

MENGATASI KETIDAKSESUAIAN KANDIDAT : PERAN METODE *SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING* (SAW) DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN SELEKSI PT SAGALA

Abdillah Fandani Putra¹, Erna Maulina², Healthy Nirmalasari³

^{1,2,3} Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran,
Bandung, Indonesia
email : abdillah22001@mail.unpad.ac.id

Submitted: 11-08-2025; Accepted: 27-12-2025; Published : 01-01-2026

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya ketidaksesuaian kandidat dalam proses seleksi karyawan operasional di PT Sagala, yang terlihat dari banyaknya kegagalan kandidat pada tahap lanjutan serta pengunduran diri selama masa pelatihan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengalaman dan tantangan yang dihadapi divisi rekrutmen dan staffing dalam proses seleksi, khususnya terkait aspek efisiensi, objektivitas, dan konsistensi penilaian, serta menerapkan metode *Simple Additive Weighting* sebagai alat bantu pengambilan keputusan guna meningkatkan akurasi dan transparansi seleksi. Penelitian menggunakan pendekatan *sequential explanatory*, yaitu penggalan data kualitatif melalui wawancara mendalam dan observasi, yang kemudian dipadukan dengan analisis kuantitatif melalui metode penilaian multikriteria terhadap data kandidat dari tiga outlet. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidaksesuaian kandidat terutama disebabkan oleh proses *screening* yang belum konsisten, perbedaan standar penilaian antartugas, dan belum optimalnya pemanfaatan data objektif seperti pengalaman kerja, jarak domisili, usia, dan ekspektasi gaji. Penerapan metode *Simple Additive Weighting* menghasilkan peringkat kandidat yang lebih stabil dan mampu mengidentifikasi kandidat dengan potensi retensi lebih baik dibandingkan keputusan seleksi aktual. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa integrasi metode kuantitatif pada tahap awal seleksi diperlukan untuk meningkatkan efisiensi proses, mengurangi risiko *turnover*, serta memperkuat kualitas keputusan rekrutmen di PT Sagala.

Kata kunci: Seleksi karyawan, Ketidaksesuaian Kandidat, Metode SAW, Pengambilan Keputusan

ABSTRACT

This research is motivated by the high level of candidate mismatch in the operational employee selection process at PT Sagala, as reflected in frequent failures during later selection stages and resignations during the training period. The study aims to analyze the experiences and challenges faced by the recruitment and staffing division in conducting the selection process, particularly regarding efficiency, objectivity, and consistency of assessment, as well as to apply the Simple Additive Weighting method as a decision-support tool to enhance accuracy and transparency in the selection of operational employees. A sequential explanatory approach was employed, combining qualitative data obtained through in-depth interviews and observations with quantitative analysis using a multi-criteria assessment method applied to candidate data from three outlets. The findings indicate that candidate mismatch is primarily driven by inconsistent screening practices, variations in assessment standards among recruiters, and the suboptimal use of objective data such as work experience, domicile distance, age, and salary expectations. The application of the Simple Additive Weighting method produced a more stable ranking of candidates and successfully identified individuals with stronger retention potential compared to actual selection outcomes. The study concludes that integrating quantitative methods into the early stages of the selection process is essential to improve efficiency, reduce turnover risks, and strengthen the overall effectiveness of recruitment decisions at PT Sagala.

Key word: Employee Selection, Candidate Mismatch, SAW Method, Decision Making

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. SDM tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas semata, tetapi juga sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi (Subhan et al., 2024). Manajemen SDM yang baik akan mendukung tercapainya produktivitas, efisiensi operasional, dan keberlanjutan bisnis, terutama di era saat ini yang ditandai dengan perubahan cepat dalam kebutuhan pasar, teknologi, dan preferensi konsumen (Nurohman, 2024).

Dalam lingkup industri makanan dan minuman (*Food and Beverage/F&B*), sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat krusial (Yuzarni et al., 2022). Industri ini dikenal dengan tingkat dinamika yang tinggi, ritme kerja yang cepat, serta tekanan operasional yang menuntut ketangguhan dan ketepatan dalam pelayanan (Farhansyah, 2024). Keberlangsungan dan daya saing perusahaan F&B sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mendapatkan, mengembangkan, serta mempertahankan kualitas tenaga kerja yang mampu menjawab tantangan di lapangan (Salsanu Fitrah et al., 2024). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang akurat menjadi salah satu faktor kunci dalam mendukung efektivitas operasional dan kepuasan pelanggan secara berkelanjutan.

Salah satu industri yang bergerak di bidang F&B adalah PT Sagala (senang ganyang lapar) yang mengusung tema multi *brand* virtual menaungi banyak brand dalam satu atap dan hanya fokus pada penjualan secara online. Berdiri sejak Oktober 2019 dengan visi “untuk memberikan kebahagiaan pada siapapun melalui makanan yang nikmat, satu pojok tiap waktu”. Didirikan oleh Rahmandika Soepian bisnis ini mampu beradaptasi dan selalu melakukan perkembangan dari tahun ke tahun.

Beberapa merek unggulan yang dimiliki Sagala termasuk Ayam Bang Dava, Bronson Wings, Mang Katsu dan Kopi Adu Rayu, yang telah familiar di kalangan konsumen. Dengan model bisnis ini, Sagala harus beroperasi tanpa layanan makan di tempat (*dine-in*) dan seluruh proses pemesanan serta pengantaran dilakukan secara daring melalui *platform* digital seperti Gofood, Grabfood, dan Shopeefood.

Dalam upaya mencapai keunggulan kompetitif, PT Sagala menempatkan proses rekrutmen dan seleksi sebagai gerbang utama untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan memiliki tujuan ideal untuk merekrut kandidat yang tidak hanya kompeten secara kualifikasi, tetapi juga yang paling sesuai (*fit*) dengan dinamika dan kebutuhan spesifik pada setiap posisi yang ditawarkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Karyawan *Recruitment & Staffing* PT Sagala, “Ditemukan bahwa praktik di lapangan belum sepenuhnya mendukung tujuan ideal tersebut. Proses pengambilan keputusan dalam seleksi kandidat saat ini masih berjalan secara manual dan cenderung bersifat subjektif. Belum adanya pedoman penilaian yang terstandar membuat keputusan akhir sangat dipengaruhi oleh persepsi personal rekruter, tanpa didukung oleh matriks yang terukur secara konsisten.”

Subjektivitas ini tidak merujuk pada praktik nepotisme atau preferensi personal secara eksplisit, namun lebih kepada penilaian yang bergantung pada impresi individu rekruter tanpa sistem pendukung keputusan yang jelas. Proses seleksi yang bersifat subjektif mengakibatkan kurangnya mutu dan kualitas dari karyawan yang diseleksi (Widiana et al., 2024) yang pada akhirnya berdampak pada tingginya tingkat turnover selama masa *On the Job Training* (OJT).

Proses seleksi yang efektif harus dilandasi oleh prinsip objektivitas, kepatuhan terhadap ketentuan hukum, serta perlakuan yang adil terhadap seluruh kandidat. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang kompeten dan mampu memberikan kontribusi positif bagi kemajuan organisasi. Selain itu, seleksi yang dijalankan secara tepat juga dapat meminimalkan kemungkinan kesalahan dalam perekrutan serta mendukung terbentuknya tim kerja yang unggul dalam mencapai target organisasi (Mahmud & Fajar, 2024).

Menurut Mahmud & Fajar (2024), proses seleksi karyawan terdiri dari delapan tahapan utama yang saling berurutan, yaitu 1) identifikasi kriteria kualifikasi yang merumuskan persyaratan pendidikan, pengalaman, dan kemampuan teknis sesuai kebutuhan jabatan; 2) pengumpulan data kandidat melalui dokumen awal seperti CV, surat lamaran, dan referensi; 3) wawancara seleksi untuk menggali motivasi, pengalaman, serta kecocokan kandidat dengan budaya organisasi; 4) tes kemampuan dan keterampilan guna menilai kompetensi teknis maupun kognitif; 5) asesmen psikologis untuk memahami aspek kepribadian dan potensi perilaku kerja; 6) pemeriksaan referensi sebagai verifikasi terhadap riwayat profesional kandidat; 7) pengambilan keputusan seleksi berdasarkan hasil evaluasi seluruh tahapan; dan 8) pemberian penawaran kerja formal yang mencakup kompensasi serta ketentuan hubungan kerja. Delapan tahapan ini membentuk proses seleksi yang sistematis, objektif, dan diperlukan untuk memastikan organisasi memperoleh kandidat yang paling sesuai.

Secara umum, proses rekrutmen dan seleksi di Sagala dimulai dari kebutuhan akan

tenaga kerja yang disampaikan oleh area manajer outlet, kemudian ditindaklanjuti oleh divisi rekrutmen dan seleksi dengan membuka lowongan melalui *platform* tertentu. Selanjutnya, proses seleksi dilakukan melalui *screening* awal, wawancara, *piskotest*, *skill test* hingga *offering* lalu kandidat yang lolos akan memasuki fase OJT.

On the Job Training (OJT) adalah pelatihan pada karyawan untuk mempelajari bidang pekerjaannya sambil benar-benar mengerjakannya (Subyantoro et al., 2022). Dalam konteks PT Sagala, OJT diterapkan sebagai bagian penting dari proses integrasi awal bagi karyawan operasional seperti *kitchen*, *server*, dan kasir. Setiap karyawan yang telah lolos seleksi akan mengikuti tahap OJT selama 1 minggu, dengan tujuan untuk memberikan pelatihan kemampuan kerja nyata, kedisiplinan, serta kecocokan dengan ritme kerja dan budaya organisasi dan fase OJT akan di akhiri oleh tahap *assessment* sebelum akhirnya dilakukan penawaran kerja atau *offering*.

Dalam praktiknya, proses seleksi manual ini kerap menimbulkan ketidaksesuaian atau

mismatch antara kualifikasi pelamar dan kebutuhan perusahaan (Natasha & Asri, 2024). Misalnya, terdapat individu yang diterima kerja namun memiliki latar belakang atau kemampuan yang tidak mendukung tugas-tugas operasional, sehingga menyebabkan inefisiensi kerja. *Mismatch* ini diduga disebabkan oleh *human error* dalam proses seleksi, seperti kurangnya validasi data, penilaian subjektif, serta tidak adanya standar evaluasi yang terukur (Kurniati & Junaedi, 2024).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, OJT juga berfungsi sebagai filter akhir sebelum status karyawan ditetapkan secara resmi. Namun, dalam pelaksanaannya, ditemukan sejumlah tantangan seperti tingginya angka *turnover* saat masa OJT, yang menunjukkan adanya kemungkinan ketidaksesuaian antara kandidat terpilih dan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, efektivitas seleksi awal sebelum OJT menjadi kunci penting untuk memastikan kandidat yang lebih tepat agar angka kegagalan selama OJT dapat ditekan.

Tabel 1 Tingkat Turnover OJT Periode 2025

Outlet	Kategori	Jumlah OJT	Jumlah OJT mengundurkan diri	Persente Turnover
RM	Sangat diprioritaskan	12	6	50%
DN	Prioritas	6	6	100%
DPU	Prioritas	6	3	50%

Sumber : Hasil wawancara dengan *lead* rekrutmen

Menurut pihak rekrutmen, kasus seperti ini, “*Turnover OJT merupakan cerminan dari tantangan yang lebih besar, kesulitan untuk mengukur secara objektif. Kegagalan kandidat dalam OJT ini secara langsung berdampak pada pemborosan waktu, biaya, dimana waktu bulan april dan mei 2025 di budget oleh perusahaan 100jt untuk cost OJT namun dan kita sampe 140 juta melebihi anggaran, selain itu dari aspek tenaga karena tim harus mengulang kembali seluruh proses rekrutmen untuk posisi yang sama.*” (Karyawan Recruitment & Staffing Sagala, 2025).

Permasalahan ini bukan semata-mata bersumber dari faktor beban kerja atau kurangnya pelatihan di tahap setelah rekrutmen, melainkan lebih pada ketidaktepatan proses seleksi dalam mengidentifikasi kandidat yang benar-benar fit dengan karakteristik pekerjaan tersebut sejak awal. Selama ini, proses seleksi di Sagala belum dilengkapi dengan alat ukur yang mampu secara objektif menilai aspek-aspek penting yang menjadi kualifikasi dalam proses seleksi.

Langkah ini penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa proses seleksi administrasi dalam rekrutmen pegawai dapat dipertanggungjawabkan serta mengurangi risiko merekrut karyawan yang tidak sesuai dengan kriteria perusahaan, kurang kompeten dan dapat menjaring para kandidat yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, membantu perusahaan untuk menekan biaya yang dikeluarkan untuk proses OJT. Dalam pelaksanaan seleksi beberapa pertimbangan yang di dilihat yaitu seperti kualifikasi administratif, hasil psikotest, dan *skill test*.

Masalah ini berdampak pada tingginya tingkat ketidakberlanjutan kerja (*turnover*) dan membebani proses rekrutmen yang harus mengisi kembali posisi yang kosong. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan pendekatan sistem pendukung keputusan berbasis metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk membantu tim recruiter dalam mengoptimalkan proses seleksi, memperkuat kualitas pengambilan keputusan, dan pada akhirnya meningkatkan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan operasional perusahaan. Untuk

menjawab permasalahan ini, peneliti menawarkan pendekatan sistem pendukung keputusan berbasis metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Metode pengambilan keputusan dalam Sistem Pendukung Keputusan yang relevan untuk konteks rekrutmen tenaga kerja berada dalam kategori *Multi-Attribute Decision Making* (MADM), yaitu pendekatan yang digunakan untuk memilih alternatif terbaik dari sejumlah alternatif terbatas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Beberapa metode MADM yang umum digunakan antara lain *Simple Additive Weighting* (SAW), *Weighted Product* (WP), *Analytic Hierarchy Process* (AHP), TOPSIS, dan ELECTRE. Metode SAW bekerja melalui penjumlahan terbobot nilai kriteria yang telah dinormalisasi sehingga menghasilkan skor dan peringkat alternatif yang mudah diinterpretasikan. Metode WP memiliki mekanisme perhitungan yang relatif sederhana, namun bersifat multiplikatif sehingga lebih sensitif terhadap nilai ekstrem. AHP menggunakan perbandingan berpasangan dan uji konsistensi yang efektif untuk pengambilan keputusan strategis, tetapi kurang efisien ketika jumlah alternatif relatif banyak. Sementara itu, TOPSIS dan ELECTRE melibatkan konsep solusi ideal dan outranking yang memerlukan pemahaman teknis lebih lanjut, sehingga cenderung lebih kompleks dalam penerapannya.

Dalam konteks rekrutmen PT Sagala yang bersifat operasional, melibatkan jumlah kandidat yang cukup besar, serta membutuhkan proses seleksi yang cepat, objektif, dan mudah dipahami oleh rekruter, metode SAW dinilai paling sesuai untuk diterapkan. Kesederhanaan perhitungan, transparansi proses penilaian, serta kejelasan output berupa skor dan peringkat kandidat menjadikan SAW lebih praktis dibandingkan metode MADM lainnya. Dengan demikian, pemilihan SAW dalam penelitian ini didasarkan pada kesesuaian karakteristik metode dengan kebutuhan operasional rekrutmen, bukan semata-mata pada tingkat kompleksitas atau popularitas metode yang digunakan.

Pemilihan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) didasarkan juga pada kesesuaiannya dengan alat yang umum digunakan oleh PT Sagala, yaitu *spreadsheet*. Metode ini mudah diterapkan, tidak memerlukan biaya tambahan, dan mendukung efisiensi operasional perusahaan. SAW juga membantu rekruter dalam memprioritaskan kandidat berdasarkan kriteria administratif seperti domisili, pengalaman kerja, ekspektasi gaji, dan usia, sehingga proses seleksi menjadi lebih objektif dan terarah.

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) merupakan salah satu pendekatan MADM yang banyak digunakan untuk menilai alternatif berdasarkan sejumlah kriteria berbobot. Dalam penerapannya, SAW menilai kandidat melalui beberapa tahapan utama. Tahap pertama adalah 1) analisis kriteria, yaitu menentukan apakah suatu kriteria bersifat *benefit* atau *cost* sekaligus

menetapkan bobotnya sesuai tingkat kepentingan (Herdiansyah et al., 2023). Tahap berikutnya adalah 2) penilaian alternatif, yakni mengubah seluruh informasi kandidat menjadi nilai numerik yang dapat diolah secara konsisten, termasuk melakukan konversi apabila terdapat data non-numerik seperti kategori pengalaman atau ekspektasi gaji. Setelah itu dilakukan 3) normalisasi, yaitu menyamakan skala masing-masing kriteria menggunakan formula SAW untuk memastikan setiap atribut dapat dibandingkan secara proporsional. Langkah terakhir adalah 4) perhitungan nilai akhir, di mana nilai normalisasi dikalikan dengan bobot dan dijumlahkan untuk menghasilkan skor (V_i) yang menjadi dasar perbandingan. Kandidat dengan skor tertinggi dianggap paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dalam penelitian ini, alternatif (A_i) mencakup seluruh kandidat operasional yang melamar pada satu batch rekrutmen di tiga outlet, yaitu RW, DPU, dan DN. Perhitungan SAW dilakukan untuk mengetahui tingkat kesesuaian kandidat berdasarkan empat kriteria yang ditetapkan perusahaan. Hasilnya dibandingkan dengan keputusan aktual rekruter guna melihat apakah proses seleksi yang berlangsung di lapangan telah sejalan dengan prinsip objektif dan terukur yang ditawarkan oleh metode SAW.

Untuk memastikan kualitas data, penelitian ini menggunakan data kandidat yang telah diverifikasi oleh pihak rekrutmen sebelum dilakukan proses perhitungan menggunakan metode SAW. Kualitas data, seperti kelengkapan dan akurasi informasi kandidat, berperan penting dalam menentukan hasil akhir sistem pendukung keputusan. Sebagaimana dikemukakan oleh Hidayat et al. (2024), kesalahan atau ketidaktepatan data input dapat memengaruhi validitas hasil keputusan yang dihasilkan. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya proses pengumpulan dan verifikasi data sebelum data dimasukkan ke dalam sistem SAW guna meminimalkan kesalahan input dan meningkatkan keandalan hasil seleksi.

METODE PENELITIAN

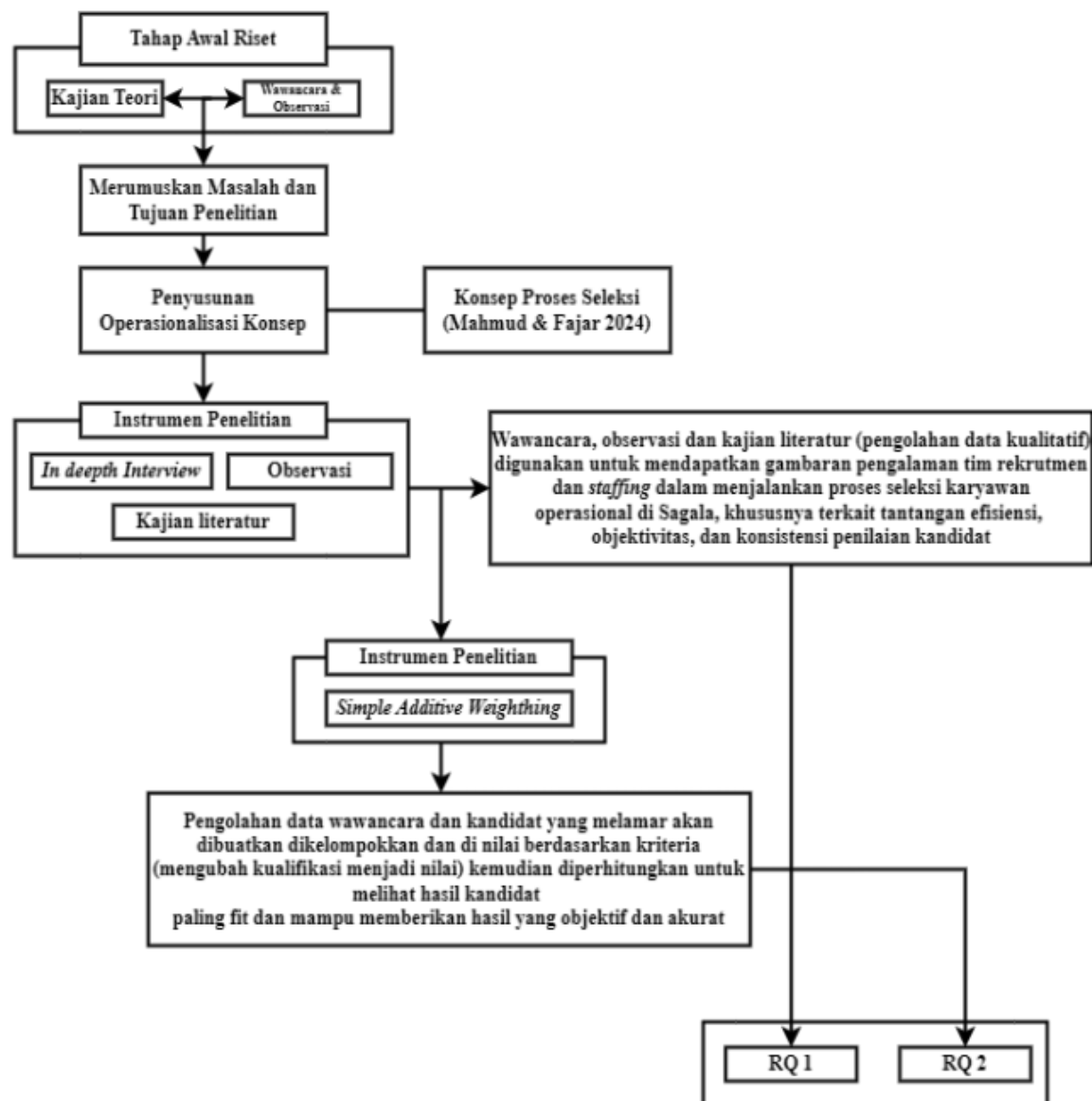
Dalam konteks penelitian ini menggunakan metode yaitu metode mixed method atau disebut metode penelitian kombinasi. Metode penelitian kombinasi menurut (Sugiyono, 2022) merupakan pendekatan gabungan yang memadukan metode kuantitatif dan kualitatif secara simultan dalam satu rangkaian penelitian, dengan tujuan untuk memperoleh hasil data yang lebih menyeluruh, valid, reliabel, serta objektif.

Penelitian ini menggunakan Exploratory Sequential Design Menurut (Razali et al., 2022) Penelitian ini dilakukan melalui tahapan yang bersifat berurutan, dimulai dengan pendekatan kualitatif dan dilanjutkan dengan pendekatan kuantitatif. Pada tahap awal, data primer dikumpulkan dan dianalisis

secara kualitatif. Temuan dari tahap ini kemudian menjadi dasar untuk melanjutkan ke tahap Selanjutnya, peneliti menginterpretasikan bagaimana temuan kuantitatif memperkuat dan

berikutnya, di mana metode kuantitatif digunakan guna menguji atau menggeneralisasi hasil awal. memperluas hasil yang diperoleh dari analisis data kualitatif sebelumnya.

Gambar 1 Desain Penelitian



Sumber : Dioalah Penulis, 2025

Menurut (Sugiyono, 2022) Sumber data dalam penelitian ini merujuk pada pihak-pihak atau dokumen yang dapat memberikan informasi relevan dan diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Husein Umar dalam Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa sumber data adalah segala informasi yang menyediakan kebutuhan penelitian, terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari individu terkait, serta data sekunder yang berasal dari literatur dan dokumen pendukung.

Pada penelitian ini yang menggunakan pendekatan *sequential exploratory*, tahap kualitatif memperoleh data primer melalui wawancara dan

observasi terhadap informan internal PT Sagala yang

dipilih secara purposif karena keterlibatannya dalam proses seleksi. Pada tahap kuantitatif, sumber data berasal dari dokumen pelamar yang memuat variabel seleksi seperti usia, pengalaman kerja, jarak domisili, dan ekspektasi gaji, yang kemudian diolah menggunakan metode SAW untuk menghasilkan keputusan yang lebih objektif dan terstruktur.

Pemilihan informan dilakukan secara *purposive*, yaitu memilih individu yang memiliki pengalaman, pengetahuan, dan keterlibatan langsung dalam proses rekrutmen. Mengacu pada Sugiyono (2022), istilah “informan” lebih tepat digunakan

karena mereka berperan aktif memberikan informasi mendalam dan eksploratif terkait fenomena yang diteliti. Kriteria informan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Memiliki peran strategis dalam divisi *Recruitment & Staffing* PT Sagala.
- 2) Memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai mengenai proses seleksi karyawan operasional (FOH dan BOH).
- 3) Terlibat langsung dalam pengambilan keputusan atau penilaian kandidat selama seleksi.
- 4) Profesional yang memiliki pengalaman luas dalam bidang HR dan rekrutmen lintas sektor serta mampu memberikan insight mengenai tuntutan kerja di industri F&B dan kesesuaian kandidat dengan budaya kerja perusahaan.

Tabel 2 Informan Penelitian

No	Informan	Jenis Informan	Jumlah
1	Lead Recruitment dan Staffing Officer	Informan Kunci	1
2	Karyawan Recruitment Officer	Informan Kunci	1
3	Praktisi Rekruter	Informan Tambahan	1
4	Kuliner Antusias	Informan Tambahan	1

Sumber : Diolah penulis. 2025

Wawancara dalam penelitian ini digunakan sebagai media bagi peneliti untuk menyampaikan, mengklarifikasi, dan mengembangkan gagasan terkait perbaikan proses rekrutmen. Hasil diskusi kemudian dinarasikan kembali secara sistematis agar dapat dipahami oleh pelaku usaha Sagala maupun pembaca artikel ilmiah. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan bahwa seluruh masukan dari praktisi, peneliti, dan *food enthusiast* dapat terakomodasi dalam penyempurnaan komponen seleksi, sehingga rekomendasi yang dihasilkan relevan dengan kebutuhan lapangan

Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Teknik ini diterapkan untuk menentukan tiga outlet dari total 50 outlet PT Sagala serta menetapkan data pelamar yang dianalisis.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah triangulasi. Triangulasi merupakan metode yang menggabungkan beberapa teknik dan sumber data, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi, guna memperoleh data

yang lebih akurat dan dapat dipercaya (Sugiyono, 2022).

Setelah data dianalisis secara kualitatif, peneliti melanjutkan tahap kuantitatif dengan mengolah data kandidat menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Pengolahan ini dilakukan untuk memperoleh peringkat dan rekomendasi kandidat terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dari hasil analisis kualitatif sebelumnya. Tahapan penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam penelitian ini mengikuti kerangka Herdiansyah et al. (2023):

- 1) Tahap Analisa: analisis kriteria, yaitu menentukan apakah setiap kriteria termasuk benefit atau cost serta menetapkan bobot sesuai tingkat kepentingannya.
- 2) Penilaian Alternatif: seluruh kandidat yang melamar pada tiga outlet sampel RW, DPU, dan DN dikonversi ke bentuk numerik melalui tabel rating. Alternatif yang dianalisis meliputi seluruh kandidat dalam satu *batch request man power*, baik yang telah diproses tim rekruter maupun yang belum, karena seluruh kandidat digunakan untuk memperoleh perbandingan obyektif melalui SAW.
- 3) Normalisasi: Menyesuaikan nilai kandidat sesuai karakteristik kriteria agar berada pada skala yang sebanding, menggunakan rumus normalisasi SAW untuk atribut *benefit* dan *cost*.

$$R_{ij} = \begin{cases} \frac{X_{ij}}{\max X_{ij}} & (\text{Jika } J \text{ atribut Benefit}) \\ \frac{\min X_{ij}}{X_{ij}} & (\text{Jika } J \text{ atribut Cost}) \end{cases}$$

Dimana

- R_{ij} : Hasil normalisasi.
- X_{ij} : Nilai atribut yang dimiliki setiap kriteria
- $\max X_{ij}$: Nilai terbesar.
- $\min X_{ij}$: Nilai terkecil.

- 4) Perhitungan Nilai Akhir: Dimana nilai normalisasi dikalikan dengan bobot setiap kriteria, kemudian dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total (V_i). Skor V_i menjadi dasar perangkingan, dengan rumus :

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j R_{ij}$$

Dimana:

- Nilai V_i yang lebih besar menyatakan bahwa alternatif itu yang terbaik
- V_i : Hasil *Rangking*
- W_j : Bobot awal yang ditentukan
- R_{ij} : Hasil normalisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Seleksi

1) Identifikasi Kriteria Kualifikasi

Tahap penetapan kriteria merupakan langkah dasar seleksi. Menurut Mahmud & Fajar (2024), kriteria harus ditetapkan secara sistematis berdasarkan analisis pekerjaan. PT Sagala telah menentukan kriteria formal usia (C1) serta kriteria inti dalam SAW, yaitu jarak domisili (C2), pengalaman kerja (C3), dan ekspektasi gaji (C4). Penetapan ini menunjukkan adanya arah yang jelas terhadap kebutuhan operasional outlet.

Namun temuan lapangan menunjukkan fleksibilitas tinggi pada kriteria pengalaman kerja (C3), meskipun C3 memiliki bobot SAW tertinggi (0,35). Fleksibilitas ini dipengaruhi tuntutan SLA pemenuhan SDM 3–7 hari sehingga kandidat *fresh graduate* tetap diterima. Strategi ini berdampak pada validitas kriteria karena alat seleksi yang fleksibel berpotensi tidak stabil dalam memprediksi performa, sebagaimana diperingatkan Mahmud & Fajar (2024).

Implikasinya, fleksibilitas C3 dapat membuka celah subjektivitas sebagaimana dicatat Solechan et al. (2024), yang menyebut ketidakjelasan kriteria sebagai sumber bias seleksi. Temuan ini menunjukkan perlunya penyeimbangan kembali antara kebutuhan cepat dan validitas prediktif agar bobot SAW mencerminkan realitas penerapannya.

2) Pengumpulan data kandidat

Dilakukan melalui berbagai *platform e-recruitment* seperti Instagram dan *Glints*. Pendekatan ini konsisten dengan tren rekrutmen *modern* yang disampaikan Mahmud & Fajar (2024) serta Noe et al. (2019), di mana proses harus dimulai dengan screening data administratif yang akurat.

Namun, praktik verifikasi dokumen yang ditunda hingga setelah wawancara berpotensi menurunkan reliabilitas data, terutama untuk kriteria pengalaman kerja (C3) yang berbobot besar. Ketidaktepatan data awal dapat melemahkan konsistensi seleksi, bertentangan dengan prinsip reliabilitas yang dianjurkan Mahmud & Fajar (2024).

Temuan ini sejalan dengan Ruziq & Wayahdi (2024) yang menekankan bahwa efektivitas *e-recruitment* tetap bergantung pada keakuratan data input. Keterlambatan verifikasi dapat menyebabkan pemborosan waktu dan biaya jika kandidat ternyata bermasalah pada tahap akhir. Karena itu, verifikasi riwayat kerja sebaiknya dilakukan lebih awal untuk menjaga ketelitian nilai C3 pada proses SAW.

3) Wawancara

Wawancara di Sagala dilakukan secara terpusat oleh tim rekrutmen, bukan oleh manajer outlet. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip objektivitas Mahmud & Fajar (2024), karena mengurangi bias preferensi *user* dan menjamin standar penilaian yang seragam.

Fokus wawancara pada *attitude* dan kesiapan kerja juga sesuai dengan sifat pekerjaan

operasional yang menuntut disiplin dan ketahanan. Namun, sentralisasi ini memiliki keterbatasan karena kurang menangkap kebutuhan spesifik tiap outlet, meskipun secara organisasi langkah ini tetap tepat mengingat jumlah outlet yang besar.

Temuan ini mendukung Subhan et al. (2024) yang menyatakan bahwa seleksi yang terstruktur dan konsisten meningkatkan efisiensi dan akurasi penilaian. Dengan demikian, wawancara Sagala dapat dikatakan kuat dari aspek objektivitas, namun masih memiliki ruang untuk integrasi preferensi mikro level outlet.

4) Tes Kemampuan dan Keterampilan

Tes kemampuan Sagala dilakukan secara verbal melalui *Google Form*. Dalam perspektif Mahmud & Fajar (2024), alat seleksi harus memiliki validitas yang kuat, yaitu benar-benar mengukur kemampuan yang relevan. Tes verbal berpotensi kurang valid karena tidak mengukur keterampilan praktik yang menjadi inti pekerjaan operasional F&B.

Kritik informan mendukung hal ini, sebab tes praktik dinilai lebih akurat dalam menilai kesiapan teknis. Kelemahan input kriteria seperti ini berpengaruh pada presisi hasil SAW. Hidayat et al. (2024) menegaskan bahwa akurasi Sistem Pendukung Keputusan (SPK) sangat bergantung pada kualitas data yang digunakan.

Oleh karena itu, tes keterampilan Sagala sebaiknya ditambah dengan komponen praktik singkat agar validitas prediktifnya lebih kuat dan lebih mencerminkan beban bobot SAW.

5) Asesmen Psikologis

Sagala menggunakan asesmen psikologi online yang mencakup tes intelegensi dan *Papikostic*. Tahapan ini sesuai dengan rekomendasi Mahmud & Fajar (2024) bahwa asesmen harus memiliki norma penilaian baku dan mampu memprediksi stabilitas, kepatuhan, serta kapasitas kognitif kandidat.

Asesmen psikologis memberi data objektif yang sangat relevan di lingkungan kerja F&B yang bertekanan tinggi. Hal ini sekaligus mendukung prinsip MADM yang disampaikan Herdiansah et al. (2023), bahwa SAW membutuhkan input multikriteria yang akurat dan terukur.

Dengan demikian, asesmen psikologis merupakan komponen seleksi Sagala yang paling kuat secara metodologis dan paling sesuai dengan bobot SAW.

6) Pemeriksaan Referensi

Pemeriksaan referensi di Sagala dilakukan secara minimalis, fokus pada riwayat pelanggaran. Meskipun relevan untuk mitigasi risiko, pendekatan ini tidak sepenuhnya mencerminkan bobot tinggi kriteria pengalaman kerja (C3 = 0,25).

Menurut Mahmud & Fajar (2024), alat seleksi harus memberikan penilaian setara dengan bobot yang diberikan. Jika verifikasi pengalaman dilakukan secara dangkal, reliabilitas penilaian C3 berpotensi melemah.

Dengan demikian, pemeriksaan referensi Sagala perlu diseimbangkan dengan bobot kriterianya agar konsisten secara metodologis.

7) Pengambilan Keputusan Seleksi

Meskipun keputusan seleksi dilakukan secara terpusat dan sesuai prinsip Wardhana (2023), temuan penting adalah lemahnya validitas prediktif proses seleksi. Banyak kandidat yang lolos justru mengundurkan diri pada masa OJT, terutama karena masalah Jarak Domisili (C2) dan Ekspektasi Gaji (C4).

Fenomena *turnover* cepat ini bertentangan dengan prinsip validitas prediktif Mahmud & Fajar (2024), serta efektivitas SPK sebagaimana disampaikan Hutahaean et al. (2023). Artinya, keputusan seleksi belum mampu memprediksi komitmen kerja jangka panjang.

Subhan et al. (2024) menegaskan bahwa akurasi seleksi hanya dapat dicapai melalui penerapan sistem yang konsisten dan transparan. Karena itu, kriteria C2 dan C4 perlu diperketat penerapannya agar keputusan akhir lebih tepat dan mengurangi kegagalan pasca-seleksi.

8) Penawaran Kerja

Penawaran kerja di Sagala disampaikan secara final melalui WhatsApp, selaras dengan prinsip kejelasan dan konsistensi informasi (Mahmud & Fajar, 2024). Namun banyaknya penolakan penawaran menunjukkan adanya kesenjangan informasi sejak awal, terutama terkait jarak kerja (C2) dan beban operasional.

Kesenjangan ini menunjukkan bahwa kriteria yang memiliki bobot tinggi dalam SAW belum dikomunikasikan dengan cukup kuat selama *screening*. Temuan ini sejalan dengan Subhan et al. (2024) yang menegaskan bahwa proses seleksi yang efektif harus menyertakan informasi relevan sejak awal untuk mencegah kegagalan di tahap akhir.

Akibatnya, Sagala perlu memperkuat komunikasi tentang C2 dan C4 agar penawaran kerja tidak menjadi titik munculnya penolakan dan pemborosan waktu.

Tabel 3 Kriteria (Ci) Seleksi Crew Outlet

Kriteria (Ci)	Keterangan	Jenis	Bobot
C1	Usia	<i>Cost</i>	0,2
C2	Jarak Domisili	<i>Cost</i>	0,3
C3	Pengalaman Kerja	<i>Benefit</i>	0,25
C4	Ekspektasi Gaji	<i>Cost</i>	0,15

Sumber : Diolah oleh penulis 2025

**Perhitungan Simple Additive Weighting (SAW)
Tahap Penentuan Alternatif**

Sebelum masuk ke tahap Analisa harus ditentukan terlebih dahulu Alternatif yang akan diolah datanya. Penetapan alternatif (Ai) dilakukan dengan memasukkan seluruh kandidat awal (*raw applicants*) yang mendaftar pada batch rekrutmen di tiga outlet sampel (RW, DPU, dan DN). Semua pelamar yang tercatat dalam *Request Man Power* (RMP) dijadikan alternatif tanpa mempertimbangkan status “lolos/tidak lolos/tidak diproses”, karena SAW membutuhkan populasi kandidat mentah sebelum ada intervensi seleksi manual. Setiap kandidat diberi kode A1, A2, A3, dan seterusnya.

Pada outlet RW terkumpul 19 alternatif (A1–A19), DPU sebanyak 30 alternatif (A1–A30), dan DN sebanyak 9 alternatif (A1–A9). Informasi status screening tetap dicantumkan hanya sebagai pembandingan pada tahap analisis untuk melihat kesesuaian atau perbedaan antara hasil seleksi manual Sagala dan hasil pemeringkatan metode SAW. Alternatif inilah yang menjadi dasar perhitungan rating, pembobotan, normalisasi, dan penentuan peringkat pada tahap SAW berikutnya.

Tahap Analisa

Tahapan pertama metode SAW yaitu melakukan analisa kriteria dan bobot yang akan dijadikan sebagai parameter penilaian dalam metode SAW ini. hhhhh Penentuan Kriteria

Dari wawancara dengan *Lead* Rekrutmen dan *Staffing*, diketahui bahwa Sagala menggunakan empat indikator utama dalam menilai kandidat, yaitu pengalaman kerja, ekspektasi gaji, usia, dan jarak domisili. Indikator tersebut dipilih karena dinilai memiliki pengaruh terbesar terhadap kesiapan kerja, kemampuan beradaptasi, serta peluang kandidat untuk bertahan lebih lama (*longlast*) dalam operasional outlet.

Penetapan kriteria dilakukan berdasarkan hasil wawancara dengan *Lead* Rekrutmen dan *Staffing* Sagala, karyawan rekrutmen, serta praktik seleksi yang diterapkan dalam proses penerimaan *crew* operasional. Seluruh kriteria yang dipilih merupakan aspek yang digunakan sehari-hari oleh tim rekrutmen saat menilai kesiapan dan kecocokan kandidat sebelum penempatan ke outlet.

Dari hasil wawancara dengan *Lead* rekrutmen dan *staffing*, diperoleh bahwa kebutuhan Sagala menggunakan beberapa indikator utama untuk menilai kandidat, yaitu pengalaman kerja, ekspektasi gaji usia, dan jarak domisili. Keempat indikator ini dipilih karena dianggap paling berpengaruh terhadap keberhasilan performa kandidat di outlet, serta terkait dengan tujuan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang stabil, mampu beradaptasi, dan berpotensi menjadi *crew* yang bertahan lebih lama (*longlast*).

Bobot pada tabel ini disusun berdasarkan prioritas kebutuhan operasional Sagala. Penetapan bobot dilakukan karena setiap kriteria memiliki tingkat pengaruh yang berbeda terhadap kestabilan dan ketahanan kandidat saat bekerja di outlet (*crew long-lasting*). Menurut *Lead* Rekrutmen, faktor yang

paling sering menyebabkan ketidaksesuaian kandidat atau *mismatch* adalah pengalaman dan jarak domisili. “Yang paling berpengaruh itu pengalaman dan domisili, karena banyak yang keluar saat OJT karena dua hal itu,” (*Lead* Rekrutmen, 2025).

- **Kriteria Outlet Rawamangun**

Tabel 4 Kriteria Oultet RW

Alternatif (Ai)	Kriteria (Ci)			
	Usia (Tahun)	Jarak	Pengalaman Kerja	Ekspektasi Gaji
RW1	23	1,6 km	> 2 tahun	>3.000.000
RW2	23	4,3 km	> 2 tahun	>3.000.000
RW3	22	217 km	6-12 bulan	2.000.000 - 3.000.000
RW4	27	850 m	1-2 tahun	2.000.000 - 3.000.000
RW5	18	10,9 km	3-6 bulan	>3.000.000
RW6	23	220 km	< 3 bulan	>3.000.000
RW7	19	5,6	< 3 bulan	>3.000.000
RW8	25	24,6 km	> 2 tahun	>3.000.000
RW9	32	7 km	1-2 tahun	>3.000.000
RW10	27	98,9 km	> 2 tahun	>3.000.000
RW11	20	5,2 km	1-2 tahun	>3.000.000
RW12	23	22,9 km	3-6 bulan	2.000.000 - 3.000.000
RW13	20	2,3 km	3-6 bulan	2.000.000 - 3.000.000
RW14	19	7,7 km	6-12 bulan	2.000.000 - 3.000.000
RW15	20	7 km	1-2 tahun	>3.000.000
RW16	22	5,2 km	6-12 bulan	>3.000.000
RW17	21	5,5 km	1-2 tahun	>3.000.000
RW18	24	2,3 km	6-12 bulan	2.000.000 - 3.000.000
RW19	21	16,8	6-12 bulan	>3.000.000

Sumber : Diolah oleh penulis 2025

- **Kriteria Outlet Depok UI**

Tabel 5 Kriteria Outlet DPU

Alternatif (Ai)	Kriteria (Ci)			
	Usia (Tahun)	Jarak	Pengalaman Kerja	Ekspektasi Gaji
DU1	19	14,6 km	3-6 bulan	2.000.000 - 3.000.000
DU2	49	8,4 km	> 2 tahun	>3.000.000
DU3	19	14 km	6-12 bulan	2.000.000 - 3.000.000

Alternatif (Ai)	Kriteria (Ci)			
	Usia (Tahun)	Jarak	Pengalaman Kerja	Ekspektasi Gaji
DU4	25	14 km	3-6 bulan	2.000.000 - 3.000.000
DU5	19	12,8 km	3-6 bulan	2.000.000 - 3.000.000
DU6	21	1,6 km	3-6 bulan	2.000.000 - 3.000.000
DU7	25	4,5 km	< 3 bulan	2.000.000 - 3.000.000
DU8	30	12,2 km	1-2 tahun	>3.000.000
DU9	19	12 km	< 3 bulan	2.000.000 - 3.000.000
DU10	22	4,9 km	3-6 bulan	2.000.000 - 3.000.000
DU11	20	10,1 km	< 3 bulan	1.000.000 - 2.000.000
DU12	20	9,1 km	3-6 bulan	>3.000.000
DU13	29	14,5 km	> 2 tahun	>3.000.000
DU14	23	6,5 km	3-6 bulan	>3.000.000
DU15	24	13,1 km	> 2 tahun	2.000.000 - 3.000.000
DU16	21	14,5 km	< 3 bulan	>3.000.000
DU17	27	8,4 km	< 3 bulan	>3.000.000
DU18	36	13 km	< 3 bulan	>3.000.000
DU19	21	8,4 km	< 3 bulan	>3.000.000
DU20	18	1,6 km	< 3 bulan	2.000.000 - 3.000.000
DU21	29	12,8 km	< 3 bulan	>3.000.000
DU22	19	4,9 km	< 3 bulan	1.000.000 - 2.000.000
DU23	21	11,0 km	< 3 bulan	>3.000.000
DU24	21	8,2 km	3-6 bulan	>3.000.000
DU25	20	6 km	< 3 bulan	2.000.000 - 3.000.000
DU26	25	1,6 km	> 2 tahun	>3.000.000
DU27	23	7,7 km	6-12 bulan	2.000.000 - 3.000.000
DU28	19	7,9 km	< 3 bulan	>3.000.000
DU29	23	1,9 km	1-2 tahun	>3.000.000
DU30	26	26,1 km	6-12 bulan	>3.000.000

Sumber : Diolah oleh penulis 2025

- Kriteria Outlet DN

Tabel 6 Kriteria Outlet DN

Alternatif (Ai)	Kriteria (Ci)			
	Usia (Tahun)	Jarak	Pengalaman Kerja	Ekspektasi Gaji
DP1	24	5,2 km	> 2 tahun	>3.000.000

Alternatif (Ai)	Kriteria (Ci)			
	Usia (Tahun)	Jarak	Pengalaman Kerja	Ekspektasi Gaji
DP2	19	7,8 km	< 3 bulan	1.000.000 - 2.000.000
DP3	20	2,7 km	3-6 bulan	>3.000.000
DP4	20	8,3 km	6-12 bulan	>3.000.000
DP5	30	16,3 km	1-2 tahun	>3.000.000
DP6	22	489 km	< 3 bulan	>3.000.000
DP7	25	15,2 km	1-2 tahun	2.000.000 - 3.000.000
DP8	30	393 km	> 2 tahun	>3.000.000
DP9	37	1,125 km	> 2 tahun	>3.000.000

Sumber : Diolah oleh penulis 2025

a) Analisa Bobot

Tabel 7 Bobot Kriteria Seleksi Crew Outlet PT Sagala

No	Usia (C1)	Rating Bobot	Jarak Domisili (C2)	Rating Bobot	Pegalaman Kerja (C3)	Rating Bobot	Hasil Psikotes (C4)	Rating Bobot
1	18-22	1	0-2 KM	1	<3 Bulan	1	> 3.000.000	3
2	23-27	2	3-4 KM	2	3-6 Bln	2	2.000.000 – 1.000.000	2
3	28-32	3	5-6 KM	3	6-12 Bln	3	1.000.000 – 2.000.000	1
4	33-36	4	7-8 KM	4	1-2 Tahun	4		
5	37-40	5	9-10> KM	5	2> Tahun	5		

Sumber : Diolah oleh penulis 2025

Tahap Penilaian Alternatif

- Penilaian Alternatif Outlet Rawamangun

Tabel 8 Nilai Alternatif Outlet RW

Alternatif	Kriteria			
	C1	C2	C3	C4
RW1	2	1	5	3
RW2	2	2	5	3
RW3	1	5	3	2
RW4	2	1	4	2

Alternatif	Kriteria			
	C1	C2	C3	C4
RW5	1	5	2	3
RW6	2	5	1	3
RW7	1	3	1	3
RW8	2	5	5	3
RW9	3	4	4	3
RW10	2	5	5	3

Alternatif	Kriteria			
	C1	C2	C3	C4
RW11	1	3	4	3
RW12	2	5	2	2
RW13	1	1	2	2
RW14	1	4	3	2
RW15	1	4	4	3
RW16	1	3	3	3
RW17	1	3	4	3
RW18	2	1	3	2
RW19	1	5	3	3
Min/Max	1	1	5	2

Sumber : Diolah oleh penulis 2025

Alternatif ini Penilaian pada kandidat Outlet Rawamangun disusun berdasarkan empat kriteria utama, yaitu usia, domisili, pengalaman, dan ekspektasi gaji. Skor merupakan hasil konversi data kandidat ke dalam rating kecocokan sesuai pedoman rekrutmen Sagala, berdasarkan formulir kandidat dan verifikasi administratif oleh rekruter.

Tabel menunjukkan variasi skor antar kandidat yang merefleksikan perbedaan tingkat kesesuaian dengan kebutuhan operasional outlet. Nilai cost dan benefit menggambarkan kategori kecocokan kandidat, di mana kandidat yang lebih muda, berdomisili dekat, dan memiliki pengalaman lebih panjang cenderung memperoleh skor lebih tinggi.

- **Penilaian alternatif Outlet Depok UI**

Tabel 9 Nilai Alternatif Outlet DPU

Alternatif	Kriteria			
	C1	C2	C3	C4
DU1	1	5	2	2

Alternatif	Kriteria			
	C1	C2	C3	C4
DU2	5	4	5	3
DU3	1	5	3	2
DU4	2	5	2	2
DU5	1	5	2	2
DU6	1	1	2	2
DU7	2	2	1	2
DU8	3	5	4	3
DU9	1	5	1	2
DU10	1	2	2	2
DU11	1	5	1	1
DU12	1	5	2	3
DU13	3	5	5	3
DU14	2	3	2	3
DU15	2	5	5	2
DU16	1	5	1	3
DU17	2	4	1	3
DU18	4	5	1	3
DU19	1	4	1	3
DU20	1	1	1	2
DU21	3	5	1	3
DU22	1	2	1	1
DU23	1	5	1	3
DU24	1	4	2	3
DU25	1	3	1	2
DU26	2	1	5	3
DU27	2	4	3	2
DU28	1	4	1	3
DU29	2	1	4	3
DU30	2	5	3	3
Min/Max	1	1	5	1

Sumber : Diolah oleh penulis 2025

Tabel ini memperlihatkan penilaian awal seluruh kandidat yang masuk dalam permintaan *manpower* Outlet Depok UI. Jumlah kandidat lebih banyak karena kebutuhan posisi yang lebih besar

(FOH dan BOH), sesuai data *Request Form* Depok UI. Penilaian dilakukan menggunakan konversi yang sama seperti Rawamangun sehingga seluruh kandidat dapat dibandingkan secara objektif.

- **Penilaian Alternatif Outlet Denpasar**

Tabel 10 Nilai Alternatif Outlet DN

Alternatif	Kriteria			
	C1	C2	C3	C4
DP1	2	3	5	3
DP2	1	4	1	1
DP3	1	1	2	3
DP4	1	4	3	3
DP5	3	5	4	3
DP6	1	5	1	3
DP7	2	5	4	2
DP8	3	5	5	3
DP9	5	5	5	3
Min/Max	1	1	5	1

Sumber : Diolah oleh penulis 2025

Data Denpasar menunjukkan jumlah kandidat yang lebih sedikit dibandingkan dua outlet sebelumnya. Hal ini sesuai kondisi yang disebutkan oleh Karyawan Rekrutmen bahwa “Beberapa daerah seperti Bali memiliki pasokan kandidat lebih terbatas dan culture masyarakat disana cenderung lebih memilih tempat kerja seperti bar atau club”. Skor pada tabel memperlihatkan bahwa sebagian kandidat berada pada rentang usia dan jarak yang cukup ideal, sehingga nilai *cost* mereka relatif lebih baik.

Tahap Normalisasi

Untuk kriteria yang merupakan atribut *benefit*, normalisasi dihitung menggunakan rumus:

$$R_{ij} = \frac{X_{ij}}{\max X_{ij}} \text{ (Jika } J \text{ atribut Benefit)}$$

Sedangkan untuk kriteria yang merupakan atribut *cost*, normalisasi dihitung menggunakan rumus:

$$R_{ij} = \frac{\min X_{ij}}{X_{ij}} \text{ (Jika } J \text{ atribut Cost)}$$

Dimana:

R_{ij} : Hasil normalisasi.

X_{ij} : Nilai atribut yang dimiliki

setiap kriteria

$\max X_{ij}$: Nilai terbesar.

$\min X_{ij}$: Nilai terkecil.

- **Tahap Normalisasi Outlet Rawamangun**

Sebagai contoh awal digunakan perhitungan manual menggunakan rumus, lalu akan dilanjutkan perhitungan menggunakan excel :

$$R_{1,1} = \frac{\min X_{1,1}}{X_{1,1}} = \frac{3}{4} = 0,75$$

Tabel Hasil Normalisasi Outlet RW

No	Alternatif	C1 (Cost)	C2 (Cost)	C3 (Benefit)	C4 (Cost)
1	RW1	0,50	1,00	1,00	0,67
2	RW2	0,50	0,50	1,00	0,67
3	RW3	1,00	0,20	0,60	1,00
4	RW4	0,50	1,00	0,80	1,00
5	RW5	1,00	0,20	0,40	0,67
6	RW6	0,50	0,20	0,20	0,67
7	RW7	1,00	0,33	0,20	0,67
8	RW8	0,50	0,20	1,00	0,67
9	RW9	0,33	0,25	0,80	0,67
10	RW10	0,50	0,20	1,00	0,67
11	RW11	1,00	0,33	0,80	0,67
12	RW12	0,50	0,20	0,40	1,00
13	RW13	1,00	1,00	0,40	1,00
14	RW14	1,00	0,25	0,60	1,00
15	RW15	1,00	0,25	0,80	0,67
16	RW16	1,00	0,33	0,60	0,67
17	RW17	1,00	0,33	0,80	0,67
18	RW18	0,50	1,00	0,60	1,00
19	RW19	1,00	0,20	0,60	0,67

Sumber : Diolah oleh penulis 2025

- **Tahap Normalisasi Outlet Depok UI**

Tabel 4.1 Hasil Normalisasi Outlet DPU

No	Alternatif	C1 (Cost)	C2 (Cost)	C3 (Benefit)	C4 (Cost)
1	DU1	1,00	0,20	0,40	0,50
2	DU2	0,20	0,25	1,00	0,33
3	DU3	1,00	0,20	0,60	0,50
4	DU4	0,50	0,20	0,40	0,50
5	DU5	1,00	0,20	0,40	0,50
6	DU6	1,00	1,00	0,40	0,50
7	DU7	0,50	0,50	0,20	0,50

No	Alternatif	C1 (Cost)	C2 (Cost)	C3 (Benefit)	C4 (Cost)
8	DU8	0,33	0,20	0,80	0,33
9	DU9	1,00	0,20	0,20	0,50
10	DU10	1,00	0,50	0,40	0,50
11	DU11	1,00	0,20	0,20	1,00
12	DU12	1,00	0,20	0,40	0,33
13	DU13	0,33	0,20	1,00	0,33
14	DU14	0,50	0,33	0,40	0,33
15	DU15	0,50	0,20	1,00	0,50
16	DU16	1,00	0,20	0,20	0,33
17	DU17	0,50	0,25	0,20	0,33
18	DU18	0,25	0,20	0,20	0,33
19	DU19	1,00	0,25	0,20	0,33
20	DU20	1,00	1,00	0,20	0,50
21	DU21	0,33	0,20	0,20	0,33
22	DU22	1,00	0,50	0,20	1,00
23	DU23	1,00	0,20	0,20	0,33
24	DU24	1,00	0,25	0,40	0,33
25	DU25	1,00	0,33	0,20	0,50
26	DU26	0,50	1,00	1,00	0,33
27	DU27	0,50	0,25	0,60	0,50
28	DU28	1,00	0,25	0,20	0,33
29	DU29	0,50	1,00	0,80	0,33
30	DU30	0,50	0,20	0,60	0,33

Sumber : Diolah oleh penulis 2025

• Tahap Normalisasi Outlet Denpasar
Tabel Hasil Normalisasi Outlet DN

No	Alternatif	C1 (Cost)	C2 (Cost)	C3 (Benefit)	C4 (Cost)
1	DP1	0,50	0,33	1,00	0,33
2	DP2	1,00	0,25	0,20	1,00
3	DP3	1,00	1,00	0,40	0,33
4	DP4	1,00	0,25	0,60	0,33
5	DP5	0,33	0,20	0,80	0,33
6	DP6	1,00	0,20	0,20	0,33
7	DP7	0,50	0,20	0,80	0,50

No	Alternatif	C1 (Cost)	C2 (Cost)	C3 (Benefit)	C4 (Cost)
8	DP8	0,33	0,20	1,00	0,33
9	DP9	0,20	0,20	1,00	0,33

• Sumber : Diolah oleh penulis 2025

Tahap Perhitungan Nilai Akhir

Proses perhitungan ini menggunakan formula seperti pada persamaan

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j R_{ij}$$

Dimana:

Nilai V_i yang lebih besar menyatakan bahwa alternatif itu yang terbaik

V_i : Hasil Ranking

W_j : Bobot awal yang ditentukan

R_{ij} : Hasil normalisasi

Nilai V_i merupakan skor akhir dari alternatif ke-i, yang menggambarkan tingkat kecocokan alternatif tersebut berdasarkan seluruh kriteria yang telah ditentukan.

• Ranking Outlet Rawamangun
Tabel Perhitungan Akhir Outlet RW

Perhitungan SAW Outlet RW			Proses Seleksi Rekruter		
Alternatif	Hasil	Ran king	Keterangan Screening	Hasil Psikot est	Hasil Wawancara
RW1	0,85	1	Tidak Diproses	-	-
RW2	0,70	5	Tidak Diproses	-	-
RW3	0,62	10	Lolos	Tidak Hadir	-
RW4	0,83	2	Lolos	Tidak Mere spon	-
RW5	0,50	16	Lolos	Lolos	Tidak Lolos
RW6	0,33	19	Tidak Diproses	-	-
RW7	0,47	17	Tidak Diproses	-	-
RW8	0,61	11	Lolos	Tidak Lolos	Tidak Lolos
RW9	0,52	15	Tidak Diproses	Tidak Lolos	Tidak Lolos
RW10	0,61	11	Tidak Diproses	-	-
RW11	0,68	6	Lolos	Lolos	Lolos
RW12	0,45	18	Lolos	Tidak Lolos	Tidak Lolos

Perhitungan SAW Outlet RW			Proses Seleksi Rekruter		
Alternatif	Hasil	Ran king	Keterangan Screening	Hasil Psikot est	Hasil Wawancara
RW13	0,79	3	Tidak Diproses	-	-
RW14	0,64	9	Lolos	Lolos	Lolos
RW15	0,66	8	Lolos	Lolos	Lolos
RW16	0,61	11	Lolos	Tidak Lolos	Tidak Lolos
RW17	0,68	6	Tidak Diproses	-	-
RW18	0,76	4	Lolos	Lolos	Lolos
RW19	0,57	14	Tidak Diproses	-	-

Sumber : Diolah oleh penulis 2025

Permintaan tenaga kerja RF-0352 yang diajukan oleh Outlet Rawamangun pada 11 November 2025 bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tiga kandidat pada posisi *Kitchen (Back of House)*. Dalam konteks ini, metode *Simple Additive Weighting* (SAW) digunakan sebagai alat bantu pengambilan keputusan untuk mengidentifikasi kandidat dengan tingkat kesesuaian tertinggi berdasarkan skor preferensi.

Berdasarkan hasil perhitungan SAW, kandidat RW1 (0,85), RW4 (0,83), RW13 (0,79), dan RW18 (0,76) menempati peringkat teratas dan secara objektif memiliki potensi paling besar untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tersebut, sejalan dengan prinsip SAW yang menekankan penilaian multikriteria berbasis bobot (Herdiansyah et al., 2023).

Namun demikian, hasil implementasi di lapangan menunjukkan bahwa rekomendasi SAW tidak sepenuhnya diikuti dalam proses rekrutmen. Beberapa kandidat dengan skor preferensi tinggi, seperti RW1 dan RW13, tidak diproses pada tahap awal screening, sementara RW4 yang sempat lolos screening tidak melanjutkan proses karena tidak merespons tahapan seleksi berikutnya. Satu-satunya kandidat dengan skor tinggi yang menyelesaikan seluruh proses seleksi adalah RW18.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa ketidaksesuaian antara rekomendasi SAW dan hasil akhir rekrutmen bukan disebabkan oleh kelemahan metode SAW, melainkan oleh belum optimalnya integrasi antara sistem pendukung keputusan dan pengambilan keputusan aktual oleh rekruter, misalnya kecenderungan memproses kandidat yang melamar lebih baru dibandingkan kandidat dengan skor preferensi lebih tinggi.

Di sisi lain, beberapa kandidat dengan skor menengah, seperti RW11 (0,68) dan RW15 (0,66), berhasil lolos hingga tahap akhir seleksi. Temuan ini menunjukkan bahwa SAW tidak menutup peluang kandidat dengan skor menengah, melainkan berfungsi sebagai pemetaan objektif posisi relatif kandidat sejak tahap awal. Kandidat menengah lainnya, seperti RW3, RW8, dan RW14, tidak melanjutkan proses seleksi karena faktor non-teknis, seperti ketidakhadiran atau tidak lolos tes lanjutan. Hal ini menegaskan bahwa SAW berperan sebagai *early indicator* dalam proses seleksi, sedangkan penentuan kualitas akhir kandidat tetap bergantung pada tahapan seleksi lanjutan yang bersifat validatif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayat et al. (2024) yang menekankan bahwa efektivitas sistem pendukung keputusan, termasuk SAW, sangat bergantung pada konsistensi penggunaannya dalam proses pengambilan keputusan. Pada kasus RF-0352, hasil seleksi hanya menghasilkan dua kandidat yang lolos hingga tahap akhir, yaitu RW11 dan RW15, sehingga belum memenuhi kebutuhan tiga kandidat BOH.

Ketidakterpenuhiannya tersebut mencerminkan adanya *process loss* dalam rekrutmen akibat tidak diprioritaskannya kandidat berpotensi tinggi yang direkomendasikan oleh SAW, sebagaimana juga disoroti dalam literatur bahwa SAW dirancang untuk meminimalkan kehilangan kandidat unggulan melalui penilaian multikriteria yang objektif (Solechan et al., 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa metode SAW telah memberikan rekomendasi kandidat secara objektif dan konsisten. Ketidaksesuaian hasil seleksi lebih disebabkan oleh faktor implementasi di lapangan, bukan oleh keterbatasan metode. Oleh karena itu, SAW berpotensi besar digunakan sebagai alat bantu pengambilan keputusan yang mampu meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi proses seleksi karyawan operasional di PT Sagala apabila diintegrasikan secara konsisten dalam proses rekrutmen.

Ranking Outlet Depok UI

Tabel Perhitungan Akhir Outlet DPU

Perhitungan SAW Outlet RW			Proses Seleksi Rekruter		
Alternatif	Hasil	Ran king	Keterangan Screening	Hasil Psikotest	Hasil Wawancara
DU1	0,48	12	Lolos	Tidak Hadir	Tidak Lolos
DU2	0,52	10	Tidak Diproses	-	-
DU3	0,55	8	Lolos	Lolos	Lolos

Perhitungan SAW Outlet RW			Proses Seleksi Rekruter		
Alternatif	Hasil	Ranking	Keterangan Screening	Hasil Psikotest	Hasil Wawancara
DU4	0,38	27	Lolos	Tidak Lolos	Tidak Lolos
DU5	0,48	12	Lolos	Lolos	Lolos
DU6	0,72	3	Tidak Diproses	-	-
DU7	0,40	21	Lolos	Tidak Lolos	Tidak Lolos
DU8	0,46	16	Tidak Diproses	-	-
DU9	0,41	20	Tidak Lolos	-	-
DU10	0,57	7	Tidak Lolos	-	-
DU11	0,48	11	Lolos	Lolos	Lolos
DU12	0,45	17	Tidak Diproses	-	-
DU13	0,53	9	Tidak Lolos	-	-
DU14	0,39	24	Lolos	Tidak Lolos	Tidak Lolos
DU15	0,59	5	Tidak Diproses	-	-
DU16	0,38	25	Tidak Lolos	-	-
DU17	0,30	28	Tidak Lolos	-	-
DU18	0,23	30	Tidak Lolos	-	-
DU19	0,40	21	Lolos	Tidak Lolos	Tidak Lolos
DU20	0,65	4	Lolos	Lolos	Lolos
DU21	0,25	29	Lolos	Tidak Lolos	Tidak Lolos
DU22	0,57	6	Lolos	Lolos	Lolos
DU23	0,38	25	Tidak Lolos	-	-
DU24	0,47	14	Tidak Lolos	-	-
DU25	0,45	18	Tidak Diproses	-	-
DU26	0,80	1	Tidak Diproses	-	-
DU27	0,46	15	Tidak Diproses	-	-
DU28	0,40	21	Lolos	Tidak Lolos	Tidak Lolos

Perhitungan SAW Outlet RW			Proses Seleksi Rekruter		
Alternatif	Hasil	Ranking	Keterangan Screening	Hasil Psikotest	Hasil Wawancara
DU29	0,73	2	Tidak Lolos	-	-
DU30	0,42	19	Lolos	Tidak Hadir	-

Sumber : Diolah oleh penulis 2025

Hasil perhitungan metode Simple Additive Weighting (SAW) pada Outlet Depok UI menunjukkan adanya ketidaksesuaian yang signifikan antara rekomendasi objektif sistem dan keputusan seleksi yang dilakukan oleh rekruter. Empat kandidat dengan skor preferensi tertinggi, yaitu DU26 (0,80), DU29 (0,73), DU6 (0,72), dan DU20 (0,65), secara kuantitatif berada jauh di atas kandidat lainnya. Berdasarkan prinsip dasar SAW, alternatif dengan skor tertinggi merepresentasikan kandidat yang paling sesuai dengan kriteria dan bobot penilaian yang telah ditetapkan (Herdiansyah et al., 2023), sehingga seharusnya menjadi prioritas utama pada tahap screening dan pemanggilan lanjutan. Namun, dalam praktiknya, beberapa kandidat dengan skor tertinggi, termasuk DU26 dan DU29, tidak diproses sama sekali oleh rekruter, yang menunjukkan bahwa rekomendasi sistem belum dimanfaatkan secara optimal.

Sebaliknya, keputusan rekruter justru memperlihatkan kecenderungan memproses kandidat dengan skor SAW rendah, seperti DU18 (0,23), DU21 (0,25), DU23 (0,38), dan DU14 (0,39), bahkan hingga tahap psikotes dan wawancara. Padahal, nilai rendah tersebut mengindikasikan kelemahan pada atribut benefit serta tingginya atribut cost, yang seharusnya menjadi sinyal risiko dalam proses seleksi. Ketidaksinkronan ini menunjukkan bahwa screening manual tidak sepenuhnya didukung oleh evaluasi multikriteria, sehingga objektivitas yang ditawarkan oleh SAW tidak terimplementasi dalam pengambilan keputusan rekrutmen. Temuan ini sejalan dengan Hidayat et al. (2024) yang menyatakan bahwa pengabaian rekomendasi sistem pendukung keputusan berpotensi memicu bias seleksi dan ketidakkonsistenan hasil keputusan.

Ketidaktepatan pemanfaatan SAW semakin berdampak karena proses seleksi pada Outlet Depok UI didasarkan pada dua *Request Form* resmi, yaitu RF-0396 untuk posisi *Cashier & Server* (FOH) sebanyak tiga kebutuhan dan RF-0397 untuk posisi *Kitchen* (BOH) sebanyak tiga kebutuhan, sehingga total kebutuhan tenaga kerja berjumlah enam orang. Dengan struktur kebutuhan yang jelas tersebut, sistem SAW seharusnya mampu membantu rekruter dalam memaksimalkan

pemilihan kandidat terbaik berdasarkan peringkat preferensi. Namun, hasil akhir seleksi hanya menghasilkan lima kandidat yang lolos, yaitu DU3 (0,55), DU5 (0,48), DU11 (0,48), DU20 (0,65), dan DU22 (0,57), yang tidak hanya belum memenuhi jumlah kebutuhan, tetapi juga menunjukkan bahwa beberapa kandidat dengan skor menengah hingga rendah justru dipilih. Kondisi ini mencerminkan adanya *process loss*, yaitu hilangnya kandidat optimal sebelum melalui tahapan seleksi lanjutan, terutama untuk posisi BOH yang menuntut konsistensi dan stabilitas kerja.

Temuan ini menegaskan bahwa meskipun SAW mampu memberikan rekomendasi kuantitatif yang objektif, hasil tersebut perlu diintegrasikan secara konsisten dengan proses seleksi lanjutan yang bersifat kualitatif, seperti uji keterampilan dan wawancara berbasis kebutuhan posisi. Dengan demikian, SAW berfungsi sebagai alat penyaringan awal (*early screening*) yang memetakan potensi kandidat secara objektif, sementara keputusan akhir tetap memerlukan validasi kualitatif oleh rekruter. Integrasi yang seimbang antara penilaian kuantitatif dan kualitatif menjadi kunci untuk menghindari bias seleksi serta memaksimalkan kualitas kandidat yang direkrut.

Ranking Outlet Denpasar

Tabel Perhitungan Akhir Outlet DP

Perhitungan SAW Outlet RW			Proses Seleksi Rekruter		
Alternatif	Hasil	Ranking	Keterangan Screening	Hasil Psikotest	Hasil Wawancara
DP1	0,60	2	Lolos	Lolos	Lolos
DP2	0,50	7	Lolos	Lolos	Tidak Lolos
DP3	0,69	1	Tidak Diproses	-	-
DP4	0,54	3	Tidak Lolos	-	-
DP5	0,46	8	Tidak Lolos	-	-
DP6	0,38	9	Lolos	Tidak Lolos	Tidak Lolos
DP7	0,52	5	Tidak Diproses	-	-
DP8	0,53	4	Tidak Lolos	-	-
DP9	0,50	6	Tidak Diproses	-	-

Sumber : Diolah oleh penulis 2025

Hasil perhitungan metode Simple Additive Weighting (SAW) pada Outlet Denpasar

menunjukkan pola seleksi yang relatif lebih konsisten dibandingkan Outlet Rawamangun dan Depok UI, meskipun masih ditemukan ketidaksesuaian antara rekomendasi objektif sistem dan keputusan seleksi oleh rekruter. Kandidat dengan skor preferensi tertinggi adalah DP3 (0,69), diikuti oleh DP1 (0,60), DP4 (0,54), dan DP8 (0,53). Berdasarkan prinsip SAW, nilai preferensi yang lebih tinggi mencerminkan tingkat kecocokan kandidat yang lebih optimal terhadap keseluruhan kriteria *benefit* dan *cost* yang telah dinormalisasi (Herdiansyah et al., 2023). Oleh karena itu, kandidat DP3 seharusnya menjadi prioritas utama dalam proses screening hingga wawancara.

Namun, dalam praktiknya kandidat DP3 tidak diproses sama sekali, sementara kandidat dengan skor menengah seperti DP1 dan DP4 justru diproses secara penuh dan berhasil lolos seluruh tahapan seleksi. Temuan ini menunjukkan bahwa proses *screening* belum sepenuhnya mengikuti pemeringkatan SAW, atau mengindikasikan bahwa rekruter tidak memiliki visibilitas terhadap posisi kandidat terbaik berdasarkan hasil sistem.

Meskipun demikian, sebagian kandidat dengan skor rendah seperti DP6 (0,38) dan DP5 (0,46) juga tidak diproses, yang menandakan adanya seleksi awal yang relatif lebih selaras dengan logika SAW dibandingkan outlet lain. Kandidat dengan skor menengah lainnya, seperti DP2 (0,50) dan DP7 (0,52), sempat diproses tetapi gagal pada tahap akhir seleksi, yang menunjukkan bahwa faktor kualitatif tetap berperan dalam penentuan keputusan akhir.

Analisis lebih lanjut terhadap hasil SAW menunjukkan bahwa mayoritas kandidat di Outlet Denpasar memiliki nilai yang relatif tinggi pada kriteria *cost*, khususnya C2 (jarak) dan C4 (ekspektasi gaji). Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar kandidat berdomisili cukup jauh dari outlet Denpasar dan memiliki ekspektasi gaji yang kurang sesuai dengan anggaran perusahaan. Akibatnya, distribusi nilai SAW menjadi lebih sempit dan terkonsentrasi pada kisaran skor menengah hingga rendah. Temuan ini sejalan dengan prinsip Sistem Pendukung Keputusan yang menekankan bahwa metode SAW tidak hanya berfungsi untuk mengidentifikasi kandidat terbaik, tetapi juga untuk memetakan risiko struktural kandidat pada konteks lokasi tertentu (Ruziq & Wayahdi, 2024).

Jika dikaitkan dengan kebutuhan rekrutmen resmi melalui *Request Form* RF-0389 untuk satu posisi *Cashier/Server* (FOH) pada 17 November 2025, kandidat yang paling layak secara objektif berdasarkan hasil SAW adalah DP3, diikuti oleh DP1 dan DP4.

Namun, karena kandidat dengan skor tertinggi tidak diproses, keputusan rekruter bergeser pada kandidat dengan skor lebih rendah

yang akhirnya dinyatakan lolos. Secara administratif, kebutuhan tenaga kerja dapat terpenuhi, tetapi proses tersebut belum sepenuhnya memanfaatkan rekomendasi SAW secara optimal, sehingga berpotensi menimbulkan risiko *mismatch* kompetensi atau performa pada masa awal kerja.

Meskipun demikian, kegagalan konsisten kandidat dengan skor rendah seperti DP6, DP5, dan DP9 menunjukkan bahwa SAW tetap akurat dalam memprediksi risiko kandidat. Hal ini menegaskan bahwa SAW berfungsi sebagai alat bantu pengambilan keputusan yang objektif dan sistematis, bukan sebagai pengganti keputusan manusia. Oleh karena itu, efektivitas penerapan SAW sangat bergantung pada sejauh mana rekruter mengintegrasikan hasil pemeringkatan sistem dengan proses seleksi lanjutan secara konsisten.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam mengatasi ketidaksesuaian kandidat pada proses seleksi karyawan operasional PT Sagala, dapat disimpulkan bahwa meskipun perusahaan telah memiliki alur seleksi yang relatif jelas dan terstruktur mulai dari pengisian formulir, *screening*, *psikotest*, wawancara, hingga *On the Job Training* (OJT) implementasinya belum berjalan secara konsisten. Proses seleksi masih dipengaruhi oleh subjektivitas rekruter, terutama dalam menilai variabel krusial seperti usia, jarak domisili, pengalaman kerja, dan ekspektasi gaji. Perbedaan persepsi antar rekruter terhadap variabel-variabel tersebut menyebabkan standar seleksi tidak sepenuhnya berbasis kriteria baku.

Dampaknya terlihat pada tingginya jumlah kandidat yang lolos tahap awal tetapi gagal atau mengundurkan diri pada tahap lanjutan, khususnya OJT, yang kemudian memicu pengajuan *Request Man Power* (RMP) berulang. Temuan ini menunjukkan bahwa tantangan utama dalam seleksi karyawan operasional tidak terletak pada ketiadaan proses, melainkan pada rendahnya efisiensi, objektivitas, dan konsistensi pengambilan keputusan.

Penerapan metode SAW dalam penelitian ini terbukti mampu menghasilkan pemeringkatan kandidat yang objektif, konsisten, dan transparan di seluruh outlet yang dianalisis. Dengan mengintegrasikan kriteria benefit dan cost secara sistematis, SAW dapat mengidentifikasi kandidat dengan potensi *mismatch* dan risiko retensi yang lebih rendah sejak tahap awal seleksi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kandidat dengan skor SAW tinggi cenderung memiliki performa yang lebih baik pada tahap *psikotest* dan wawancara ketika diproses, sedangkan kandidat dengan skor

rendah lebih sering gugur atau tidak bertahan hingga OJT.

Temuan ini menegaskan bahwa SAW memiliki implikasi praktis yang kuat, tidak hanya bagi PT Sagala, tetapi juga bagi perusahaan lain dalam industri dengan dinamika tinggi seperti F&B, ritel, dan hospitality. Pada industri-industri tersebut, kecepatan pemenuhan tenaga kerja sering kali menjadi tekanan utama, sehingga penggunaan sistem pendukung keputusan berbasis data seperti SAW dapat membantu menekan bias seleksi, mempercepat proses *screening*, serta mengurangi pemborosan sumber daya akibat seleksi yang berulang.

Namun demikian, hasil penelitian juga mengungkap adanya ketidaksesuaian antara peringkat kandidat yang dihasilkan oleh SAW dan keputusan seleksi aktual yang diambil oleh rekruter. Ketidaksesuaian ini bukan disebabkan oleh kelemahan metode SAW, melainkan oleh faktor implementatif di lapangan. Berdasarkan temuan kualitatif, beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kondisi tersebut antara lain tekanan waktu untuk segera memenuhi kebutuhan outlet, keterbatasan jumlah rekruter yang menangani banyak outlet secara simultan, serta belum adanya pelatihan dan standar operasional yang mewajibkan penggunaan hasil SAW sebagai dasar utama *screening*. Dalam beberapa kasus, rekruter lebih memprioritaskan kandidat yang baru melamar atau yang secara subjektif dianggap “siap kerja”, meskipun secara objektif memiliki skor SAW lebih rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem SAW belum sepenuhnya terintegrasi dalam proses pengambilan keputusan, sehingga fungsinya sebagai decision support system belum dimanfaatkan secara optimal.

Ketidaksesuaian antara rekomendasi SAW dan keputusan rekruter ini memiliki implikasi langsung terhadap risiko *turnover* awal, khususnya pada tahap OJT. Data penelitian menunjukkan bahwa kandidat dengan skor SAW rendah yang tetap diproses memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk gagal atau mengundurkan diri selama OJT, baik karena faktor jarak, ekspektasi gaji yang tidak realistis, maupun ketidaksesuaian dengan ritme kerja operasional. Sebaliknya, kandidat dengan skor SAW tinggi yang tidak diproses justru merepresentasikan *process loss*, yaitu hilangnya kandidat potensial sebelum dilakukan penilaian mendalam. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya frekuensi RMP, bertambahnya beban kerja tim rekrutmen, serta potensi ketidakstabilan operasional outlet. Dengan demikian, risiko *turnover* dalam penelitian ini tidak hanya bersifat asertif, tetapi tercermin secara nyata melalui pola kegagalan OJT dan pengulangan proses rekrutmen.

Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa SAW sangat relevan untuk

diterapkan sebagai alat bantu seleksi pada perusahaan dengan karakteristik operasional yang dinamis. Namun, efektivitas SAW sangat bergantung pada komitmen organisasi dalam menerapkan seleksi berbasis data secara konsisten. SAW tidak dimaksudkan untuk menggantikan peran rekruter, melainkan untuk memperkuat objektivitas pada tahap awal seleksi. Pendalaman kualitatif tetap diperlukan pada tahap lanjutan, seperti melalui wawancara berbasis *Behavioral Event Interview* (BEI) dengan pendekatan STAR, agar aspek non-kuantitatif kandidat dapat tergali secara optimal. Integrasi antara penilaian kuantitatif melalui SAW dan penilaian kualitatif melalui wawancara terstruktur menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas keputusan seleksi, menekan turnover awal, dan menjaga keberlanjutan operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Farhansyah, J. (2024). Tantangan Operasional HR yang Dialami Bisnis F&B. Mekari Talenta. <https://www.talenta.co/blog/>
- Herdiansah, A., Andry, J. F., Setiawansyah, Kristinia, Y. M., & Sintaro, S. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Strategis Menggunakan Ranking Methods.
- Hidayat, R., Pravitasari, N., & Astuti, S. P. (2024). Sistem Pengambilan Keputusan Penerimaan Karyawan Baru pada PT Gumedmedia Group dengan Metode Simple Additive Weighting.
- Hutahaean, J., Nugroho, F., Abdullah, D., Kraugusteeliana, & Aini, Q. (2023). Sistem Pendukung Keputusan.
- Kurniati, & Junaedi, D. (2024). Usulan Perbaikan Proses Rekrutmen dengan Metode Lean Six Sigma pada Perusahaan Layanan Informasi. *Global: Jurnal Ilmial Multidisplin*, 1(4), 117–124.
- Mahmud, & Fajar, D. A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Yayasan Darul Falah (Vol. 44, Issue 8). <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Minarwati, & Hasniar. (2025). Metode Simple Additive Weighting untuk Pengambilan Keputusan Pemilihan Calon Karyawan. *FAHMA – Jurnal Informatika Komputer, Bisnis dan Manajemen*, 23(1), 86–98.
- Natasha, Y., & Asri, D. H. (2024). Kegiatan Perancangan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Mentari*, 1(5), 151–157.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Fundamentals Of Human Resources Management Eight Edition* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurohman, D. A. (2024). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. PT Indonesia Delapan Kreasi.
- Razali, G., Syamil, A., & Hurit, R. U. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue November).
- Rizka, A., Sari, R. M., Ulandari, L., & Pratiwi, D. (2023). Monograf Metode Simple Additive Weighting (Saw) Untuk Peringkat Nilai. Penerbit Tahta Media. <http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/113>
- Ruziq, F., & Wayahdi, M. R. (2024). Implementation of SAW Method in Website-Based Application (Case Study: New Employee Recruitment at PT Technology Laboratories Indonesia). *Jurnal MInfo Plogam*, 13, 1220–1227.
- Salsanu Fitrah, M., Fuazan Karo-Karo, M., & Ghadizah Nur Sitorus, S. (2024). Strategi Peningkatan Daya Saing Dalam Bisnis Minuman Boba: Studi Kasus Pada Minuman Boba Naynay Jalan Durung, *Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen Agribisnis*, 2(2), 2024.
- Solechan, M., Kusumo, H., Atwa, A., & Veliyanti, R. (2024). Optimalisasi Proses Rekrutmen: Pendekatan Simple Additive Weighting untuk Seleksi Karyawan Baru.
- Subhan, A., Setianama, M., & Ghoni, U. (2024). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Menggunakan Aplikasi Microsoft Excel. *Indonesian Journal of Informatics Research and Software Engineering*, 1(1), 16–23.
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Vol. 19, Issue 5). Zahir Publisher.
- Sudipa, I. N., Suyono, Pangaribuan, J. J., Trihandoyo, A., Sinlae, A. A. J., Barus, O. P., & Najirah, U. (2023). Sistem Pendukung Keputusan.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Wardah, S. (2022). Pengambilan Keputusan Multikriteria untuk Pemilihan Produk pada Perspektif Rantai Pasok Teori, Metode dan Studi Kasus (3rd ed.). IPB Press.
- Widiana, S. A., Iqbal Firdaus, Edwin Tenda, Mahardika I. Takaendengan, & Eliasta Ketaren. (2024). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Calon Karyawan Marketing Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw). *Jurnal TIMES*, 13(1), 49–55.

- <https://doi.org/10.51351/jtm.13.1.2024742>
Yuzarni, R., Deltu, S. N., & Anugrah, A. (2022).
Kajian Literatur: Peran Fungsi
Manajemen Sumber Daya Manusia
Terhadap Bisnis Jasa Makanan. *Journal
of Food and Culinary*, 5(1), 39–48.
<https://doi.org/10.12928/jfc.v5i1.6580>