

Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Karyawan Baru pada CV Kalia Utama Nusantara Menggunakan Metode TOPSIS

Riska Putri Nilasari ^{A,1,*}, Fachry Alfarissi Wahyudi ^{B,2}, Muhammad Firdaus ^{C,3}

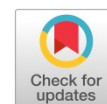
^{a,b,c} Universitas Nusa Putra, Jl. Raya Cibolang Kaler No. 21, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat 43152, Indonesia

¹riska.putri_si22@nusaputra.ac.id*; ²fachry.alfarissi_si22@nusaputra.ac.id; ³muhamad.firdaus_si22@nusaputra.ac.id

Diterima 25 Oktober 2026; Direvisi 27 Oktober 2026 ; Disetujui 28 Oktober 2026

ABSTRAK

Proses rekrutmen karyawan yang tidak objektif dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara pekerjaan dan potensi karyawan. Di CV Kalia Utama Nusantara, Sukabumi, 30% karyawan menempati posisi yang kurang atau tidak sesuai dengan potensinya, dan faktor nonmeritokratis seperti rekrutmen orang dalam kerap menjadi penyebabnya. Penelitian ini bertujuan merancang dan mengevaluasi sistem pendukung keputusan (SPK) untuk seleksi penerimaan karyawan baru menggunakan metode Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS). Data diperoleh melalui wawancara daring dengan manajemen perusahaan dan data hasil tes tujuh calon karyawan. Enam kriteria digunakan, yaitu pendidikan terakhir, usia, pengalaman kerja, nilai tes tertulis, nilai tes wawancara, dan penilaian kerja. Perhitungan dilakukan melalui normalisasi matriks keputusan, pembobotan, penentuan solusi ideal positif dan negatif, perhitungan jarak, serta penentuan nilai preferensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Erik Gunawan merupakan kandidat terbaik dengan nilai preferensi 0,92, diikuti Budi Santoso dengan nilai 0,72. Penelitian ini berkontribusi dengan menyediakan alat bantu pengambilan keputusan yang transparan untuk mengurangi pengaruh faktor nonmeritokratis dalam rekrutmen pada usaha kecil dan menengah.

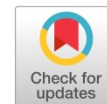


KATA KUNCI

Seleksi Karyawan
Sistem Pendukung Keputusan
TOPSIS

ABSTRACT

A recruitment process that is not objective can cause a mismatch between jobs and employee potential. At CV Kalia Utama Nusantara, Sukabumi, 30% of employees hold positions that are less or not suited to their potential, often due to non-meritocratic factors such as insider recruitment. This study aims to design and evaluate a decision support system (DSS) for new employee selection using the Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) method. Data were obtained through online interviews with the company's management and the test results of seven prospective employees. Six criteria were used: last education, age, work experience, written test score, interview test score, and job assessment. The calculation comprised decision matrix normalization, weighting, determination of positive and negative ideal solutions, distance calculation, and preference values. The results show that Erik Gunawan is the best candidate with a preference value of 0.92, followed by Budi Santoso with 0.72. This study contributes a transparent decision-making tool that can reduce the influence of non-meritocratic factors in recruitment at small and medium enterprises.



KEYWORD

Decision Support System
Employee Selection
TOPSIS



This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

1. Pendahuluan

Karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi, baik berstatus karyawan tetap maupun kontrak, dengan melakukan pekerjaan dan menyerahkan hasil kerjanya kepada

pemberi kerja [3], [5], [6]. Hasil kerja tersebut sesuai dengan profesi atau keahliannya sebagai mata pencaharian, dan sebagai imbalannya karyawan memperoleh gaji atau upah. Sejalan dengan hal tersebut, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat [1], [4]. Oleh karena itu, kualitas karyawan yang direkrut sangat menentukan kinerja dan keberlangsungan perusahaan.

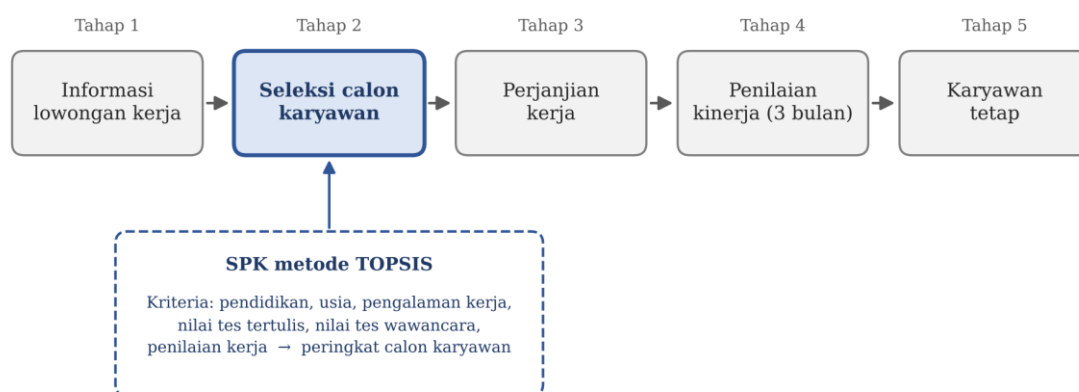
CV Kalia Utama Nusantara (CV KUN) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan umum dan jasa. Perusahaan ini berlokasi di Perum Mangkalaya Residence Blok B5 No. 11, RT 01/RW 07, Kecamatan Gunung Guruh, Kabupaten Sukabumi. Gedung dan ruang kerja perusahaan ditunjukkan pada Gambar 1 dan Gambar 2.



Gambar 1. Gedung CV Kalia Utama Nusantara



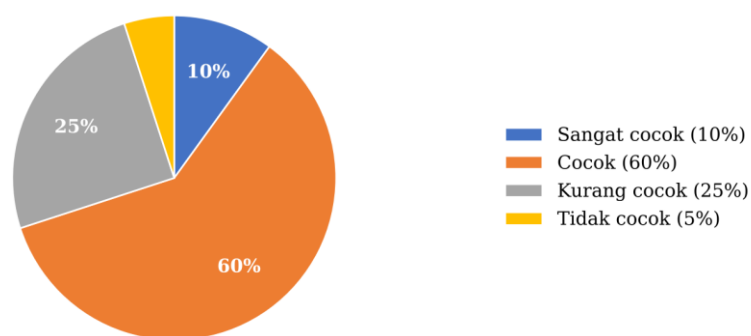
Gambar 2. Ruang kerja CV Kalia Utama Nusantara



Gambar 3. Tahapan seleksi calon karyawan di CV Kalia Utama Nusantara dan posisi penerapan SPK

Proses rekrutmen di CV Kalia Utama Nusantara terdiri atas lima tahap sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 3, yaitu penyampaian informasi lowongan kerja, seleksi calon karyawan, penandatanganan perjanjian kerja, penilaian kinerja selama tiga bulan, dan pengangkatan sebagai karyawan tetap. Tahap seleksi merupakan titik paling menentukan karena pada tahap inilah perusahaan memutuskan kandidat yang diterima. Selama ini, keputusan pada tahap tersebut belum didukung prosedur penilaian yang terukur sehingga mudah dipengaruhi pertimbangan subjektif. Oleh karena itu, SPK dengan metode TOPSIS dalam penelitian ini diterapkan pada tahap seleksi untuk memeringkat calon karyawan berdasarkan kriteria pendidikan, usia, pengalaman kerja, nilai tes tertulis, nilai tes wawancara, dan penilaian kerja.

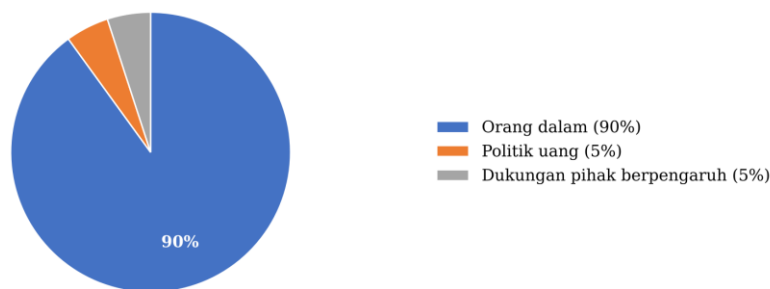
Tingkat Kesesuaian Jabatan dengan Potensi



Gambar 4. Tingkat kesesuaian posisi jabatan dengan potensi karyawan

Gambar 4 memperlihatkan bahwa 60% karyawan di CV Kalia Utama Nusantara menempati posisi yang cocok dan 10% sangat cocok dengan potensinya. Namun, 25% karyawan dinilai kurang cocok dan 5% tidak cocok, sehingga secara keseluruhan 30% karyawan menempati posisi yang kurang atau tidak sesuai dengan potensinya. Kondisi ini menunjukkan adanya kekeliruan pada tahap seleksi. Ketidaksesuaian antara pekerjaan dan potensi tersebut dan sering kali disebabkan oleh faktor nonmeritokratis, seperti rekrutmen orang dalam, politik uang, dan dukungan pihak berpengaruh, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 5.

Faktor Penyebab Ketidaksesuaian



Gambar 5. Faktor penyebab ketidaksesuaian antara pekerjaan dan potensi karyawan

Berdasarkan Gambar 5, sebanyak 90% calon yang diterima sebagai karyawan di CV Kalia Utama Nusantara merupakan pihak yang memiliki hubungan dekat dengan perusahaan sehingga sering terjadi ketidaksesuaian antara pekerjaan dan potensi yang dimiliki, sedangkan politik uang dan dukungan pihak berpengaruh masing-masing hanya 5%. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya mekanisme seleksi yang objektif, terukur, dan transparan agar keputusan penerimaan karyawan didasarkan pada kemampuan calon, bukan pada kedekatan atau faktor nonmeritokratis lainnya.

Rekrutmen karyawan pada dasarnya merupakan persoalan pengambilan keputusan multikriteria. Seorang calon karyawan perlu dinilai dari berbagai aspek sekaligus, seperti latar belakang pendidikan, usia, pengalaman kerja, hasil tes, dan hasil wawancara, yang masing-masing memiliki tingkat kepentingan berbeda bagi perusahaan. Pada usaha kecil, proses tersebut sering kali tidak didukung prosedur penilaian yang baku sehingga keputusan akhir mudah dipengaruhi pertimbangan subjektif. Akibatnya, perusahaan berisiko menempatkan karyawan yang kurang sesuai dengan kebutuhan jabatan, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan biaya pelatihan ulang, dan menimbulkan rasa ketidakadilan di antara karyawan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan alat bantu yang mampu mengolah banyak kriteria secara konsisten dan menghasilkan peringkat calon karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan [2].

Sistem pendukung keputusan (SPK) dengan metode pengambilan keputusan multikriteria dapat menjadi solusi atas permasalahan tersebut. Penelitian Qiyamullaily, Nandasari, dan Amrozi [7] membandingkan penggunaan metode Simple Additive Weighting (SAW) dan Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk SPK penerimaan karyawan baru di PT Tunas Bersama Yamansari, Kabupaten Tegal. Penelitian tersebut menyoroti tantangan perusahaan dalam memilih karyawan terbaik berdasarkan kriteria kinerja (hasil kerja, kualitas, dan efisiensi), pengalaman (lama bekerja, jenis pekerjaan, dan kualifikasi), serta kemampuan (keterampilan teknis, komunikasi, dan kerja sama tim). Metode SAW digunakan untuk menghitung nilai terbobot karyawan, sedangkan AHP digunakan untuk menentukan urutan prioritas karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa metode AHP efektif dalam proses pengambilan keputusan penerimaan karyawan baru dan mampu memberikan rekomendasi karyawan terbaik bagi perusahaan. Penelitian tersebut juga menyarankan pengembangan sistem dengan menambah kriteria atau menyesuaikan bobot sesuai kebutuhan perusahaan.

Selain SAW dan AHP, metode TOPSIS juga telah banyak digunakan dalam seleksi penerimaan karyawan. Penelitian pada sebuah perusahaan properti pada tahun 2019 menggunakan lima kriteria, yaitu berkas administrasi lamaran, nilai akademik, nilai tes, tes kesehatan, dan wawancara, dan menunjukkan bahwa TOPSIS dapat membantu perusahaan dalam proses seleksi karyawan baru. Siagian [9] menerapkan

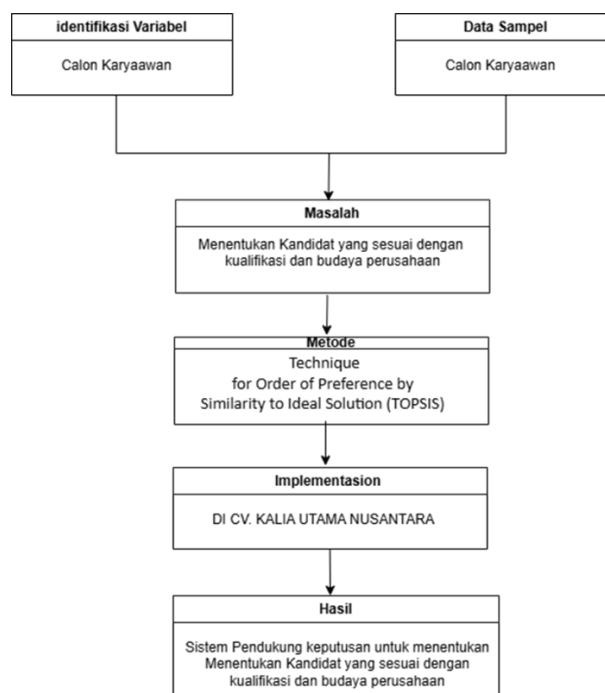
TOPSIS di PT Indah Jaya Asahan dengan kriteria pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, usia, dan karakter, dan berhasil memeringkat calon karyawan berdasarkan kedekatannya dengan solusi ideal positif. Yani, Gusmita, dan Pohan [10] menggunakan tujuh kriteria di PT Indofurn Panel Padang, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, penampilan, kemampuan bekerja sama dalam tim, hasil tes tertulis, dan hasil tes wawancara, serta berhasil memeringkat calon karyawan berdasarkan nilai preferensi.

Penelitian-penelitian tersebut umumnya diterapkan pada perusahaan berskala menengah hingga besar yang telah memiliki prosedur rekrutmen formal. Penerapan TOPSIS pada usaha kecil yang proses rekrutmennya masih banyak dipengaruhi hubungan kekerabatan dan faktor nonmeritokratis masih jarang dikaji, padahal pada konteks inilah kebutuhan akan alat seleksi yang objektif paling terasa. Metode TOPSIS dipilih karena mampu menangani kriteria kualitatif dan kuantitatif secara bersamaan serta mempertimbangkan solusi ideal positif dan negatif dari setiap alternatif [2], [8]. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan merancang dan mengevaluasi SPK seleksi penerimaan karyawan baru di CV Kalia Utama Nusantara menggunakan metode TOPSIS sehingga perusahaan dapat memilih calon karyawan terbaik secara objektif berdasarkan kriteria yang relevan.

2. Metode

2.1 Kerangka Berpikir

Penelitian diawali dengan identifikasi variabel dan pengumpulan data sampel calon karyawan, dilanjutkan dengan perumusan masalah, yaitu menentukan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi dan budaya perusahaan. Masalah tersebut diselesaikan menggunakan metode TOPSIS yang diimplementasikan di CV Kalia Utama Nusantara sehingga menghasilkan SPK untuk menentukan kandidat yang sesuai. Kerangka berpikir penelitian disajikan pada Gambar 6.



Gambar 6. Kerangka berpikir penelitian

2.2 Alat dan Bahan

Perangkat keras yang digunakan dalam penelitian ini adalah laptop dan komputer pribadi (PC) dengan sistem operasi Windows 11. Perangkat lunak yang digunakan adalah Microsoft Word untuk penyusunan laporan dan Microsoft Excel untuk perhitungan metode TOPSIS. Bahan penelitian berupa data hasil tes calon karyawan CV Kalia Utama Nusantara sebagaimana disajikan pada Tabel 1, sedangkan bobot setiap kriteria yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 1. Data calon karyawan

Nama Calon Karyawan	Pendidikan Terakhir	Usia (Tahun)	Pengalaman Kerja (Tahun)	Nilai Tes Tertulis	Nilai Tes Wawancara	Penilaian Kerja
Ahmad Dani	SMA	22	1	85	80	80
Budi Santoso	SI	25	2	90	85	90
Cindy Wijaya	SMK	21	0	78	75	65
Dewi Permata	D3	23	1	82	82	80
Erik Gunawan	SI	26	3	92	90	80
Fitri Handayani	SMA	22	1	80	78	75
Galih Mahardika	SMK	20	0	75	70	60

Tabel 2. Bobot kriteria

Kriteria	Bobot
Pendidikan terakhir	2
Usia	1
Pengalaman kerja	2
Nilai tes tertulis	1
Nilai tes wawancara	1
Penilaian kerja	3

2.3 Metode TOPSIS

Metode *Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) digunakan untuk mengevaluasi dan memeringkat calon karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan [2], [8]. Proses seleksi meliputi tahap normalisasi matriks keputusan, pembobotan kriteria, penentuan solusi ideal positif dan negatif, perhitungan jarak setiap alternatif terhadap solusi ideal, dan perhitungan nilai preferensi relatif. Hasil akhirnya berupa peringkat calon karyawan berdasarkan nilai preferensi tertinggi, yaitu calon yang paling dekat dengan solusi ideal positif dan paling jauh dari solusi ideal negatif. Tahapan perhitungan TOPSIS adalah sebagai berikut.

- Menyusun matriks keputusan ternormalisasi menggunakan persamaan (1), dengan $i = 1, 2, \dots, m$ dan $j = 1, 2, \dots, n$.

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}} \quad (1)$$

- Menyusun matriks keputusan ternormalisasi terbobot menggunakan persamaan (2), dengan w_j adalah bobot kriteria ke- j .

$$y_{ij} = w_j r_{ij} \quad (2)$$

- Menentukan matriks solusi ideal positif (A^+) dan solusi ideal negatif (A^-) berdasarkan rating bobot ternormalisasi menggunakan persamaan (3) sampai dengan (6).

$$A^+ = (y_1^+, y_2^+, \dots, y_n^+) \quad (3)$$

$$A^- = (y_1^-, y_2^-, \dots, y_n^-) \quad (4)$$

$$y_j^+ = \begin{cases} \max_i y_{ij}, & \text{jika } j \text{ adalah atribut keuntungan} \\ \min_i y_{ij}, & \text{jika } j \text{ adalah atribut biaya} \end{cases} \quad (5)$$

$$y_j^- = \begin{cases} \min_i y_{ij}, & \text{jika } j \text{ adalah atribut keuntungan} \\ \max_i y_{ij}, & \text{jika } j \text{ adalah atribut biaya} \end{cases} \quad (6)$$

- d. Menghitung jarak setiap alternatif terhadap solusi ideal positif (D_i^+) dan solusi ideal negatif (D_i^-) menggunakan persamaan (7) dan (8).

$$D_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (y_j^+ - y_{ij})^2}, \quad i = 1, 2, \dots, m \quad (7)$$

$$D_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (y_{ij} - y_j^-)^2}, \quad i = 1, 2, \dots, m \quad (8)$$

- e. Menentukan nilai preferensi setiap alternatif (V_i) menggunakan persamaan (9).

$$V_i = \frac{D_i^-}{D_i^- + D_i^+} \quad (9)$$

2.4 Waktu dan Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian dilaksanakan pada periode 13 Mei 2024 hingga 27 Mei 2024 dalam dua kali pertemuan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara daring (Zoom) dengan manajemen CV Kalia Utama Nusantara untuk memperoleh informasi lengkap mengenai kriteria yang digunakan dalam proses seleksi karyawan, data calon karyawan yang akan dievaluasi, serta penilaian tingkat kepentingan setiap kriteria. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode TOPSIS untuk memeringkat calon karyawan berdasarkan kesesuaiannya dengan kriteria dan preferensi yang telah ditetapkan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Konsep dasar metode TOPSIS adalah memilih alternatif yang memiliki jarak terdekat dari solusi ideal positif dan jarak terjauh dari solusi ideal negatif. Seleksi penerimaan karyawan baru dalam penelitian ini menggunakan enam kriteria sesuai Tabel 2, yaitu pendidikan terakhir (C1), usia (C2), pengalaman kerja (C3), nilai tes tertulis (C4), nilai tes wawancara (C5), dan penilaian kerja (C6). Seluruh kriteria diperlakukan sebagai kriteria keuntungan (*benefit*), sehingga semakin tinggi nilainya semakin baik. Pendidikan terakhir dikonversi menjadi nilai numerik (SMA = 1; SMK dan D3 = 2; S1 = 3). Matriks keputusan beserta nilai pembagi setiap kriteria disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Matriks keputusan

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
Ahmad Dani	1	22	1	85	80	80
Budi Santoso	3	25	2	90	85	90
Cindy Wijaya	2	21	0	78	75	65
Dewi Permata	2	23	1	82	82	80
Erik Gunawan	3	26	3	92	90	80
Fitri Handayani	1	22	1	80	78	75
Galih Mahardika	2	20	0	75	70	60
Pembagi	5,6569	60,3241	4,0000	220,5040	212,2687	201,8663

Matriks keputusan pada Tabel 3 dinormalisasi menggunakan persamaan (1) dengan membagi setiap nilai dengan nilai pembagi pada kriteria yang sama. Hasil normalisasi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Matriks keputusan ternormalisasi

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
Ahmad Dani	0,1768	0,3647	0,2500	0,3855	0,3769	0,3963
Budi Santoso	0,5303	0,4144	0,5000	0,4082	0,4004	0,4458
Cindy Wijaya	0,3536	0,3481	0,0000	0,3537	0,3533	0,3220
Dewi Permata	0,3536	0,3813	0,2500	0,3719	0,3863	0,3963
Erik Gunawan	0,5303	0,4310	0,7500	0,4172	0,4240	0,3963
Fitri Handayani	0,1768	0,3647	0,2500	0,3628	0,3675	0,3715
Galih Mahardika	0,3536	0,3315	0,0000	0,3401	0,3298	0,2972

Matriks ternormalisasi kemudian dikalikan dengan bobot setiap kriteria pada Tabel 2 menggunakan persamaan (2). Karena seluruh kriteria merupakan kriteria keuntungan, solusi ideal positif (A^+) adalah nilai terbobot maksimum dan solusi ideal negatif (A^-) adalah nilai terbobot minimum pada setiap kriteria, sesuai persamaan (5) dan (6). Hasilnya disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Matriks ternormalisasi terbobot serta solusi ideal positif dan negatif

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
Ahmad Dani	0,3536	0,3647	0,5000	0,3855	0,3769	1,1889
Budi Santoso	1,0607	0,4144	1,0000	0,4082	0,4004	1,3375
Cindy Wijaya	0,7071	0,3481	0,0000	0,3537	0,3533	0,9660
Dewi Permata	0,7071	0,3813	0,5000	0,3719	0,3863	1,1889
Erik Gunawan	1,0607	0,4310	1,5000	0,4172	0,4240	1,1889
Fitri Handayani	0,3536	0,3647	0,5000	0,3628	0,3675	1,1146
Galih Mahardika	0,7071	0,3315	0,0000	0,3401	0,3298	0,8917
A^+	1,0607	0,4310	1,5000	0,4172	0,4240	1,3375
A^-	0,3536	0,3315	0,0000	0,3401	0,3298	0,8917

Selanjutnya, dihitung jarak setiap alternatif terhadap solusi ideal positif dan negatif menggunakan persamaan (7) dan (8), kemudian nilai preferensi setiap alternatif dihitung menggunakan persamaan (9). Hasil perhitungan dan peringkat calon karyawan disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Jarak solusi ideal, nilai preferensi, dan peringkat calon karyawan

Alternatif	D^+	D^-	V	Peringkat
Ahmad Dani	1,2368	0,5863	0,3216	4
Budi Santoso	0,5009	1,3097	0,7233	2
Cindy Wijaya	1,5903	0,3627	0,1857	6
Dewi Permata	1,0738	0,6856	0,3897	3
Erik Gunawan	0,1486	1,6921	0,9193	1
Fitri Handayani	1,2491	0,5502	0,3058	5
Galih Mahardika	1,6120	0,3536	0,1799	7

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode TOPSIS, Erik Gunawan memperoleh nilai preferensi tertinggi sehingga menempati peringkat pertama, diikuti oleh Budi Santoso dan Dewi Permata, sedangkan Galih Mahardika menempati peringkat terakhir. Erik Gunawan unggul karena memiliki pendidikan S1, pengalaman kerja terlama, serta nilai tes tertulis dan nilai tes wawancara tertinggi di antara

seluruh kandidat, sehingga posisinya paling dekat dengan solusi ideal positif dan paling jauh dari solusi ideal negatif. Budi Santoso berada pada peringkat kedua karena memiliki nilai penilaian kerja tertinggi, yaitu kriteria dengan bobot terbesar, meskipun pengalaman kerja serta nilai tesnya sedikit di bawah Erik Gunawan. Sebaliknya, Galih Mahardika dan Cindy Wijaya belum memiliki pengalaman kerja dan memperoleh nilai tes serta penilaian kerja terendah sehingga berada pada dua peringkat terbawah. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan ini Erik Gunawan merupakan kandidat yang paling direkomendasikan untuk diterima sebagai karyawan di CV Kalia Utama Nusantara, dengan Budi Santoso sebagai alternatif berikutnya.

Hasil peringkat tersebut sejalan dengan logika penilaian manajemen: kandidat dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan hasil tes yang lebih baik memperoleh peringkat lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa TOPSIS mampu menerjemahkan prioritas perusahaan ke dalam keputusan yang konsisten. Meskipun demikian, hasil tersebut tetap bergantung pada data dan bobot kriteria yang telah ditetapkan, sehingga disarankan untuk melakukan analisis sensitivitas guna melihat sejauh mana perubahan bobot kriteria memengaruhi peringkat akhir. Dibandingkan penelitian Siagian [9] dan Yani, Gusmita, dan Pohan [10], penelitian ini menunjukkan bahwa TOPSIS juga dapat diterapkan pada usaha kecil dengan jumlah kandidat terbatas. Penerapan perhitungan yang terdokumentasi seperti ini dapat membantu perusahaan menekan pengaruh faktor nonmeritokratis karena setiap keputusan penerimaan dapat ditelusuri kembali ke nilai kriteria yang objektif. Pendekatan ini juga dapat diperluas untuk keperluan lain, seperti penempatan jabatan dan promosi karyawan, dengan menambah kriteria atau menyesuaikan bobot sesuai kebutuhan perusahaan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa metode TOPSIS dapat diterapkan secara efektif sebagai sistem pendukung keputusan dalam seleksi penerimaan karyawan baru di CV Kalia Utama Nusantara. Metode ini menghasilkan skor terbobot dan peringkat calon karyawan secara objektif berdasarkan kriteria pendidikan terakhir, usia, pengalaman kerja, nilai tes tertulis, nilai tes wawancara, dan penilaian kerja, serta merekomendasikan Erik Gunawan sebagai kandidat terbaik dan Budi Santoso sebagai alternatif berikutnya. Hasil tersebut dapat menjadi dasar keputusan yang lebih transparan dibandingkan proses rekrutmen yang dipengaruhi faktor nonmeritokratis. Hasil peringkat tetap bergantung pada data dan bobot kriteria sehingga sistem perlu dikembangkan melalui penambahan kriteria, penyesuaian bobot, dan analisis sensitivitas sesuai kebutuhan perusahaan. Penelitian ini berkontribusi bagi pengembangan ilmu sistem informasi dengan menunjukkan penerapan sistem pendukung keputusan multikriteria pada proses rekrutmen usaha kecil yang selama ini masih mengandalkan penilaian subjektif.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen CV Kalia Utama Nusantara yang telah bersedia menjadi narasumber dan menyediakan data dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] S. R. Ishaya, "Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan," *J. Lentera Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 94–107, 2017.
- [2] S. Lestari and R. Samihardjo, "Penerapan metode F-AHP dan F-TOPSIS dalam proses seleksi karyawan untuk bidang teknologi informasi," *Teknika*, vol. 13, no. 1, pp. 35–44, 2024.

- [3] E. Nuryono, M. Fayzhall, D. Novitasari, and M. Asbari, "Analisis perbandingan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak pada PT. Prima Agro Tech," *JUBISMA*, vol. 2, no. 1, 2020.
- [4] E. Poerwandono and F. J. Perwitosari, "Penerapan data mining untuk penilaian kinerja karyawan di PT Riksa Dinar Djaya menggunakan metode naive Bayes classification," *J. Sains dan Teknol.*, vol. 5, no. 1, pp. 336–340, 2023.
- [5] D. Pranitasari and K. Khotimah, "Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara," *J. Akunt. dan Manaj.*, vol. 18, no. 1, pp. 22–38, 2021.
- [6] A. W. D. Purba and L. Alfita, "Perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di JNE Express Across Nation Cabang Medan," Universitas Medan Area, 2018.
- [7] A. Qiyamullaily, S. Nandasari, and Y. Amrozi, "Perbandingan penggunaan metode SAW dan AHP untuk sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru," *Tek. Eng. Sains J.*, vol. 4, no. 1, pp. 7–12, 2020.
- [8] F. A. Setyaningsih, "Analisis kinerja technique for order preference by similarity to ideal solution (TOPSIS) untuk pemilihan program studi," *J. Inform. J. Pengemb. IT*, vol. 2, no. 2, pp. 43–46, 2017.
- [9] Y. Siagian, "Seleksi penerimaan karyawan baru menggunakan metode TOPSIS," *J. Mantik Penusa*, vol. 2, no. 1, 2018.
- [10] Z. Yani, D. G. Gusmita, and N. Pohan, "Sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan menggunakan metode TOPSIS," *J. Sci. Soc. Res.*, vol. 5, no. 2, pp. 205–210, 2022.