Berdasarkan Tujuan Pada Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-23

Tabel IV.35	<i>Eigenvalue</i> Subkriteria Berdasarkan Tujuan Pada Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-23
Tabel IV.36	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Subkriteria Berdasarkan Tujuan Pada Kriteria <i>Personality</i>	IV-24
Tabel IV.37	<i>Eigenvalue</i> Subkriteria Berdasarkan Tujuan Pada Kriteria <i>Personality</i>	IV-24
Tabel IV.38	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Subkriteria Berdasarkan Subkriteria Basis Pendidikan	IV-25
Tabel IV.39	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Subkriteria Basis Pendidikan	IV-25
Tabel IV.40	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Subkriteria Berdasarkan Subkriteria <i>Workshop & Seminar</i>	IV-25
Tabel IV.41	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Subkriteria <i>Workshop & Seminar</i>	IV-26
Tabel IV.42	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Subkriteria Berdasarkan Subkriteria Pengalaman <i>Copywriter</i>	IV-26
Tabel IV.43	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Subkriteria Pengalaman <i>Copywriter</i>	IV-26
Tabel IV.44	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Subkriteria Berdasarkan Subkriteria Analisis	IV-27
Tabel IV.45	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Subkriteria Analisis	IV-27
Tabel IV.46	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Subkriteria Berdasarkan Subkriteria Kreativitas	IV-27
Tabel IV.47	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Subkriteria Kreativitas	IV-28
Tabel IV.48	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Subkriteria Berdasarkan Subkriteria Referensi Penulis	IV-28
Tabel IV.49	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Subkriteria Referensi Penulis	IV-28
Tabel IV.50	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Subkriteria Berdasarkan Subkriteria Informasi <i>Trend</i>	IV-29
Tabel IV.51	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Subkriteria Informasi <i>Trend</i>	IV-29
Tabel IV.52	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Subkriteria Berdasarkan Subkriteria Sistematis	IV-29
Tabel IV.53	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Subkriteria Sistematis	IV-30

Tabel IV.54	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Kriteria Pada Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i>	IV-35
Tabel IV.55	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Kriteria Pada Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i>	IV-35
Tabel IV.56	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat A Pada Kriteria <i>Background</i> Pendidikan.....	IV-36
Tabel IV.57	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat A Pada Kriteria <i>Background</i> Pendidikan	IV-37
Tabel IV.58	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat A Pada Kriteria Pengalaman Kerja	IV-37
Tabel IV.59	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat A Pada Kriteria Pengalaman Kerja.....	IV-37
Tabel IV.60	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat A Pada Kriteria <i>Ability</i>	IV-38
Tabel IV.61	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat A Pada Kriteria <i>Ability</i>	IV-38
Tabel IV.62	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat A Pada Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-38
Tabel IV.63	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat A Pada Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-39
Tabel IV.64	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat A Pada Kriteria <i>Personality</i>	IV-39
Tabel IV.65	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat A Pada Kriteria <i>Personality</i>	IV-39
Tabel IV.66	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat B Pada Kriteria <i>Background</i> Pendidikan.....	IV-40
Tabel IV.67	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat B Pada Kriteria <i>Background</i> Pendidikan	IV-40
Tabel IV.68	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat B Pada Kriteria Pengalaman Kerja	IV-40

Tabel IV.69	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat B Pada Kriteria Pengalaman Kerja.....	IV-41
Tabel IV.70	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat B Pada Kriteria <i>Ability</i>	IV-41
Tabel IV.71	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat B Pada Kriteria <i>Ability</i>	IV-41
Tabel IV.72	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat B Pada Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-41
Tabel IV.73	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat B Pada Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-42
Tabel IV.74	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat B Pada Kriteria <i>Personality</i>	IV-42
Tabel IV.75	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat B Pada Kriteria <i>Personality</i>	IV-42
Tabel IV.76	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat C Pada Kriteria <i>Background</i> Pendidikan.....	IV-43
Tabel IV.77	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat C Pada Kriteria <i>Background</i> Pendidikan	IV-43
Tabel IV.78	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat C Pada Kriteria Pengalaman Kerja.....	IV-44
Tabel IV.79	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat C Pada Kriteria Pengalaman Kerja.....	IV-44
Tabel IV.80	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat C Pada Kriteria <i>Ability</i>	IV-44
Tabel IV.81	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat C Pada Kriteria <i>Ability</i>	IV-44
Tabel IV.82	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat C Pada Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-45
Tabel IV.83	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat C Pada Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-45

Tabel IV.84	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat C Pada Kriteria <i>Personality</i>	IV-45
Tabel IV.85	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat C Pada Kriteria <i>Personality</i>	IV-46
Tabel IV.86	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat D Pada Kriteria <i>Background</i> Pendidikan.....	IV-46
Tabel IV.87	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat D Pada Kriteria <i>Background</i> Pendidikan	IV-47
Tabel IV.88	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat D Pada Kriteria Pengalaman Kerja	IV-47
Tabel IV.89	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat D Pada Kriteria Pengalaman Kerja.....	IV-47
Tabel IV.90	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat D Pada Kriteria <i>Ability</i>	IV-47
Tabel IV.91	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat D Pada Kriteria <i>Ability</i>	IV-48
Tabel IV.92	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat D Pada Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-48
Tabel IV.93	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat D Pada Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-48
Tabel IV.94	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat D Pada Kriteria <i>Personality</i>	IV-49
Tabel IV.95	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat D Pada Kriteria <i>Personality</i>	IV-49
Tabel IV.96	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat E Pada Kriteria <i>Background</i> Pendidikan	IV-50
Tabel IV.97	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat E Pada Kriteria <i>Background</i> Pendidikan	IV-50
Tabel IV.98	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat E Pada Kriteria Pengalaman Kerja	IV-50

Tabel IV.99	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat E Pada Kriteria Pengalaman Kerja.....	IV-51
Tabel IV.100	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat E Pada Kriteria <i>Ability</i>	IV-51
Tabel IV.101	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat E Pada Kriteria <i>Ability</i>	IV-51
Tabel IV.102	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat E Pada Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-51
Tabel IV.103	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat E Pada Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-52
Tabel IV.104	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat E Pada Kriteria <i>Personality</i>	IV-52
Tabel IV.105	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat E Pada Kriteria <i>Personality</i>	IV-52
Tabel IV.106	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat F Pada Kriteria <i>Background</i> Pendidikan	IV-53
Tabel IV.107	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat F Pada Kriteria <i>Background</i> Pendidikan	IV-53
Tabel IV.108	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat F Pada Kriteria Pengalaman Kerja	IV-54
Tabel IV.109	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat F Pada Kriteria Pengalaman Kerja.....	IV-54
Tabel IV.110	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat F Pada Kriteria <i>Ability</i>	IV-54
Tabel IV.111	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat F Pada Kriteria <i>Ability</i>	IV-54
Tabel IV.112	Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat F Pada Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-55
Tabel IV.113	<i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat F Pada Kriteria <i>Knowledge</i>	IV-55

Tabel IV.114 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Keunggulan Kandidat F Pada Kriteria <i>Personality</i>	IV-55
Tabel IV.115 <i>Eigenvalue</i> Berdasarkan Keunggulan Kandidat F Pada Kriteria <i>Personality</i>	IV-56
Tabel IV.116 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Basis Pendidikan.....	IV-56
Tabel IV.117 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Basis Pendidikan.....	IV-57
Tabel IV.118 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria <i>Workshop & Seminar</i>	IV-57
Tabel IV.119 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria <i>Workshop & Seminar</i>	IV-58
Tabel IV.120 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Portofolio.....	IV-58
Tabel IV.121 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Portofolio	IV-59
Tabel IV.122 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Pengalaman <i>Copywriter</i>	IV-59
Tabel IV.123 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Pengalaman <i>Copywriter</i>	IV-59
Tabel IV.124 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Penulisan <i>Advanced</i>	IV-60
Tabel IV.125 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Penulisan <i>Advanced</i>	IV-60

Tabel IV.126 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Analisis.....	IV-61
Tabel IV.127 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Analisis.....	IV-61
Tabel IV.128 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria <i>Concept Creating</i>	IV-62
Tabel IV.129 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria <i>Concept Creating</i>	IV-62
Tabel IV.130 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Kreativitas	IV-62
Tabel IV.131 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Kreativitas	IV-63
Tabel IV.132 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Referensi Penulis	IV-63
Tabel IV.133 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Referensi Penulis	IV-64
Tabel IV.134 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Informasi <i>Trend</i>	IV-64
Tabel IV.135 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Informasi <i>Trend</i>	IV-65
Tabel IV.136 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria <i>Behavior</i>	IV-65
Tabel IV.137 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria <i>Behavior</i>	IV-65

Tabel IV.138 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Sistematis.....	IV-66
Tabel IV.139 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Sistematis.....	IV-66
Tabel IV.140 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Kepemimpinan	IV-67
Tabel IV.141 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Subkriteria Kepemimpinan	IV-67
Tabel IV.142 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Kriteria <i>Salary</i>	IV-68
Tabel IV.143 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Kriteria <i>Salary</i>	IV-68
Tabel IV.144 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Kriteria Jam Kerja.....	IV-68
Tabel IV.145 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Kriteria Jam Kerja.....	IV-69
Tabel IV.146 Matriks Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Kriteria Jarak	IV-69
Tabel IV.147 <i>Eigenvalue</i> Antar Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i> Berdasarkan Kriteria Jarak	IV-70
Tabel IV.148 Tabel Prioritas Elemen.....	IV-71
Tabel IV.149 <i>Ranking</i> Alternatif	IV-72

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1	Hasil Riset <i>Jobplanet</i> Kesetiaan dalam Pekerjaan	I-3
Gambar I.2	Metodologi Penelitian	I-9
Gambar II.1	Tiga Level Hirarki	II-5
Gambar II.2	Perbedaan Struktur Hierarki dan Struktur <i>Feedback</i>	II-7
Gambar II.3	Hubungan Antar <i>Network</i>	II-8
Gambar II.4	<i>Supermatrix Input</i> Pertama dan Kedua	II-9
Gambar II.5	<i>Supermatrix</i> Setelah <i>Input</i> Keterkaitan Kriteria	II-10
Gambar II.6	Grafik $V (M_2 \geq M_1)$	II-12
Gambar III.1	Hubungan Tujuan Terhadap Kriteria	III-8
Gambar III.2	Hubungan Kriteria <i>Background</i> Pendidikan Terhadap Kriteria <i>Ability</i>	III-9
Gambar III.3	Hubungan Kriteria <i>Knowledge</i> Terhadap Kriteria <i>Ability</i>	III-10
Gambar III.4	Hubungan Kriteria Pengalaman Kerja Terhadap Kriteria Salary	III-10
Gambar III.5	Hubungan Kriteria Jarak Terhadap Kriteria <i>Salary</i>	III-10
Gambar III.6	Hubungan Kriteria Jam Kerja Terhadap Kriteria <i>Salary</i>	III-11
Gambar III.7	Hubungan Subkriteria Sistematis Terhadap Kriteria <i>Ability</i>	III-11
Gambar III.8	Hubungan Kriteria Pengalaman Kerja Terhadap Kriteria <i>Ability</i>	III-12
Gambar III.9	Hubungan Subkriteria Analisis Terhadap Subkriteria Kepemimpinan	III-12
Gambar III.10	Hubungan Kriteria Terhadap Alternatif Kandidat <i>Copywriter</i>	III-13
Gambar III.11	Hubungan Subkriteria Posisi <i>Copywriter</i> Terhadap Subkriteria Portofolio	III-13
Gambar III.12	Hubungan Subkriteria Analisis Terhadap Subkriteria <i>Penulisan Advanced</i>	III-14
Gambar III.13	Hubungan Subkriteria Analisis Terhadap Subkriteria <i>Concept Creating</i>	III-14
Gambar III.14	Hubungan Subkriteria <i>Concept Creating</i> Terhadap Subkriteria <i>Penulisan Advanced</i>	III-15

Gambar III.15 Hubungan Subkriteria <i>Behavior</i> Terhadap Subkriteria Kepemimpinan	III-15
Gambar III.16 Hubungan Subkriteria Sistematis Terhadap Subkriteria Kepemimpinan	III-16
Gambar III.17 Model ANP	III-17
Gambar IV.1 Tampilan Penjelasan Model Pengambilan Keputusan	IV-30
Gambar IV.2 Tampilan Contoh Pengisian Kuisisioner Elektronik	IV-31
Gambar IV.3 Tampilan Perbandingan Berpasangan Berdasarkan Kriteria.	IV-32
Gambar IV.4 Tampilan Perbandingan Berpasangan Berdasarkan Subkriteria.....	IV-32
Gambar IV.5 Tampilan Perbandingan Berpasangan Kandidat Karyawan <i>Copywriter</i>	IV-33
Gambar IV.6 Tampilan Hasil Penilaian Kandidat.....	IV-33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuisisioner Perbandingan Berpasangan Kriteria dan Subkriteria Karyawan <i>Copywriter</i>	A-1
Lampiran B Kuisisioner Implementasi Penilaian Kandidat Karyawan <i>Copywriter</i>	B-1
Lampiran C <i>Clustered Supermatrix</i>	C-1
Lampiran D <i>Unweighted Supermatrix</i>	D-1
Lampiran E <i>Weighted Supermatrix</i>	E-1
Lampiran F <i>Normalized Weighted Supermatrix</i>	F-1
Lampiran G <i>Limiting Supermatrix</i>	G-1

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini, dilakukan pembahasan mengenai latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah, batasan masalah dan asumsi, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

I.1 Latar Belakang

Di akhir dekade ke-2 abad 21, menjadi hal yang lumrah bahwa persaingan di dunia industri terjadi bukan hanya antar penduduk atau antar organisasi di dalam sebuah negara, melainkan telah menjadi persaingan terbuka lintas negara akibat perkembangan teknologi internet. Tentunya untuk menghadapi persaingan terbuka ini, dibutuhkan beragam strategi guna memenangkan persaingan baik dalam hal *marketing* produk atau jasa, maupun justru dalam hal menawarkan diri untuk menjadi pekerja di dalam suatu perusahaan. Strategi yang tepat membutuhkan pengetahuan dan *skill* yang tepat untuk dapat menjadi sebuah kekuatan yang besar. Tentunya, perbedaan sektor maupun produk akan membutuhkan perbedaan strategi, pengetahuan dan *skill* yang berbeda pula. Salah satu upaya untuk memperoleh strategi, pengetahuan dan *skill* yang dibutuhkan adalah melalui informasi yang ada pada media. Jika sebelum tahun 2000-an, media cetak menjadi primadona untuk memperoleh beragam informasi, sekarang ini media *online* telah merangsek menjadi yang utama dalam memperoleh informasi.

PT X merupakan sebuah perusahaan media pengembangan karier berbasis portal dan media sosial. Berdiri sejak 2011, PT X merupakan pionir media karier pertama di Indonesia yang menyediakan beragam konten pendukung perkembangan karier melalui artikel, gambar, dan video. PT X berharap dapat menjadi panduan karier setiap orang untuk mencapai puncak kariernya. Visi PT X adalah menjadi perusahaan terinovatif dan terintegrasi di dunia melalui bisnis berbasis pengetahuan yang berlandaskan pada pengembangan karier profesional yang mencerdaskan Indonesia. Visi tersebut

hendak diraih dengan mengusung misi menyediakan dan memudahkan segala kebutuhan karier profesional dalam satu genggaman. PT X terbagi menjadi tiga divisi yaitu TCID, BAA, dan EO. Divisi TCID membawahi perihal konten pengembangan karier pada portal dan media sosial. Di samping konten pengembangan karier, PT X memiliki divisi BAA yang membawahi perihal jasa penyediaan *fasilitator training* untuk perusahaan yang hendak melaksanakan *training*. Yang ketiga adalah divisi EO yang membawahi perihal pengadaan *event* seperti *workshop* dan seminar pengembangan karier.

Divisi TCID merupakan divisi penggerak utama perusahaan ini. Di samping menyediakan konten utama yang sesuai dengan visi & misi perusahaan, divisi TCID juga menjadi tenaga *marketing* dari kedua divisi lainnya. Beragam rencana yang dipersiapkan divisi BAA dan EO akan dipublikasikan melalui ide pemikiran divisi TCID. Mengingat pentingnya peran divisi TCID, tentu divisi TCID membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang tepat untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Ide-ide kreatif konten pengembangan karier maupun gaya pengiklanan *event via digital* diperoleh melalui seorang *copywriter*. Tentunya seorang yang mengisi posisi *copywriter* haruslah memiliki kompetensi yang dibalik serta mampu mengerjakan tugasnya dengan baik.

PT X menyadari bahwa upaya untuk memperoleh *copywriter* yang tepat merupakan hal yang kompleks. Di samping itu tentu terjadi juga persaingan dengan perusahaan lain untuk memperoleh *copywriter* yang terbaik. Beragam faktor mempengaruhi seorang calon pekerja untuk melamar di suatu organisasi seperti lokasi, kondisi perusahaan, bidang perusahaan, standar gaji, maupun posisi dan tanggungjawab yang akan diemban nantinya. Sedangkan dari sisi perusahaan, tentunya beragam faktor dipertimbangkan seperti kemampuan akademik, praktik, komunikasi, penampilan, *attitude* dan lain sebagainya.

Setiap kandidat *copywriter* tentu akan memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Hal ini menimbulkan dilema tersendiri bagi perusahaan untuk menentukan siapa yang akan diterima. Ketepatan dalam pemilihan ini tentunya sangat diperlukan guna mendukung kinerja perusahaan sehingga dapat menuju ke arah yang lebih baik lagi. Pemilihan perlu dilakukan dengan modal pertimbangan yang tepat. Hal ini dimaksudkan agar hasil pemilihan sungguh-sungguh mampu sesuai dengan kriteria *copywriter* yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Yuda Prihantoro, kepala divisi TCID selaku *editor in chief*, ketepatan pemilihan *copywriter* ini sangatlah penting mengingat persaingan di dunia media *online* sangatlah ketat. Seorang *copywriter* akan berperan langsung terhadap kepuasan hati para pengguna lewat ide konten *advertising* serta kelangsungan divisi BAA dan EO melalui ide pengiklanan digitalnya. Indikator kepuasan ini dapat dilihat melalui jumlah *follower*, *subscriber*, *like*, dan jumlah *daily view*. Maka itu, kesempatan yang dimiliki sangat terbatas.

Dalam periode Maret 2017 hingga Februari 2018, 28,5% karyawan meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan seperti berpindah pekerjaan (14.4%), mengundurkan diri karena tidak cocok dengan lingkungan perusahaan (9.25%), hingga diberhentikan oleh perusahaan (4,85%). Menurut Bapak Yuda, karyawan yang gagal beradaptasi lalu mengundurkan diri ataupun diberhentikan mengindikasikan bahwa proses pemilihan karyawan baru di PT X mengalami masalah. Proses pemilihan dikatakan bermasalah karena idealnya proses pemilihan mampu memutuskan siapa calon yang mampu beradaptasi dengan budaya perusahaan dan tuntutan pekerjaannya. Sehingga apabila karyawan mengundurkan diri karena ketidakcocokan ataupun diberhentikan, maka proses pemilihan telah gagal memperoleh karyawan yang tepat untuk perusahaan yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

Kemudian, mengutip harian Kompas *online* 17 April 2017 rubrik *biz advetorial*, generasi Z dan generasi Y merupakan generasi yang paling tidak setia di kantor seperti pada gambar I.1



Gambar I.1 Hasil Riset *Jobplanet* Kesetiaan dalam Pekerjaan
(Sumber: <https://biz.kompas.com/read/2017/04/17/085547028/setelah.generasi.y.kini.generasi.z.terbukti.paling.tidak.setia.di.kantor>)

Usia karyawan di PT X yang didominasi oleh generasi Y tentunya sesuai dengan data berkaitan dengan kecenderungan berpindah kerja dalam waktu singkat tersebut. Hal ini dapat dikatakan merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan, terlebih lagi apabila memang alasan yang diberikan adalah untuk mencari pengalaman baru. Akan tetapi, tentu perusahaan harus dapat dengan cepat mencari pengganti yang sesuai mengingat peran krusial dari *copywriter*.

Perusahaan mengemukakan bahwa mencari pengganti yang tepat dan cepat bukanlah hal yang mudah. Perusahaan dituntut untuk mampu mencari pengganti *copywriter* yang paling cocok sehingga dapat langsung beradaptasi dengan baik. Untuk itu, perusahaan harus memiliki metode pemilihan karyawan yang tepat terutama untuk mengisi posisi yang krusial seperti *copywriter*. Saat ini, perusahaan belum memiliki metode pemilihan karyawan termasuk untuk posisi *copywriter*. Pemilihan dilakukan oleh kepala divisi dan rekannya berdasarkan preferensi kecocokan terhadap calon karyawan *copywriter* serta tidak melalui penilaian tertulis. Pertimbangan dalam melakukan pemilihan karyawan baru diperoleh berdasarkan formulir biodata yang diisi langsung oleh kandidat karyawan, pengujian praktik atau studi kasus dan *interview* yang dilakukan langsung oleh kepala divisi terkait tanpa memiliki *form assesment* dengan kriteria yang baku. d

Mengingat pentingnya posisi *copywriter* dan tuntutan untuk memperoleh karyawan *copywriter* dengan cepat dan tepat, maka PT X membutuhkan sebuah metode pemilihan *copywriter* yang tepat sehingga mampu beradaptasi dengan cepat dan tidak mengganggu kinerja divisi TCID. Di samping itu, tentunya metode pemilihan juga harus dapat mengakomodasi kriteria-kriteria teknis untuk memperoleh *copywriter* yang tepat sesuai dengan ekspektasi perusahaan sehingga perusahaan dapat mampu bersaing dengan memberikan konten yang menarik dan bermanfaat bagi para pengguna portal media karier TCID.

I.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Sebagai sebuah perusahaan media pengembangan karier, PT X berusaha untuk selalu menyajikan beragam konten yang menarik serta bermanfaat dengan menggunakan berbagai media penyampaian seperti artikel, foto, maupun video. PT X menggunakan portal dan media sosial untuk

menyampaikan hal-hal yang dapat membantu pengguna untuk mencapai puncak kariernya. PT X melakukan liputan mengenai *tips & trick* yang dapat dilakukan untuk membantu seseorang menyelesaikan pekerjaannya serta mengenai gambaran terkait sebuah pekerjaan tertentu seperti contohnya barista, *make up artist*, ataupun *chef*. Di samping itu, TCID juga memberikan layanan berupa publikasi iklan mengenai info lowongan pekerjaan, seminar pengembangan diri, *workshop*, dan lain-lain. Seluruh konten dipublikasikan melalui portal dan media sosial *facebook*, *twitter*, *instagram* dan *youtube channel*.

Di tahun 2018 ini, PT X sedang melakukan seleksi untuk beberapa posisi seperti *account executive* (AE), *marketing communication* (MARCOM) *videographer* dan *copywriter*. Setiap posisi tersebut memiliki perannya masing-masing. Kerjasama di dalam sebuah tim termasuk dengan reporter, *video editor*, *script writer* dan posisi lainnya tentunya sangat dibutuhkan untuk dapat menghasilkan sebuah konten yang menarik dan bermanfaat bagi para penggunanya. Di samping itu, sebuah ide tentu membutuhkan cara *advertising* yang tepat sehingga menarik bagi para pengguna dan otomatis meningkatkan *image* baik dari PT X. Hal ini sangat bergantung kepada pemikiran seorang *copywriter*. Peran *copywriter* dalam menuliskan rancangan-rancangan ide *advertising* dan realisasinya sangat penting karena akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan oleh aktor, *videographer*, *video editing* dan pihak-pihak lain sebagai eksekutor. Kompetensi tinggi yang dibutuhkan oleh *copywriter* karena melalui ide kreatifnya PT X dapat memiliki metode *advertising* yang menarik dan inovatif.

Tidak dapat dipungkiri bahwa proses pemilihan karyawan harus menjadi kunci atau tahap awal yang dapat memastikan kandidat *copywriter* terpilih merupakan orang yang tepat dengan memiliki kompetensi yang tepat. Pada tahap seleksi di PT X sekarang ini, kandidat *copywriter* akan melakukan tes kemampuan praktek berkaitan dengan penulisan artikel, pembuatan ide kreatif, dan lain-lain. Setelah itu, dilakukan tahap berikutnya yaitu *interview*. Pada tahap ini, kandidat *copywriter* akan berbincang langsung dengan kepala divisi TCID dan kepala divisi BAA berkaitan dengan apa yang diharapkan dari kandidat *copywriter*, apa yang hendak dicapai perusahaan, bagaimana peran yang ingin dijalankan, dan lain sebagainya. Kepala divisi BAA ikut serta dalam proses penilaian sebagai upaya untuk mendapatkan *insight* lain mengenai calon

karyawan tersebut, meskipun kepala divisi BAA tersebut tidak berhubungan dengan posisi *copywriter*. Seorang kandidat *copywriter* akan memperoleh kesempatan menjalankan masa percobaan selama 3 bulan atau disebut *trial profession* apabila ia dinilai telah memenuhi kriteria yang diinginkan oleh perusahaan. Penilaian perusahaan tersebut dilakukan kepala divisi TCID sebagai penanggungjawab posisi *copywriter*.

Saat ini, perusahaan mengaku mengalami kesulitan dalam melakukan pemilihan kandidat *copywriter*. Kesulitan terjadi di saat pemilihan kandidat karyawan yang akan diteruskan ke tahap *trial profession* karena kerap terjadi perdebatan antara kedua kepala divisi tersebut yaitu TCID dan BAA. Perdebatan yang terjadi berkaitan dengan preferensi masing-masing diantara kedua *decision maker* mengenai kandidat karyawan *copywriter* yang akan dipilih. Kepala divisi TCID lebih mementingkan kemampuan teknis pekerjaan seperti penulisan dan pembuatan ide karena beliau mengutamakan penyelesaian pekerjaan. Sedangkan kepala divisi BAA cenderung lebih memilih karyawan berdasarkan kepribadian seperti tutur kata, perilaku, dan kepemimpinannya karena beliau berpendapat bahwa seseorang dengan kepribadian yang baik memiliki peluang berkembang yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Dampak dari permasalahan ini tentunya dikhawatirkan merusak suasana kerja perusahaan serta kandidat terpilih bukanlah merupakan kandidat yang paling sesuai.

PT X menyadari bahwa pemilihan kandidat karyawan *copywriter* belumlah menggunakan metode yang dapat memperoleh hasil dengan cepat dan efektif. Perbaikan yang perlu dilakukan berkaitan dengan metode pemilihan yang digunakan untuk melakukan pemilihan karyawan. Terlebih lagi, keadaan pengambilan keputusan saat ini sesungguhnya telah melibatkan 2 kelompok kriteria besar yaitu berkaitan dengan kemampuan teknis (*ability*) dan kepribadian (*personality*) akan tetapi memang belum dibakukan dalam sebuah daftar dan model. Di samping itu, kriteria-kriteria yang dipertimbangkan belum dilengkapi dengan model pengambilan keputusan yang sesuai. Kondisi saat ini membuat pemilihan kandidat *copywriter* menjadi lebih kompleks. Untuk mempercepat dan mempermudah proses pemilihan dengan beberapa kriteria ini, maka perusahaan dinilai memerlukan sebuah alat bantu pemilihan kandidat *copywriter* berdasarkan metode *multi criteria decision making* (MCDM). Pembuatan alat bantu untuk

pemilihan kandidat *copywriter* diprioritaskan terlebih dahulu karena pentingnya peran *copywriter* di dalam perusahaan.

Metode MCDM yang akan digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dengan mengakomodasi kriteria-kriteria penilaian setiap kandidat adalah *analytical network process* (ANP) dengan menggunakan pendekatan *fuzzy* (F-ANP). Penggunaan ANP sebagai metode MCDM dipilih karena kriteria-kriteria yang digunakan memiliki hubungan yang mempengaruhi satu terhadap yang lain sehingga tidak dapat menggunakan AHP yang mana merupakan dasar dari prinsip ANP. Di samping itu, hasil keputusan dari metode ANP akan lebih akurat mengingat metode matematis ANP mengharuskan pengambilan keputusan baru dapat dilakukan pada saat kondisi *steady state*. Penggunaan pendekatan *fuzzy* dilakukan mengingat penilaian karyawan cenderung bersifat kualitatif atau tidak dapat terukur secara pasti sehingga menyebabkan terjadinya keraguan. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah metode yang mengakomodasi nilai-nilai keraguan yang terjadi pada saat melakukan penilaian, dalam hal ini penilaian melalui teknik perbandingan berpasangan.

Beberapa tahapan yang dilakukan dalam menggunakan metode F-ANP ini antara lain identifikasi kriteria-kriteria penilaian, identifikasi jaringan antar kriteria dan subkriteria, pembuatan model penilaian, pengujian konsistensi model, penilaian kandidat, serta penentuan rekomendasi kandidat. Dengan penggunaan metode F-ANP ini, maka akan dihasilkan sebuah metode pemilihan dengan mempertimbangkan kemampuan antar kandidat *copywriter* yang akan dihitung sesuai dengan bobot yang telah ditentukan. Kemudian metode akan dapat merekomendasikan kandidat mana yang paling sesuai dengan kriteria-kriteria yang diinginkan untuk mengisi posisi *copywriter* di PT X. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dilakukan, adapun beberapa masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apa saja kriteria dan subkriteria seorang *copywriter* yang digunakan oleh perusahaan dalam pemilihan *copywriter*?
2. Bagaimana rancangan alat bantu pemilihan *copywriter* untuk PT X?
3. Bagaimana hasil rekomendasi implementasi yang diberikan terhadap alternatif-alternatif kandidat *copywriter* yang tersedia?

I.3 Pembatasan Masalah dan Asumsi Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa pembatasan terkait permasalahan yang hendak diselesaikan. Pembatasan perlu dilakukan guna memberikan hasil yang fokus dan penyelesaian masalah yang tepat sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Adapun batasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kondisi perusahaan diasumsikan tidak berubah dalam hal pengambil keputusan dan kandidat selama Februari-April 2018.
2. Tidak memperhitungkan biaya implementasi.

Disamping batasan penelitian, terdapat beberapa asumsi guna menunjang penelitian ini. Adapaun asumsi yang digunakan adalah kondisi kebutuhan karyawan di posisi *copywriter* tidak mengalami perubahan.

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dilakukan, maka berikut ini merupakan tujuan dilakukannya penelitian pembuatan metode pemilihan karyawan *copywriter* di PT X

1. Mengidentifikasi dan membakukan kriteria dan subkriteria yang digunakan dalam pemilihan karyawan *copywriter*
2. Membuat alat bantu pemilihan karyawan *copywriter* di PT X
3. Memberikan rekomendasi alternatif kandidat karyawan *copywriter* terpilih

I.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak terkait dengan penelitian ini maupun pihak eksternal dari penelitian ini. Berikut ini adalah manfaat penelitian yang diharapkan bisa tercapai melalui penelitian ini, yakni sebagai berikut.

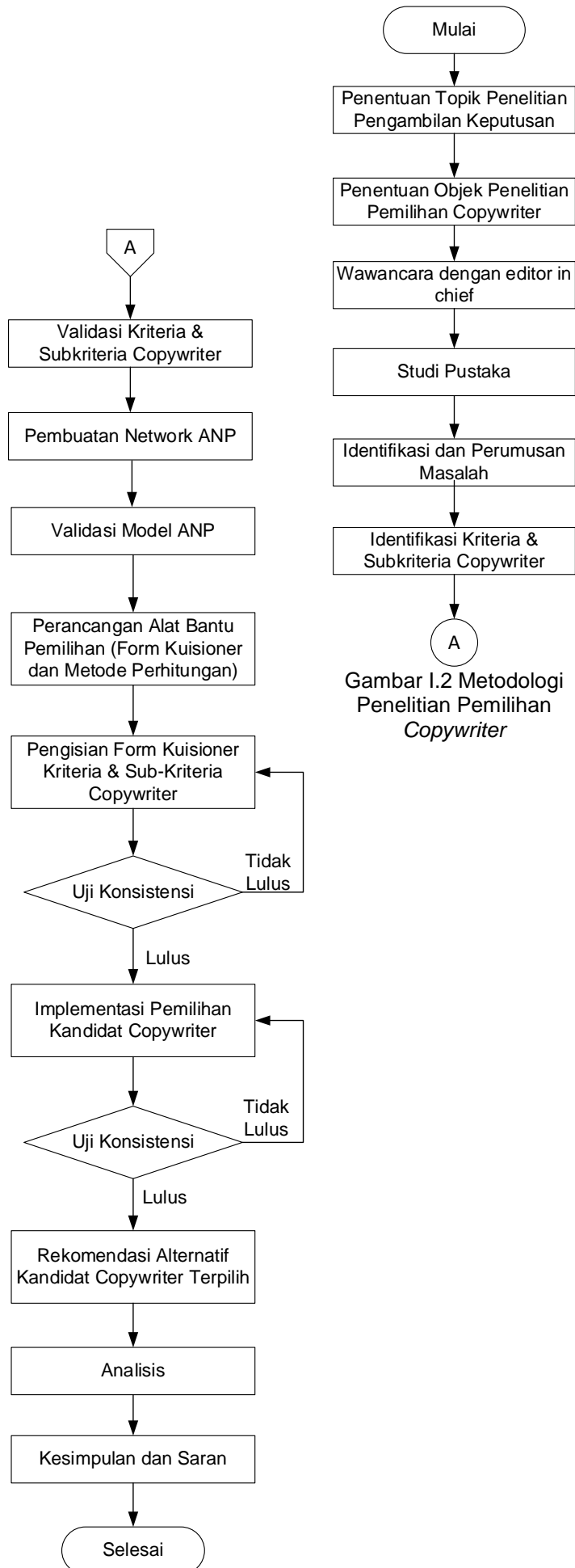
1. Bagi Penulis
Manfaat-manfaat yang diperoleh penulis dari penelitian ini adalah:
 - a. Memberikan wawasan dan pengetahuan khususnya dalam proses pemilihan karyawan *copywriter*.
 - b. Melakukan penerapan teori dalam melakukan pemilihan dan memahami kesulitan-kesulitan dalam penerapannya..
2. Bagi Perusahaan

Manfaat-manfaat yang diperoleh perusahaan dari penelitian ini adalah:

- a. Membantu perusahaan melakukan pengambilan keputusan dalam pemilihan kandidat karyawan *copywriter*.
 - b. Memperoleh alternatif referensi dalam melakukan pemilihan kandidat karyawan *copywriter*.
3. Bagi Universitas Katolik Parahyangan dan Pembaca
- Manfaat-manfaat yang diperoleh Universitas Katolik Parahyangan dari penelitian ini adalah:
- a. Memberikan referensi tambahan mengenai aplikasi teori pengambilan keputusan F-ANP.
 - b. Memberikan referensi berkaitan dengan penelitian lanjutan pada cakupan bidang yang serupa.

1.6 Metodologi Penelitian Pemilihan *Copywriter*

Penelitian ini diharapkan mampu menghadirkan solusi yang tepat bagi perusahaan. Maka dari itu, diperlukan langkah-langkah ilmiah dan sistematis sehingga memberikan hasil yang tepat sasaran dan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada. Langkah-langkah penelitian sistematis ini terangkum dalam 15 poin metodologi penelitian yang dilakukan sepanjang penelitian ini. Gambar I.3 merupakan *flowchart* metodologi penelitian pemilihan *copywriter*.



Gambar 1.2 Metodologi Penelitian Pemilihan Copywriter

Gambar I.2 Metodologi Penelitian Pemilihan *Copywriter* (Lanjutan)

1. Penentuan Topik Penelitian Pengambilan Keputusan

Langkah pertama yang dilakukan adalah melakukan penentuan topik yang ingin diteliti. Topik yang menjadi minat bagi peneliti adalah mengenai pengambilan keputusan. Kemudian, dilakukan pencarian perusahaan yang sedang mengalami masalah pengambilan keputusan.

2. Penentuan Objek Penelitian Pemilihan *Copywriter*

Tahap berikutnya, dilakukan pencarian subjek atau tempat penelitian yang sesuai. Pencarian dilakukan dengan menghubungi perusahaan atau organisasi tertentu yang dirasa memiliki permasalahan terkait pengambilan keputusan. Setelah menyetujui waktu pertemuan, kemudian dilakukanlah pertemuan dengan beberapa perusahaan untuk melakukan wawancara awal mengenai kondisi perusahaan hingga akhirnya disepakati bahwa PT X merupakan tempat penelitian yang paling membutuhkan untuk dilakukan penelitian ini. Proses awal dengan PT X ini dilakukan dengan Ibu Yumiati selaku direktur operasional. Kemudian berdasarkan kebutuhan perusahaan saat ini, ditentukanlah objek penelitian berupa perbaikan metode pemilihan karyawan *copywriter*.

3. Wawancara dengan *Editor in Chief*

Selanjutnya dilakukan proses wawancara dengan *editor in chief* selaku kepala divisi tempat karyawan *copywriter* berada pada struktur organisasi. Pada tahap ini, dilakukan pencarian informasi berkaitan dengan alasan-alasan mengapa pemilihan *copywriter* yang tepat perlu dilakukan dan bagaimana metode pemilihan yang digunakan oleh perusahaan saat ini.

4. Studi Pustaka

Pada tahap ini, dilakukan studi untuk mencari metode yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan pemilihan yang dialami oleh perusahaan. Hasil studi yang dilakukan menunjukkan langkah penyelesaian yang tepat adalah menggunakan *multi criteria decision making* (MCDM) dengan *analytical hierarchy process* (AHP) sebagai dasar metodenya. Opsi metode dalam penggunaan MCDM ini bertambah dengan terdapatnya metode pengembangan dari AHP yaitu *analytical network process* (ANP). Keputusan penggunaan antara AHP atau ANP baru dapat dilakukan setelah proses identifikasi kriteria-kriteria yang digunakan.

Di samping itu, dilakukan juga pencarian metode yang berguna untuk melengkapi penyelesaian MCDM sehingga dapat memberikan hasil yang lebih akurat. Maka dipilihlah pendekatan *fuzzy* sebagai metode tambahan dalam pemilihan.

5. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Pada tahap ini dilakukan proses identifikasi terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan berdasarkan hasil studi lapangan yang dilakukan. Kemudian, hasil identifikasi tersebut dirumuskan untuk menjadi beberapa rumusan masalah yang hendak dicari penyelesaiannya.

6. Identifikasi Kriteria dan Subkriteria *Copywriter*

Pada tahap ini dilakukan studi literatur berkaitan dengan kriteria-kriteria yang dibutuhkan oleh seorang *copywriter*. Studi literatur menggunakan *website* yang diberikan oleh perusahaan sebagai panduan mengingat tidak ditemukan jurnal atau penelitian berkaitan dengan kriteria-kriteria *copywriter*. Selanjutnya, hasil studi literatur akan menjadi panduan dalam merancang daftar kriteria dan subkriteria bersama *senior writer* dan *editor in chief* selaku pengambil keputusan. Proses ini dilakukan melalui metode wawancara dan diskusi dengan total dua kali pertemuan.

7. Validasi Kriteria & Subkriteria *Copywriter*

Pada tahap ini, dilakukan kembali *review* terhadap *output* yang telah dihasilkan dari proses sebelumnya. Proses ini dilakukan melalui proses diskusi yang melibatkan *senior writer* dan *editor in chief*. Proses ini menghasilkan kriteria dan subkriteria final yaitu 8 kriteria dan 16 subkriteria.

8. Pembuatan *Network ANP*

Pada tahap ini, dilakukan perancangan model *network ANP* melalui proses wawancara dan diskusi dengan *senior writer* dan *editor in chief*. Penentuan *network* dapat terjadi satu maupun dua arah bergantung pada pengaruh yang diberikan antar kriteria dan subkriteria.

9. Validasi Model ANP

Proses validasi meliputi kriteria, subkriteria dan *network* yang telah dihasilkan bersama. Validasi dilakukan dengan melakukan wawancara dengan pengambil keputusan. Proses ini dirasa cukup karena selama ini pengambil keputusan ikut membangun kriteria & subkriteria serta merupakan pihak yang paling mengerti kebutuhan akan karyawan *copywriter* di PT X.

10. Perancangan Alat Bantu Pemilihan (Form Kuisisioner dan Perhitungan)

Pada tahap ini, dilakukan perancangan alat bantu pemilihan dengan menggunakan *software* Microsoft Excel Macro-Enabled. Alat bantu mencakup kuisisioner elektronik yang digunakan sebagai alat perbandingan berpasangan kriteria, subkriteria dan alternatif *copywriter* oleh pengambil keputusan. Pengisian kuisisioner elektronik akan langsung dilengkapi dengan pengujian konsistensi sebagai tanda bagi pengambil keputusan.

Alat bantu yang digunakan ini kemudian akan mampu langsung menghasilkan nilai *eigen value* dari perbandingan berpasangan kriteria dan subkriteria dengan dan dilanjutkan dengan proses pembuatan *supermatrix* untuk menghasilkan rekomendasi alternatif terpilih pada akhirnya.

11. Pengisian *Form* Kuisisioner Kriteria & Subkriteria *Copywriter*

Pada tahap ini, dilakukan pengisian kuisisioner dilakukan oleh *senior writer* dan *editor in chief*. Kedua pengambil keputusan akan mengisi *form* bersamaan melalui proses konsensus. Kemudian, dilakukan tahapan pengujian konsistensi dari pengisian kuisisioner kedua pengambil keputusan. Apabila melewati tahap pengujian konsistensi, maka proses dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

12. Implementasi Pemilihan Kandidat *Copywriter*

Pada tahap ini, *kedua* pengambil keputusan kembali akan melakukan konsensus dalam penilaian terhadap alternatif kandidat sebagai tahap implementasi alat bantu pemilihan. Seperti yang disinggung pada tahap sebelumnya, tahap implementasi ini dapat langsung memberikan *input* untuk tahap perhitungan sehingga hasil segera diperoleh. Tahap inilah yang selanjutnya akan dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian terhadap alternatif kandidat *copywriter*.

13. Rekomendasi Alternatif Kandidat *Copywriter* Terpilih.

Hasil perhitungan akhir dari alat bantu kemudian dianalisis. Sebuah *output* berupa kandidat yang akan direkomendasikan dipilih berdasarkan nilai tertinggi yang diperoleh relatif terhadap para kandidat lainnya.

14. Analisis

Pada tahap ini dilakukan analisis berkaitan dengan solusi yang dikembangkan bagi perusahaan. Analisis dilakukan untuk mengetahui dengan lebih pasti berkaitan dengan rancangan alat bantu dan hasil-hasil yang diperoleh dari alat bantu.

15. Kesimpulan dan Saran

Terakhir dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan rangkaian keseluruhan penelitian yang dilakukan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menjawab tujuan penelitian yang telah ditentukan pada awal penelitian. Kemudian dilakukan juga pembuatan saran bagi perusahaan ataupun bagi peneliti berikutnya.

I.7 Sistematika Penulisan

Penelitian yang dilakukan terdiri dari enam buah bab yang disusun secara sistematis. Berikut ini adalah sistematika penulisan dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab I terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, batasan masalah dan asumsi penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II terdiri atas teori-teori berdasarkan para ahli dan dijadikan sebagai acuan dalam metode penelitian, pengolahan data, dan penyelesaian masalah terkait.

BAB III PERANCANGAN MODEL ANP

Pada bab III terdiri atas proses identifikasi untuk memperoleh model dari pemilihan yang akan dilakukan. Perancangan model didahului dengan penentuan pengambil keputusan dan proses identifikasi hingga validasi kriteria & subkriteria serta model ANP itu sendiri.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab IV terdiri atas data mentah yang diperoleh dari pengumpulan data. Data tersebut kemudian diolah sesuai dengan metode yang ditentukan sebagai

tahapan dari penyelesaian masalah terkait. Dilakukan juga perancangan metode pemilihan sebagai usulan alat bantu bagi perusahaan. Data-data tersebut akan menjadi bahan analisis permasalahan dan solusi.

BAB V ANALISIS

Bab V terdiri atas analisis-analisis terhadap rancangan solusi berupa alat bantu yang akan diberikan kepada perusahaan. Pada tahap ini, dilakukan pembahasan berkaitan dengan rancangan-rancangan yang digunakan beserta dengan hasil-hasil baik dari rancangan ataupun juga implementasi dari alat bantu tersebut.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab VI terdiri atas kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan hasil dari penelitian yang dilakukan dan menjawab rumusan permasalahan yang telah dipaparkan pada tahap awal penelitian. Kemudian, saran juga diberikan untuk penelitian yang berkaitan dengan topik serupa ataupun yang hendak melanjutkan penelitian ini.