

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan dalam tugas akhir ini.

1.1 Latar Belakang

Jiwa Raga Kitchenette, yang berlokasi di Padang, Sumatera Barat, Indonesia, adalah sebuah usaha yang bergerak di bidang kuliner, dengan fokus pada penyediaan makanan dan minuman berkualitas tinggi melalui konsep dapur modern yang mengedepankan inovasi. Bidang kuliner sendiri merupakan sektor industri yang berkaitan dengan pengolahan, penyajian, dan penyediaan makanan dan minuman kepada konsumen, mencakup berbagai aktivitas seperti memasak. Sejak didirikan pada tahun 2021, perusahaan ini telah berkembang pesat dengan komitmen untuk menyajikan hidangan yang memuaskan selera pelanggan, baik makanan lokal maupun internasional. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada kualitas dan pelayanan terbaik, Jiwa Raga Kitchenette memerlukan tenaga kerja yang kompeten, terutama dalam bidang dapur, guna mendukung operasional yang efisien. Saat ini, perusahaan ini memiliki 46 karyawan aktif, yang terdiri dari karyawan tetap dan magang, dengan 12 di antaranya bekerja di bagian dapur. Jumlah karyawan yang ada bergantung pada keramaian restoran, yang berarti bahwa jumlah tenaga kerja dapat meningkat atau berkurang sesuai dengan tingkat permintaan dan kebutuhan operasional yang terjadi pada setiap waktu.

Perubahan jumlah tenaga kerja tersebut menuntut adanya proses bisnis yang solid dan adaptif, yang melibatkan berbagai tahapan, mulai dari perencanaan menu, penyusunan bahan baku, hingga distribusi makanan dan minuman kepada pelanggan. Setiap tahapan ini diatur dengan tujuan utama untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang tinggi. Salah satu elemen penting dalam mendukung kelancaran seluruh proses ini adalah pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam proses seleksi karyawan. Proses seleksi dimulai dengan calon karyawan yang mengirimkan CV mereka ke email yang telah disediakan oleh Jiwa Raga Kitchenette. Setelah itu, HR akan melakukan

pemeriksaan berkas untuk memastikan kualifikasi pelamar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelamar yang lolos tahap ini akan diundang untuk mengikuti sesi wawancara dengan HR. Selanjutnya, jika pelamar dinyatakan lolos wawancara, mereka akan diundang kembali untuk menjalani tes kemampuan sesuai dengan posisi yang dilamar. Bagi pelamar yang berhasil melewati tes kemampuan, mereka akan mengikuti program magang atau training selama satu bulan. Setelah masa magang/training selesai, HR akan memberikan pengumuman kelulusan kepada pelamar yang memenuhi standar perusahaan. Pelamar yang dinyatakan lulus akan melanjutkan ke tahap penandatanganan kontrak kerja dan resmi menjadi karyawan Jiwa Raga Kitchenette. Proses ini memastikan bahwa setiap karyawan yang bergabung dengan perusahaan memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan operasional restoran.

Namun, proses seleksi karyawan di Jiwa Raga Kitchenette menghadapi tantangan signifikan akibat besarnya beban kerja yang harus ditangani dalam setiap tahapannya. Pada tahap awal, yaitu pemeriksaan berkas, jumlah pelamar yang mencapai ratusan untuk berbagai posisi menyebabkan proses seleksi menjadi tidak efisien karena masih menggunakan sistem pengiriman dokumen melalui gmail. Metode ini tidak memberikan dukungan terhadap pengelompokan atau pengurutan pelamar berdasarkan kriteria kelayakan, seperti pengalaman kerja, sehingga HR harus melakukan penyaringan sendiri terhadap setiap berkas yang masuk, yang tidak hanya menyita waktu tetapi juga meningkatkan kemungkinan kelolosan kandidat yang kurang relevan. Sebagai contoh, pada tahun 2024, dengan jumlah pelamar yang mencapai ratusan hingga ribuan, hanya 3–6 orang yang dapat lolos hingga tahap magang, menunjukkan betapa ketat dan tidak efisiennya proses seleksi yang ada. Selanjutnya, pada tahap wawancara dan tes kemampuan, belum tersedianya formulir evaluasi terstandar menyebabkan proses penilaian cenderung bersifat subjektif, tanpa indikator yang jelas, terukur, dan terdokumentasi dengan baik. Hal ini menyulitkan upaya untuk membandingkan kandidat secara objektif dan konsisten. Pada tahap akhir, yaitu magang, permasalahan menjadi lebih kompleks karena dalam struktur kitchen terdapat pembagian peran antara cook dan pastry, yang masing-masing memerlukan pendekatan evaluasi yang berbeda. Penilaian terhadap cook harus mempertimbangkan aspek seperti kecepatan dalam

memasak, konsistensi rasa dan tekstur masakan, serta manajemen kebersihan dapur, sementara pada pastry, yang lebih menekankan presisi dalam baking dan kreativitas dalam dekorasi, dibutuhkan penilaian yang berbeda.

Berdasarkan permasalahan yang ada, penelitian oleh Akhif et al. (2023), Derry et al. (2021), dan Mulyawan et al. (2020) menyebutkan bahwa Sistem Pendukung Keputusan (SPK) sebagai solusi yang paling sesuai untuk mendukung proses seleksi karyawan. SPK dirancang untuk memberikan evaluasi yang berbasis data secara objektif dan efisien dalam konteks keputusan operasional. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola kriteria seleksi dengan lebih fleksibel, menghasilkan keputusan yang akurat, dan mengurangi ketergantungan pada individu tertentu dalam pengambilan keputusan. Akhif et al. (2023) menunjukkan bahwa SPK dapat diterapkan dengan struktur yang sistematis untuk mendukung evaluasi calon karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, sehingga memberikan hasil yang konsisten dan terstandarisasi. Sementara itu, penelitian oleh Derry et al. (2021) menekankan bahwa SPK membantu mengurangi bias dalam penilaian dengan menggunakan parameter yang standar, yang meningkatkan transparansi dalam proses seleksi. Mulyawan et al. (2020) menyimpulkan bahwa SPK mampu menghasilkan keputusan akurat, yang menjadi keunggulan utama dalam proses yang ketepatan hasil. Sebaliknya, *Business Intelligence* (BI) dan *Enterprise Architecture* (EA) memiliki keterbatasan dalam mendukung kebutuhan seleksi karyawan. BI terutama dirancang untuk menganalisis data dalam skala besar dan mendukung pengambilan keputusan strategis pada tingkat makro. Praful Bharadiya (2023) menjelaskan bahwa BI sangat efektif dalam mengidentifikasi tren besar dan menghasilkan laporan komprehensif, tetapi tidak cocok untuk evaluasi individu berbasis multi-kriteria yang diperlukan dalam seleksi karyawan, menjadikannya kurang relevan untuk kebutuhan operasional yang spesifik. Sementara itu, EA lebih berfokus pada penyelarasan strategi bisnis dengan teknologi informasi dalam jangka panjang, yang mencakup pengelolaan sistem secara menyeluruh. Menurut studi Saleem & Fakieh (2020), EA memberikan manfaat seperti peningkatan efisiensi operasional, penghematan biaya, dan fleksibilitas yang lebih baik. Namun, EA terlalu kompleks untuk kebutuhan seperti seleksi karyawan yang memerlukan hasil cepat, spesifik, dan berbasis data real-time.

Dengan mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan dari masing-masing pendekatan, SPK menjadi pilihan yang paling relevan untuk mendukung proses seleksi karyawan di Jiwa Raga Kitchenette. Sistem ini tidak hanya memberikan solusi yang efisien tetapi juga memastikan transparansi dan objektivitas dalam proses seleksi, menjadikannya lebih sesuai untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara efektif.

Dalam pengembangan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk mendukung evaluasi magang pada seleksi karyawan tetap di Jiwa Raga Kitchenette, terdapat beberapa metode pengambilan keputusan multikriteria yang dapat dipertimbangkan, antara lain *Simple Multi Attribute Rating Technique* (SMART), *Analytic Hierarchy Process* (AHP), *Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS), dan *Weighted Product* (WP). Masing-masing metode memiliki keunggulan dan keterbatasan yang perlu dianalisis sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik proses seleksi di perusahaan tersebut. Metode TOPSIS menawarkan pendekatan evaluasi berbasis jarak dari solusi ideal dan solusi terburuk, dengan komputasi yang cepat dan sederhana. Dalam penelitian oleh Trise Putra et al. (2020), metode TOPSIS berhasil digunakan dalam sistem pendukung keputusan berbasis web untuk pemilihan objek wisata karena mampu memberikan perhitungan preferensi alternatif secara efisien dan objektif. Namun, meskipun komputasi metode ini sederhana, ia tetap memerlukan proses normalisasi dan perhitungan jarak ideal yang bisa menjadi kurang fleksibel jika diterapkan pada penilaian observasi kerja individu secara deskriptif seperti evaluasi magang. Sementara itu, metode WP mengalikan nilai-nilai kriteria dengan bobot tertentu dalam bentuk perkalian berpangkat, yang menghasilkan peringkat alternatif secara logaritmik. Berdasarkan analisis dalam penelitian oleh Sabandar dan Ahmad (2023), metode WP cocok diterapkan pada evaluasi kinerja berbasis nilai numerik atau rasional, seperti pemilihan produk terbaik, namun kurang tepat jika digunakan pada data penilaian yang bersifat subjektif atau kualitatif, seperti perilaku dan kedisiplinan peserta magang. Berbeda dengan TOPSIS dan WP, metode SMART dikenal dengan kesederhanaannya dan cocok digunakan untuk pengambilan keputusan cepat dengan kriteria yang tidak saling bergantung. SMART mempermudah proses evaluasi karena menggunakan skala penilaian yang langsung dikalikan dengan

bobot, menghasilkan nilai akhir yang dapat langsung dibandingkan. Penelitian oleh Akhif et al. (2023) menunjukkan bahwa SMART efektif mempercepat proses seleksi karyawan dan menghasilkan keputusan yang objektif. Di sisi lain, metode AHP sangat sesuai untuk kondisi yang melibatkan banyak kriteria kompleks dan saling terkait. Dengan struktur hierarkis dan perbandingan berpasangan, AHP memungkinkan pengambilan keputusan yang logis, terstruktur, dan konsisten, sebagaimana ditegaskan oleh Sasongko et al. (2017).

Berdasarkan analisis kebutuhan sistem evaluasi di Jiwa Raga Kitchenette, di mana penilaian dilakukan selama proses magang dan terdapat pembagian posisi antara cook dan pastry dengan kriteria yang saling berhubungan, maka kombinasi metode SMART dan AHP dinilai paling relevan untuk diterapkan. SMART digunakan untuk efisiensi dalam proses perangkingan alternatif peserta magang berdasarkan nilai evaluasi mingguan, sedangkan AHP digunakan untuk menentukan bobot kriteria secara terstruktur sesuai dengan kompleksitas posisi dan kriteria penilaian masing-masing. Penelitian Ramadandi et al. (2021) mendukung bahwa kombinasi SMART dan AHP mampu meningkatkan objektivitas, akurasi, dan efisiensi pengambilan keputusan dalam situasi multi-kriteria. Dengan demikian, pemilihan metode SMART dan AHP dalam SPK berbasis web menjadi solusi optimal untuk mendukung proses evaluasi magang yang transparan dan terukur di Jiwa Raga Kitchenette.

Kombinasi kedua metode ini juga menjadi solusi untuk mengatasi kelemahan masing-masing pendekatan. SMART, meskipun sederhana dan cepat, tidak dapat menangani kriteria yang saling bergantung dan tidak menyediakan perhitungan untuk menguji konsistensi pembobotan. Sebaliknya, AHP dapat menangani keterkaitan antar kriteria dan memiliki uji konsistensi, namun menjadi tidak efisien bila digunakan untuk memeringkat banyak alternatif secara rutin. Oleh karena itu, dengan menggunakan AHP untuk menetapkan bobot kriteria yang kompleks secara konsisten, dan SMART untuk melakukan perangkingan cepat terhadap alternatif berdasarkan hasil evaluasi mingguan, sistem evaluasi dapat berjalan secara efisien, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan kompleks di lingkungan kerja kitchen Jiwa Raga Kitchenette.

Secara keseluruhan, penerapan Sistem Pendukung Keputusan berbasis web dengan kombinasi metode SMART dan AHP dapat memberikan berbagai manfaat yang signifikan bagi Jiwa Raga Kitchenette. Sistem ini akan meningkatkan efisiensi, mengurangi ketergantungan pada individu, dan memastikan bahwa setiap keputusan seleksi dilakukan secara objektif dan transparan. Dengan meningkatkan kualitas dan kecepatan dalam proses seleksi, Jiwa Raga Kitchenette dapat memperoleh karyawan yang lebih berkualitas, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, metode SMART dan AHP dalam SPK berbasis web tidak hanya menyelesaikan masalah yang ada, tetapi juga memberikan landasan yang kuat untuk pertumbuhan dan perkembangan perusahaan di masa depan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana merancang dan membangun sistem pendukung keputusan berbasis web untuk mendukung proses evaluasi magang dalam seleksi karyawan tetap bagian kitchen di Jiwa Raga Kitchenette menggunakan metode SMART dan AHP.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan fokus, penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada seleksi karyawan tetap di *kitchen* pada Jiwa Raga Kitchenette.
2. Kriteria penilaian selama evaluasi magang ditentukan oleh pihak HR dan dibedakan berdasarkan posisi, yaitu cook dan pastry.
3. Sistem yang dibangun menggunakan metode *Simple Multi Attribute Rating Technique* (SMART) untuk penilaian dan perbandingan alternatif lalu *Analytic Hierarchy Process* (AHP) untuk pembobotan kriteria.
4. Sistem pendukung keputusan hanya diterapkan pada tahap evaluasi magang dan tidak digunakan pada tahapan seleksi lainnya.
5. Calon karyawan dapat melakukan pendaftaran secara online melalui sistem yang dibangun, dan data pendaftaran mereka akan diproses dalam sistem.

6. Sistem ini dapat digunakan oleh pihak manajemen yang berwenang dalam proses seleksi, serta oleh calon karyawan yang ingin mendaftar.
7. Sistem yang dibangun akan dikembangkan sampai pada tahap implementasi dan pengujian aplikasi untuk memastikan fungsionalitas berjalan sesuai dengan kebutuhan.
8. Sistem berbasis web ini dikembangkan menggunakan bahasa PHP dan framework Laravel

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah merancang dan membangun Sistem Pendukung Keputusan berbasis website dengan integrasi metode SMART dan AHP untuk membantu HR Jiwa Raga Kitchenette dalam mengevaluasi performa peserta magang secara objektif dan terstruktur, guna mendukung pengambilan keputusan yang lebih efisien dan akurat dalam seleksi karyawan tetap bagian kitchen.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat, yaitu:

1. Bagi perusahaan: Sistem yang dikembangkan dapat membantu HR Jiwa Raga Kitchenette dalam mengambil keputusan yang lebih efektif dan efisien terkait seleksi karyawan tetap bagian *kitchen*, serta mengurangi subjektivitas dalam proses seleksi.
2. Bagi calon karyawan: Sistem ini memudahkan calon karyawan dalam melakukan pendaftaran online, sehingga proses rekrutmen menjadi lebih cepat dan transparan.
3. Bagi peneliti: Penelitian ini menjadi wadah untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari dalam pengembangan Sistem Pendukung Keputusan dan teknologi berbasis web.
4. Bagi akademisi: Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan lebih lanjut di bidang sistem pendukung keputusan dengan metode SMART dan AHP dan aplikasi berbasis web untuk seleksi karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini dibagi menjadi enam bab sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan kajian literatur terkait Sistem Pendukung Keputusan (SPK), metode SMART dan AHP, serta teknologi berbasis web yang mendukung proses seleksi karyawan.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan objek penelitian, metode pengumpulan data, serta tahapan perancangan sistem menggunakan metode SMART dan AHP, dan flowchart.

BAB IV: ANALISA DAN PERANCANGAN SPK

Bab ini menjelaskan tentang analisa perancangan dan pembahasan metode *Simple Multi Attribute Rating Technique* (SMART) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dalam pembangunan sistem monitoring dan sistem pendukung keputusan pada pemilihan karyawan magang dan tetap di bidang *kitchen* di Jiwa Raga Kitchenette.

BAB V: IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Bab ini menjelaskan tentang implementasi dari hasil analisa dan perancangan aplikasi kedalam bahasa pemrograman dan melakukan pengujian kepada aplikasi dengan menguji kebutuhan fungsional dan kesesuaian dengan rancangan yang telah dibuat.

BAB VI: PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibuat dan saran untuk pengembangan sistem kedepannya.

