



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**EVALUASI PEMILIHAN *PLATFORM JOB PORTAL* TERBAIK
SEBAGAI MEDIA *SOURCING* TENAGA KERJA PADA
PT SWAPRO INTERNATIONAL DENGAN METODE
*ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)***



**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

**FEBIOLA
NIM: 1905421019**

**POLITEKNIK
NEGERI**

**Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
2023**



ABSTRAK

FEBIOLA. Evaluasi Pemilihan *Platform Job Portal* Terbaik sebagai Media *Sourcing* Tenaga Kerja pada PT Swapro International dengan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta. 2023.

PT Swapro International merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konsultan atau penyedia jasa sumber daya manusia (*outsourcing*). Permasalahan yang ditemukan adalah permintaan tenaga kerja dan kualifikasi yang tinggi dengan tenggat waktu yang singkat, sementara perusahaan belum memiliki persediaan calon tenaga kerja sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan klien. Proses *sourcing* yang efektif akan memberikan peluang besar dalam mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas tanpa harus membutuhkan waktu yang lama. Evaluasi pemilihan *platform job portal* terbaik merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk pengambilan keputusan dari banyaknya pilihan yang tersedia di pasaran. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan *platform job portal* potensial sebagai media *sourcing* tenaga kerja PT Swapro International dengan menggunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP). Evaluasi dilakukan berdasarkan kriteria *effectiveness*, kualitas, harga dan jenis pelamar. Penelitian dilakukan dengan analisis deskriptif menggunakan metode penelitian secara kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yang menghasilkan 4 sampel alternatif. Responden berjumlah 3 orang, yaitu kepala divisi rekrutmen, koordinator rekrutmen, dan staf rekrutmen yang memiliki kewenangan pengambilan keputusan. Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi *Expert Choice* versi 11. Hasil penelitian menunjukkan kriteria *effectiveness* menjadi prioritas utama dengan nilai bobot 0.517 (51.7%), kedua kriteria kualitas 0.237 (23.7%), ketiga kriteria harga 0.143 (14.3%) dan keempat kriteria jenis pelamar 0.103 (10.3%). Prioritas utama alternatif *platform job portal* adalah Jobstreet dengan nilai bobot 0.436 (43.6%), kedua Kitalulus 0.241 (24.1%), ketiga Karir.com 0.166 (16.6%) dan keempat LinkedIn 0.157 (15.7%).

Kata Kunci: *Job Portal*, *Sourcing*, dan AHP.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRACT

FEBIOLA. *Evaluation of Selection of the Best Job Portal Platform as a Media Sourcing Workforce at PT Swapro International with Analytical Hierarchy Process (AHP) Method. Department of Business Administration at Jakarta State Polytechnic 2023.*

PT Swapro International is a company engaged in consulting services or human resource service providers (outsourcing). The problem found is the demand for labor and high qualifications with a short deadline, while the company does not yet have a supply of prospective workers according to the criteria needed by the client. An effective sourcing process will provide a great opportunity to get qualified prospective workers without having to take a long time. Evaluation of the selection of the best job portal platform is one way that can be used to make decisions from the many choices available on the market. This study aims to determine a potential job portal platform as a media sourcing PT Swapro International's workforce with analytical hierarchy process (AHP) method. Evaluation is carried out based on the criteria of effectiveness, quality, price and type of applicant. The research was conducted with descriptive analysis using quantitative research methods. The sampling technique uses a purposive sampling technique, which produces 4 alternative samples. Respondents amounted to 3 people, namely the head of the recruitment division, the recruitment coordinator, and the recruitment staff who have decision-making authority. Data processing was carried out using Expert Choice application version 11. The results showed that effectiveness criteria were the top priority with a weight value of 0.517 (51.7%), the second quality criteria 0.237 (23.7%), the third price criteria 0.143 (14.3%) and the fourth type of applicant criteria 0.103 (10.3%). The main priority of alternative job portal platforms is Jobstreet with a weighting value of 0.436 (43.6%), secondly Kitalulus 0.241 (24.1%), thirdly Karir.com 0.166 (16.6%) and fourthly LinkedIn 0.157 (15.7%).

Keyword: *Job Portal, Sourcing, and AHP.*



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Febiola
NIM : 1905421019
Program Studi : Administrasi Bisnis Terapan (D4)
Judul Laporan : Evaluasi Pemilihan *Platform Job Portal* Terbaik sebagai Media
Sourcing Tenaga Kerja pada PT Swapro International dengan
Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Depok, 06 September 2023

Pembimbing II

Pembimbing I

Dr. Dra. Iis Marjam, M.Si
NIP 196501311989032001

Dr. Syamsurizal, S.E., M.M
NIP 196510101991031007

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Niaga

Dr. Dra. Iis Marjam, M.Si
NIP 196501311989032001



POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Febiola
NIM : 1905421019
Program Studi : Administrasi Bisnis Terapan (D4)
Judul Laporan : Evaluasi Pemilihan *Platform Job Portal* Terbaik sebagai Media
Sourcing Tenaga Kerja pada PT Swapro International dengan
Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan tim penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis pada Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 31 Agustus 2023
Waktu : 08.00 WIB s.d selesai

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Syamsurizal, S.E., M.M
NIP 196510101991031007

Penguji 1 : Taufik Akbar S.E., M.S.M
NIP 198409132018031001

Penguji 2 : Dra. Mawarta O Sinaga M.Si
NIP 196203061990032001

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Terapan Administrasi Bisnis, baik di Politeknik Negeri Jakarta maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Politeknik Negeri Jakarta.

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

Depok, 06 September 2023
Yang Membuat Pernyataan,

Febiola
NIM 1905421019



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya hingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Evaluasi Pemilihan *Platform Job Portal* Terbaik sebagai *Media Sourcing* Tenaga Kerja pada PT Swapro International dengan Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Terapan (S.Tr) pada Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Jakarta.

Dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini terdapat pihak yang terlibat membantu, membimbing dan mendukung peneliti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Sc. H. Zainal Nur Arifin, Dipl-Ing. HTL., M.T selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta.
2. Dr. Dra. Iis Mariam, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta dan dosen pembimbing dua yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan saran kepada peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
3. Husnil Barry, S.E., M.S.M selaku Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis Terapan (D4).
4. Dr. Syamsu Rizal, S.E., M.M selaku Dosen pembimbing, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan saran kepada peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti selama masa perkuliahan.
6. Jajaran staf administrasi Jurusan Administrasi Niaga yang telah membantu peneliti selama masa perkuliahan.
7. Ibu Rahma Kusuma Dewi selaku Kepala Divisi Rekrutmen PT Swapro International, yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melakukan penelitian dan meluangkan waktunya untuk memberikan informasi dan saran.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

8. Ibu Setty Amarilis selaku Koordinator Rekrutmen PT Swapro International yang telah memberikan informasi dan meluangkan waktunya untuk membantu peneliti.
9. Kak Kintan Alfiah Nirlandika selaku Staf Rekrutmen PT Swapro International yang telah memberikan informasi dan meluangkan waktunya untuk membantu peneliti.
10. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik materil maupun non materil.
11. Teman-teman ABT kelas B angkatan 2019 yang membantu peneliti untuk berdiskusi dalam proses penyusunan proposal ini dan Kak Adelia yang bersedia berbagi informasi dan refrensi penyusunan skripsi.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan, maka dengan kerendahan hati peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan laporan ini dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi seluruh pembaca dan dapat memperluas pemikiran kita dimasa yang akan datang.

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

Depok, 06 September 2023
Penulis

Febiola
NIM 1905421019



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	15
1.1 Latar Belakang Masalah	15
1.2 Identifikasi Masalah	19
1.3 Pembatasan Masalah	20
1.4 Perumusan Masalah.....	20
1.5 Tujuan Penelitian.....	20
1.6 Manfaat Penelitian.....	21
BAB II LANDASAN TEORI.....	22
2.1 Kerangka Teori.....	22
2.1.1 <i>Platform Job Portal</i>	22
2.1.2 <i>Media Sourcing</i>	26
2.1.3 Kriteria dalam Penggunaan <i>Platform</i>	28
2.1.4 Metode Analytical Hierarchy Process (AHP).....	30
2.2 Hasil Penelitian/Jurnal yang Relevan.....	37
2.3 Deskripsi Konseptual	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	41
3.2 Rancangan Penelitian	41



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

3.3 Metode Penelitian.....	42
3.3.1 Populasi dan Sampel.....	43
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.3.3 Teknik Pengolahan Data.....	50
3.3.4 Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan	53
4.1.2 Profil Perusahaan	54
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	54
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	55
4.2 Analisis Kriteria Pemilihan <i>Platform Job Portal</i>	55
4.3 Pengolahan Data Penelitian.....	57
4.2.1 Penyusunan Struktur Hierarki.....	58
4.2.2 Melakukan Perbandingan Berpasangan dan Mengukur Konsistensi Logis (<i>Consistency Ratio</i>)	59
4.2.3 Hasil Pengolahan Data Responden 1	63
4.2.4 Hasil Pengolahan Data Responden 2	70
4.2.5 Hasil Pengolahan Data Responden 3	77
4.2.6 Analisis Hasil Pengolahan Data Gabungan Ketiga Responden (<i>Geometric Mean</i>).....	84
4.3 Pembahasan/Pengambilan Keputusan.....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	103
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN.....	108



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Pengguna Platform Lowongan Pekerjaan (2022).....	16
Gambar 2.1 Bagan Hierarki AHP	32
Gambar 2.2 Bagan Struktur AHP.....	34
Gambar 2.3 Tabel <i>Random Index</i> (RI).....	36
Gambar 2.4 Hierarki Pemilihan Platform Job Portal	40
Gambar 3.1 Rancangan Penelitian	42
Gambar 3.2 Data Pemilihan Sampel Penelitian	46
Gambar 3.3 Matriks Perbandingan Antar Kriteria.....	51
Gambar 4.1 Logo PT Swapro International	54
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Swapro International	55
Gambar 4.3 Struktur Hierarki Penelitian	58
Gambar 4.4 Deskripsi Tujuan Utama	59
Gambar 4.5 Daftar Tujuan, Kriteria dan Sub Kriteria	60
Gambar 4.6 Daftar Alternatif	60
Gambar 4.7 Daftar Responden (<i>Participants</i>)	61
Gambar 4.8 Contoh Perbandingan Antar Kriteria.....	61
Gambar 4.9 Contoh Perbandingan Antar Sub Kriteria	62
Gambar 4.10 Contoh Perbandingan Antar Sub Alternatif	62
Gambar 4.11 Contoh Semua Elemen Telah Diisi	63
Gambar 4.12 Hasil Perbandingan Antar Kriteria Responden 1	63
Gambar 4.13 Hasil Perbandingan Antar Sub Kriteria Responden 1	64
Gambar 4.14 Hasil Perbandingan Antar Alternatif Responden 1 (<i>Effectiveness</i>)	65
Gambar 4.15 Hasil Perbandingan Antar Alternatif Responden 1 (Kualitas)	66
Gambar 4.16 Hasil Perbandingan Antar Alternatif Responden 1 (Harga).....	67
Gambar 4.17 Hasil Perbandingan Antar Alternatif Responden 1 (Jenis Pelamar)	68
Gambar 4.18 Hasil Akhir Perbandingan Responden 1	69
Gambar 4.19 Model View Hasil Akhir Perbandingan Responden 1	70
Gambar 4.20 Hasil Perbandingan Antar Kriteria Responden 2	70
Gambar 4.21 Hasil Perbandingan Antar Sub Kriteria Responden 2.....	71



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Gambar 4.22 Hasil Perbandingan Antar Alternatif Responden 2 (<i>Effectiveness</i>)	72
Gambar 4.23 Hasil Perbandingan Antar Alternatif Responden 2 (Kualitas).....	73
Gambar 4.24 Hasil Perbandingan Antar Alternatif Responden 2 (Harga).....	74
Gambar 4.25 Hasil Perbandingan Antar Alternatif Responden 2 (Jenis Pelamar)	75
Gambar 4.26 Hasil Akhir Perbandingan Responden 2	76
Gambar 4.27 <i>Model View</i> Hasil Akhir Perbandingan Responden 2	77
Gambar 4.28 Hasil Perbandingan Antar Kriteria Responden 3	77
Gambar 4.29 Hasil Perbandingan Antar Sub Kriteria Responden 3	78
Gambar 4.30 Hasil Perbandingan Antar Alternatif Responden 3 (<i>Effectiveness</i>)	79
Gambar 4.31 Hasil Perbandingan Antar Alternatif Responden 3 (Kualitas).....	80
Gambar 4.32 Hasil Perbandingan Antar Alternatif Responden 3 (Harga).....	81
Gambar 4.33 Hasil Perbandingan Antar Alternatif Responden 3 (Jenis Pelamar)	82
Gambar 4.34 Hasil Akhir Perbandingan Responden 3	83
Gambar 4.34 <i>Model View</i> Hasil Akhir Perbandingan Responden 3	84
Gambar 4.35 Hasil <i>Combined</i> Perbandingan Antar Kriteria	84
Gambar 4.36 Hasil <i>Combined</i> Perbandingan Antar Sub Kriteria	86
Gambar 4.37 Hasil <i>Combined</i> Perbandingan Antar Alternatif (<i>Effectiveness</i>).....	88
Gambar 4.39 Hasil <i>Combined</i> Perbandingan Antar Alternatif (Kualitas)	90
Gambar 4.40 Contoh Daftar Pelamar Jobstreet PT Swapro International	91
Gambar 4.41 Fitur – fitur Jobstreet	92
Gambar 4.42 Hasil <i>Combined</i> Perbandingan Antar Alternatif (Harga).....	93
Gambar 4.43 Contoh Promo Kitalulus.....	95
Gambar 4.44 Hasil <i>Combined</i> Perbandingan Antar Alternatif (Jenis Pelamar)....	96
Gambar 4.45 Hasil Akhir <i>Combined Model View</i>	97
Gambar 4.46 Hasil Akhir <i>Combined Performance Sensitivity</i>	98
Gambar 4.47 Hasil Akhir <i>Combined Gradient Sensitivity</i>	98
Gambar 4.48 Hasil Akhir <i>Combined Dynamic Sensitivity</i>	99
Gambar 4.49 Hierarki Pembobotan AHP.....	100



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Permintaan Tenaga Kerja dalam 6 bulan.....	17
Tabel 2.1 Penelitian/Jurnal yang Relevan.....	37
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Daftar Job Portal Divisi Rekrutmen PT Swapro International	44
Tabel 3.3 Informasi kurun waktu penggunaan <i>platform job portal</i>	45
Tabel 3.4 Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	57
Tabel 4.2 Skala Perbandingan Berpasangan	59
Tabel 4.3 Daftar Harga Pembelian <i>Platform Job Portal</i>	94

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 – Kuesioner.....	108
Lampiran 2 – Contoh Format Wawancara.....	114
Lampiran 3 – <i>Curriculum Vitae</i>	118



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu perusahaan atau organisasi selain dibutuhkan pimpinan dan sistem perencanaan yang baik, di dalamnya juga dibutuhkan adanya tenaga kerja yang berkualitas. Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran sangat penting di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Penentu keefektifan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja tiap individu karyawannya. Dalam mendapatkan sumber daya manusia tersebut, hal yang harus dilakukan dimulai dengan proses rekrutmen. Diketahui bahwa dalam proses rekrutmen terdapat kegiatan mencari atau *sourcing*. *Sourcing* merupakan istilah yang sering digunakan dalam dunia perekrutan untuk menentukan sumber pencarian dan mencari tenaga kerja sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Proses *sourcing* yang efektif akan memberikan peluang besar dalam mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas tanpa harus membutuhkan waktu yang lama.

Perkembangan teknologi *digital* yang semakin maju, khususnya dalam penggunaan internet memberikan kemudahan dalam melakukan banyak hal, salah satunya adalah kegiatan pencarian tenaga kerja. Tidak bisa dipungkiri adanya pandemi Covid-19 juga membuat pengguna internet meningkat dan para pencari kerja menjadi lebih aktif untuk melamar pekerjaan melalui *job portal*. Saat ini sudah banyak sekali *platform* berupa *job portal* yang menjadi wadah bagi para pelamar menemukan kumpulan lowongan pekerjaan. Di sisi lain, juga menjadi wadah para rekruter untuk mencari calon tenaga kerja yang berpotensi tanpa membuang tenaga, waktu dan biaya. Dari situlah baik dari sisi pelamar dan perusahaan melihat faktor kemudahan dan fleksibilitas dalam melakukan proses rekrutmen.

Proses *paperless* yang cepat, ringkas dan berorientasi *digital* lebih digemari perekrut maupun pelamar. Oleh karena itu, kini banyak perusahaan telah meninggalkan pemasangan iklan lowongan kerja pada media cetak, dan beralih ke



Hak Cipta :

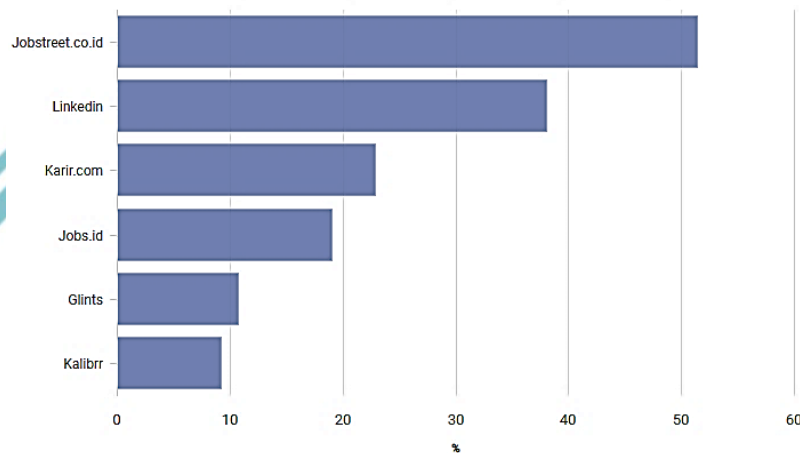
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

job portal. Platform *job portal* yang sering kali dijumpai antara lain JobStreet, LinkedIn, Karir.com, Jobs.id, Top Karir, Indeed dan masih banyak lainnya. Berikut merupakan hasil survei terhadap 3.473 responden melalui aplikasi JakPat pada bulan Agustus tahun 2022, mengenai platform lowongan kerja yang paling banyak digunakan masyarakat.



Gambar 1.1 Grafik Pengguna Platform Lowongan Pekerjaan (2022)
Sumber: Databoks.katadata.co.id, 2022

Berdasarkan Gambar 1.1, platform *job portal* yang paling banyak digunakan para pelamar kerja di Indonesia adalah JobStreet dengan persentase sebesar 51,4%. LinkedIn menempati posisi kedua dengan persentase sebesar 38%, Karir.com sebesar 22,9%, Jobs.id sebesar 19%, Glints sebesar 10,7% dan di urutan terakhir Kalibr dengan persentase sebesar 9,2%. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), data jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2022 mencapai 144,01 juta jiwa. Jumlah tersebut merupakan 69,06% dari total penduduk usia kerja yang berjumlah 208,54 juta jiwa.

PT Swapro International adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konsultan dan penyedia jasa sumber daya manusia (*outsourcing*), dimana kegiatan utamanya ialah memenuhi kebutuhan tenaga kerja untuk klien (perusahaan yang bekerja sama). PT Swapro International telah dipercaya oleh lebih dari 20 perusahaan yang berasal dari berbagai macam bidang. Kegiatan perusahaan akan berawal dari adanya permintaan tenaga kerja dari klien, kemudian pihak rekrutmen

akan membuat informasi lowongan dan melakukan *sourcing* atau pencarian calon tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Selanjutnya dilakukan proses *interview*, psikotes, pemberkasan, *training*, *interview user (final interview)*, *offering*, penempatan kerja hingga penggajian. Dalam melakukan proses rekrutmen, kegiatan *sourcing* dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu melalui WII (*walk in interview*), *job portal*, media sosial, *job fair*, *school/campus hiring*, dan *canvassing*. Tentu tidak cukup dengan hanya mengandalkan *sourcing* secara *offline*, strategi perekrutan yang relevan dengan perkembangan zaman sangat penting diterapkan secara efisien.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pihak pada divisi rekrutmen PT Swapro International, menyatakan permasalahan yang ditemukan pada proses rekrutmen adalah permintaan tenaga kerja dan kualifikasi yang tinggi dengan tenggat waktu yang singkat, sementara perusahaan belum memiliki persediaan calon tenaga kerja sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan klien. Berikut ini adalah rekapitulasi data jumlah permintaan tenaga kerja pada divisi rekrutmen oleh klien dalam kurun waktu 6 bulan.

Tabel 1.1 Data Permintaan Tenaga Kerja dalam 6 bulan

Periode	Jumlah Permintaan Tenaga Kerja	Jumlah Pengiriman Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja Hired	Keterangan Kandidat Unhired
November 2022	296	389	161	146 Tidak Lolos 82 Tidak Hadir
Desember 2022	230	406	147	198 Tidak Lolos 61 Tidak Hadir
Januari 2023	265	490	187	224 Tidak Lolos 79 Tidak Hadir
Februari 2023	215	426	144	193 Tidak Lolos 89 Tidak Hadir
Maret 2023	205	397	137	194 Tidak Lolos 66 Tidak Hadir
April 2023	155	250	83	101 Tidak Lolos 66 Tidak Hadir

Sumber: PT Swapro International, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa divisi rekrutmen PT Swapro International setiap bulannya memiliki permintaan tenaga kerja yang cukup tinggi.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Jumlah pengiriman kandidat akan jauh lebih besar dari jumlah permintaan untuk memberi peluang dalam memilih kandidat yang paling sesuai. Kemudian, jumlah kandidat yang berhasil direkrut (*hired*) biasanya cenderung lebih kecil karena berbagai macam alasan atau kondisi. Kandidat tidak berhasil direkrut (*unhired*) antara lain karena tidak lolos atau tidak hadir. Tidak lolos adalah kondisi dimana kandidat gagal ketika *interview user* atau gagal tes *microsoft excel*. Sedangkan, keterangan tidak hadir adalah kondisi dimana kandidat tidak memenuhi panggilan *interview* karena mengundurkan diri dengan berbagai macam alasan, seperti ada penawaran lain, gaji tidak sesuai atau urgensi pribadi. Maka dengan kondisi tersebut dan cukup tingginya permintaan, kegiatan *sourcing* memiliki peran penting sebagai bagian dari pengadaan sumber daya manusia. Hasil wawancara menyebutkan, klien akan memberikan waktu maksimal 3 hari kerja untuk pemenuhan permintaan tenaga kerja. Hal tersebut menyebabkan perusahaan membutuhkan cara *sourcing* yang dapat meminimalisir waktu, tenaga dan biaya. PT Swapro International sudah melakukan proses *sourcing* dengan memanfaatkan beberapa *platform job portal*. Namun, perusahaan juga harus memiliki strategi yang baik dalam memilih sumber pencarian tenaga kerja atau dalam hal ini, yaitu *platform job portal*.

Pemilihan *platform job portal* sebagai media *sourcing* tenaga kerja sesuai kebutuhan, tentu tidak bisa dengan mudah didapatkan. Diperlukan suatu penilaian atau pengukuran untuk membantu menentukan kriteria. PT Swapro International belum menerapkan metode tertentu untuk mengetahui secara pasti tingkat kepentingan kriteria yang digunakan dalam memilih *platform job portal* sebagai media *sourcing* tenaga kerja. Pemilihan *platform job portal* terdapat beberapa faktor penting yang harus dipertimbangkan seperti kemudahan penggunaan, kualitas pelamar, banyaknya peminat, keamanan dan biaya. Penelitian ini akan menggunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP) untuk proses pengambilan keputusan dalam pemilihan *platform job portal*. Metode ini memungkinkan keputusan diambil dalam bentuk sajian hubungan hierarkis antara faktor, karakteristik, atribut atau alternatif di lingkup pengambilan keputusan.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Permasalahan pemenuhan permintaan tenaga kerja dan kualifikasi yang tinggi dengan tenggat waktu yang singkat menyebabkan perusahaan membutuhkan cara *sourcing* yang efektif dan efisien, sehingga memanfaatkan penggunaan *platform jobportal* yang tersedia di pasaran. Setiap alternatif *platform job portal* memiliki kelebihan dan kekurangan, sehingga mengarah pada pentingnya bagi PT Swapro International untuk melakukan evaluasi pada pemilihan *platform job portal* sebagai media *sourcing* tenaga kerja. Oleh karena itu, peneliti akan membahas evaluasi pemilihan menggunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP) berdasarkan kriteria yang ditentukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan perusahaan untuk memaksimalkan kegiatan *sourcing* dan penyebaran informasi lowongan kerja pada *platform job portal* terpilih berdasarkan metode yang digunakan. Penelitian ini berjudul “Evaluasi Pemilihan *Platform Job Portal* Terbaik sebagai Media *Sourcing* Tenaga Kerja pada PT Swapro International dengan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Permintaan tenaga kerja dari klien cukup tinggi dengan tenggat waktu yang singkat dan kualifikasi yang tinggi.
- b. Tidak adanya persediaan calon tenaga kerja yang terikat dengan perusahaan.
- c. Belum efektif dan efisien kegiatan *sourcing* dalam penyediaan tenaga kerja.
- d. Banyaknya alternatif *platform job portal* sebagai media *sourcing* untuk proses rekrutmen.
- e. Belum ditetapkannya kriteria dalam mengevaluasi penggunaan *platform job portal* pada PT Swapro International.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti memfokuskan dan membatasi masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Penelitian dilakukan pada PT Swapro International.
- b. *Platform job portal* yang diteliti berdasarkan *platform* yang digunakan rekruter PT Swapro International dalam melakukan *sourcing* tenaga kerja.
- c. Metode yang digunakan untuk mengevaluasi pemilihan *platform job portal* sebagai media *sourcing* tenaga kerja PT Swapro International adalah metode *analytical hierarchy process* (AHP).
- d. Kriteria evaluasi berdasarkan *effectiveness*, kualitas, harga dan jenis pelamar.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana menentukan kriteria untuk pemilihan *platform job portal* terbaik sebagai media *sourcing* tenaga kerja pada PT Swapro International?
- b. Bagaimana analisis prioritas kriteria pemilihan *platform job portal* terbaik sebagai media *sourcing* tenaga kerja pada PT Swapro International dengan menggunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP)?
- c. Bagaimana analisis prioritas alternatif pemilihan *platform job portal* terbaik sebagai media *sourcing* tenaga kerja pada PT Swapro International dengan menggunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP) berdasarkan kriteria yang telah ditentukan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis permasalahan yang sudah diuraikan, antara lain sebagai berikut:

- a. Menentukan kriteria untuk pemilihan *platform job portal* terbaik sebagai media *sourcing* tenaga kerja pada PT Swapro International.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- b. Menganalisis prioritas kriteria pemilihan *platform job portal* terbaik sebagai media *sourcing* tenaga kerja pada PT Swapro International dengan menggunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP).
- c. Menganalisis prioritas alternatif pemilihan *platform job portal* terbaik sebagai media *sourcing* tenaga kerja pada PT Swapro International dengan menggunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP) berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, antara lain sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan dan memperluas pemahaman dalam menentukan prioritas dengan analisis menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Kemudian, dapat menjadi salah satu referensi atau sumber pemikiran untuk penelitian selanjutnya mengenai penelitian terkait.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan yang bermanfaat mengenai pemilihan *platform job portal* sebagai media *sourcing* tenaga kerja pada PT Swapro International.
- 2) Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai metode *analytical hierarchy process* (AHP) dalam menetapkan tingkat prioritas atau pengambilan keputusan.
- 3) Bagi penyedia *platform job portal*, diharapkan dapat menjadi landasan dalam melakukan evaluasi agar melihat faktor – faktor penting sebagai dasar dalam penggunaan *platform job portal*, khususnya sebagai media *sourcing* rekrutmen.
- 4) Bagi masyarakat, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan nilai tambah para pelamar dalam memutuskan penggunaan *platform job portal*.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai evaluasi pemilihan *platform job portal* terbaik sebagai media *sourcing* tenaga kerja pada PT Swapro International dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kriteria pemilihan *platform job portal* terbaik ditentukan oleh *effectiveness*, kualitas, harga dan jenis pelamar yang menjadi perhatian perusahaan dalam melakukan evaluasi. Hasil ini diperoleh atas dasar pertimbangan penelitian terdahulu dan hasil diskusi dengan Kepala Divisi Rekrutmen PT Swapro International.
- b. Prioritas kriteria berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data menggunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP), diperoleh kriteria *effectiveness* mendapatkan bobot tertinggi sebesar 0.517, kedua kriteria kualitas sebesar 0.237, ketiga kriteria harga sebesar 0.143 dan keempat kriteria jenis pelamar sebesar 0.103. Dengan sub kriteria dari masing – masing kriteria yang menjadi prioritas utama adalah pencapaian waktu ideal sebesar 0.536, kepuasan memakai sebesar 0.666, harga terjangkau sebesar 0.628 dan berpengalaman sebesar 0.629.
- c. Prioritas alternatif *platform job portal* terbaik berdasarkan penilaian kriteria dan sub kriteria menggunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP), menunjukkan Alternatif A atau Jobstreet merupakan alternatif terbaik dengan memperoleh bobot tertinggi sebesar 0.436, kedua Alternatif C atau Kitalulus sebesar 0.241, ketiga Alternatif D atau Karir.com sebesar 0.166 dan keempat Alternatif B atau LinkedIn sebesar 0.157. Dengan kata lain, Jobstreet menjadi *platform job portal* yang potensial untuk digunakan sebagai media kegiatan *sourcing* tenaga kerja PT Swapro International.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai evaluasi pemilihan *platform job portal* terbaik sebagai media *sourcing* tenaga kerja pada PT Swapro International dengan metode AHP, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

- 1) Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan PT Swapro International untuk memaksimalkan kegiatan *sourcing* dan penyebaran informasi lowongan kerja pada *platform job portal* terpilih, yaitu Jobstreet. Kekurangan Jobstreet pada kriteria harga dapat diatasi dengan memilih paket harga, memanfaatkan promo dan fitur – fitur yang disediakan Jobstreet.
- 2) Kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian ini dapat menjadi pertimbangan perusahaan kedepannya untuk menetapkan *platform job portal* yang lebih efisien dan efektif. Tidak hanya terbatas pada kriteria *effectiveness*, kualitas, harga dan jenis pelamar, penambahan atau perubahan kriteria dapat dilakukan kedepannya untuk evaluasi pemilihan *platform job portal* terbaik.
- 3) Penggunaan aplikasi *Expert Choice* versi 11 ini juga dapat dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan lainnya di dalam perusahaan, misalnya seperti pemilihan staf perusahaan terbaik atau pemilihan strategi terbaik dalam melakukan kegiatan *sourcing*.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti mengalami hambatan dalam pengolahan data, dimana hasil perbandingan harus dilakukan secara berulang – ulang hingga nilai konsistensi $\leq 10\%$ pada setiap perbandingannya. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya agar pengisian kuesioner dapat diisi dengan jawaban yang lebih akurat. Selain itu, metode *analytical hierarchy process* (AHP) dapat digunakan untuk pengambilan keputusan apapun yang melibatkan lebih dari satu pilihan. Belum banyak penelitian pengambilan keputusan mengenai *platform job portal*, sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya dengan kriteria dan sub kriteria yang berbeda.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Chen, Lidong dan Guang Gong. 2012. *Communication System Security*. Boca Raton: CRC Press.
- Ginting, Dewi Yohana br dkk. 2020. *Sistem Pendukung Keputusan dengan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Yogyakarta: ANDI.
- Indrastuti, Sri. 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.
- Kuswandi, Novianta. 2013. *Good Talent Management Practices: The Wisdom of Warung Angkringan*. Tangerang: Pustakapedia
- Marsono. 2020. *Penggunaan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP): Dalam Penelitian*. Bogor: In Media.
- Mardianto, Adi. 2014. *Management Recruitment*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Sari, Febrina. 2018. *Metode dalam pengambilan keputusan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sudiby, Agus. 2022. *Dialektika Digital: Kolaborasi dan Kompetisi Antara Media Massa dan Platform Digital*. Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia.
- Sugiyono. 2020. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyadi, A., Rustandi, A., Komarlina, D. H. L., Ardiani, G. T. 2018. *Analytical Hierarchy Process (AHP) Teknik Penentuan Strategi Daya Saing Kerajinan Bordir*. Yogyakarta: Deepublish.

Jurnal/ Penelitian:

- Apriyanti, Elizabeth. 2017. "Penggunaan Metode Analytical Hierarchy Process sebagai Model Pendukung Keputusan dalam Penilaian Kinerja Karyawan". *Skripsi*. Program Studi Sistem Informasi. STMIK Nusa Mandiri: Jakarta.
- Ayuningtyas, Alma Eka., Anna Mukhayaroh dan Samudi. 2021. "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Platform Bimbingan Belajar Online Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)". Dalam *Bianglala Informatika*, 9(2), 2021. Jakarta.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Faizal, Muhammad Arif. 2017. “Analisa Pemilihan Calon Karyawan Terbaik dengan Analytical Hierarchy Process (AHP) pada PT Remaja Rosdakarya”. *Skripsi*. Program Studi Sistem Informasi. STMIK Nusa Mandiri: Jakarta.
- Majid, HSNL., S Rizal dan R Hadikusuma. 2021. “Evaluasi Kinerja Supplier Buah dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada PT Zio Nutri Prima”. *Skripsi*. Jurusan Administrasi Niaga. Politeknik Negeri Jakarta: Depok.
- Husna, Jazimatul. 2021. “Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial (*E-Recruitment*)”. Dalam *Jurnal Ilmiah Universitas Semarang*, 2 (1), Juni 2021, 45-54. Semarang.
- Palasara, Nicodias, dkk. 2022. “Implementasi Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk Analisis Pemilihan Aplikasi Sekuritas Saham Pemula”. Dalam *Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi*, 10(2), April 2022. Jakarta.
- Pitaloka, Adelia Amanda., Husnil Barry dan Nidia Sofa. 2022. “Evaluasi Kinerja Supplier Production Part dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) di PT Metindo Erasakti”. Dalam *Jurnal Darma Agung*, 30(3), Desember 2022, 547 – 563. Depok.
- Rahim, Rita. 2019. “Analisis Keputusan Nasabah dalam Menggunakan Produk Brilink dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus di 38 B Banjarrejo Lampung Timur)”. *Skripsi*. Jurusan Ekonomi Syariah. Institut Agama Islam Negeri: Lampung.
- Rizky, Givari, dkk. 2022. “Faktor-Faktor Penentu Rekrutmen Perusahaan di Industri Teknologi, Servis, dan Konsultasi”. Dalam *Indonesian Business Review*, 5(1), 23 – 41. Jakarta.
- Sari Hartini. 2020. “Metode Analytical Hierarchy Process Pada Pemilihan Platform Website E-Commerce Terbaik Untuk Membangun Toko Online”. Dalam *Information System for Educators and Professionals*, 4(2), Juni 2020, 134 – 143. Jakarta.
- Santosa, Ahmad Arif dan Anak Agung Ngurah Perwira Redi. 2021. “Pemilihan Platform Tanda Tangan Digital Berdasarkan Faktor Keberlanjutan Selama Pandemi COVID-19 Menggunakan Metode AHP”. Dalam *Jurnal Teknologi Informasi & Komunikasi* 11(2), November 2021, 195 – 209. Jakarta.
- Setiyadi, Angga dan Richi Dwi Agustina. 2018. “Penerapan Metode AHP dalam Memilih Marketplace E-Commerce Berdasarkan Software quality and Evaluation ISO/IEC 9126-4 untuk UMKM”. Dalam *Jurnal IKRA-ITH Informatika*, 2(3), November 2018. Bandung.



Website:

- Amarazka,Vega. 2023. “6 Metode Talent Sourcing Terbaik”. (<https://talentics.id/blog/talentics/people-analytics/metode-talent-sourcing-terbaik> diakses 19 Februari 2023).
- Amarazka,Vega. 2023. “Kelebihan dan Kekurangan Rekrutmen Online”. (<https://talentics.id/blog/talentics/hr-media/kelebihan-dan-kekurangan-rekrutmen-online> diakses 24 April 2023).
- Annur, Cindy Mutia. 2022. “Platform Lowongan Kerja Paling Banyak Digunakan Masyarakat (2022)”. (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/09/07/6-platform-lowongan-kerja-paling-banyak-digunakan-di-indonesia> diakses 16 Februari 2023).
- Dwinda, Adinda. 2020. “Manfaat Pasang Iklan Lowongan Kerja di Job Portal”. (<https://employers.glints.com/id-id/blog/manfaat-pasang-iklan-lowongan-kerja-di-job-portal/> diakses 25 Februari 2023).
- Etania, Riyanti. 2022. “Metode Rekrutmen yang Sesuai dengan Kebutuhan Perusahaan” (<https://id.hrnote.asia/recruit/methodofrecruiting200626/> diakses 20 Februari 2023).
- Jobstreet. 2023. “JobStreet”. (<https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/> diakses 3 Agustus 2023).
- Jobstreet. 2023. “5 Alasan JobStreet Merupakan Pilihan Utama Perekrut Kerja”. (<https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/5-alasan-jobstreet-merupakan-pilihan-utama-perekrut-kerja/> diakses 3 Agustus 2023).
- Kinobi.tech. 2022. “Mengenal Job Portal yang Memudahkanmu Mencari Kerja”. (<https://kinobi.tech/id/blog/job-portal-adalah> diakses 10 April 2023).
- PT Swapro International. 2023. “Perusahaan Jasa Outsourcing Jakarta”. (<https://www.swapro.co.id/> diakses tanggal 13 Juli 2023).
- (KBBI), Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2012. “Arti Kata Platform”. (<https://kbbi.web.id/platform> diakses 18 Februari 2023).
- (KBBI), Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2012. “Arti Kata Media”. (<https://kbbi.web.id/media> diakses 18 Februari 2023).

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

LAMPIRAN

Lampiran 1 – Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN AHP

Dalam rangka penelitian skripsi, saya Febiola dengan ini memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi form kuesioner berikut dan memberikan jawaban sesuai keadaan yang sebenarnya. Jawaban pada kuesioner akan sangat membantu peneliti dalam proses penyusunan penelitian yang berjudul “Evaluasi Pemilihan *Platform Job Portal* Terbaik sebagai *Media Sourcing* Tenaga Kerja pada PT Swapro International dengan Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*”. Atas perhatian dan waktu yang diberikan saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama :

Jabatan :

Kriteria Pemilihan

1. *Effectiveness*
2. Kualitas
3. Harga
4. Jenis Pelamar

Pilihan (alternatif) *Platform Job Portal*

1. Jobstreet
2. LinkedIn
3. Kitalulus
4. Karir.com

Ketentuan Skala Perbandingan Berpasangan

Tingkat Kepentingan	Definisi	Keterangan
1	Sama Pentingnya	Kedua elemen sama pentingnya
3	Sedikit Lebih Penting	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen lainnya
5	Lebih Penting	Elemen yang satu sedikit lebih cukup daripada elemen lainnya
7	Sangat Penting	Satu elemen jelas lebih penting daripada elemen lainnya
9	Mutlak Lebih Penting	Satu elemen mutlak penting daripada elemen lainnya
2,4,6,8	Nilai Tengah	Nilai – nilai antara dua nilai pertimbangan yang berdekatan

Isilah pertanyaan – pertanyaan berikut dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada skala yang sesuai dengan pendapat Anda!



Perbandingan Antar Kriteria:

Manakah yang lebih Anda pilih antara perbandingan dua elemen kriteria berikut?

<i>Effectiveness</i>	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kualitas
<i>Effectiveness</i>	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Harga
<i>Effectiveness</i>	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jenis Pelamar
Kualitas	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Harga
Kualitas	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jenis Pelamar
Harga	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jenis Pelamar

Perbandingan Kriteria: (*Effectiveness*)

<i>Task Completion</i>	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<i>Error Frequency</i>
<i>Task Completion</i>	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Pencapaian Waktu Ideal
<i>Error Frequency</i>	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Pencapaian Waktu Ideal

Perbandingan Kriteria: (Kualitas)

Kemudahan Mengakses	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Fitur
Kemudahan Mengakses	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kepuasan Memakai
Fitur	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kepuasan Memakai

Perbandingan Kriteria: (Harga)

Harga Terjangkau	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Penawaran Promo
Harga Terjangkau	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kemudahan Pembayaran
Penawaran Promo	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kemudahan Pembayaran

Perbandingan Kriteria: (Jenis Pelamar)

Berpengalaman	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<i>Freshgraduate</i>
Berpengalaman	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jangkauan Wilayah
<i>Freshgraduate</i>	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jangkauan Wilayah

- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Perbandingan Sub Kriteria: (Effectiveness)

a. Task completion

Dari segi task completion, platform job portal mana yang lebih Anda pilih?

Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	LinkedIn
Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Karir.com
Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus
LinkedIn	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Karir.com
LinkedIn	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus
Karir.com	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus

b. Error frequency

Dari segi error frequency, platform job portal mana yang lebih Anda pilih?

Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	LinkedIn
Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Karir.com
Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus
LinkedIn	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Karir.com
LinkedIn	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus
Karir.com	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus

c. Pencapaian waktu ideal

Dari segi pencapaian waktu ideal, platform job portal mana yang lebih Anda pilih?

Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	LinkedIn
Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Karir.com
Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus
LinkedIn	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Karir.com
LinkedIn	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus
Karir.com	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus

- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Perbandingan Sub Kriteria: (Kualitas)

a. Kemudahan mengakses

Dari segi kemudahan mengakses, platform job portal mana yang lebih Anda pilih?

Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	LinkedIn
Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Karir.com
Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus
LinkedIn	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Karir.com
LinkedIn	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus
Karir.com	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus

b. Fitur

Dari segi fitur, platform job portal mana yang lebih Anda pilih?

Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	LinkedIn
Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Karir.com
Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus
LinkedIn	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Karir.com
LinkedIn	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus
Karir.com	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus

c. Kepuasan memakai

Dari segi kepuasan memakai, platform job portal mana yang lebih Anda pilih?

Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	LinkedIn
Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Karir.com
Jobstreet	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus
LinkedIn	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Karir.com
LinkedIn	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus
Karir.com	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kitalulus

- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Perbandingan Sub Kriteria: (Harga)

a. Harga yang terjangkau

Dari segi harga yang terjangkau, platform job portal mana yang lebih Anda pilih?

Table with 6 rows and 19 columns. Rows are labeled Jobstreet, LinkedIn, and Karir.com. Columns are numbered 1-19. The last column contains the platform name.

b. Penawaran promo/diskon

Dari segi penawaran promo/diskon, platform job portal mana yang lebih Anda pilih?

Table with 6 rows and 19 columns. Rows are labeled Jobstreet, LinkedIn, and Karir.com. Columns are numbered 1-19. The last column contains the platform name.

c. Kemudahan pembayaran

Dari segi kemudahan pembayaran, platform job portal mana yang lebih Anda pilih?

Table with 6 rows and 19 columns. Rows are labeled Jobstreet, LinkedIn, and Karir.com. Columns are numbered 1-19. The last column contains the platform name.

Hak Cipta : 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber : a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Perbandingan Sub Kriteria: (Jenis Pelamar)

a. Berpengalaman

Dari segi berpengalaman, platform job portal mana yang lebih Anda pilih?

Table with 6 rows and 19 columns. Rows are labeled with job portals (Jobstreet, LinkedIn, Karir.com, Kitalulus) and the last column lists the chosen portal. Columns 1-18 are for rating 1-9.

b. Freshgraduate

Dari segi freshgraduate, platform job portal mana yang lebih Anda pilih?

Table with 6 rows and 19 columns. Rows are labeled with job portals (Jobstreet, LinkedIn, Karir.com, Kitalulus) and the last column lists the chosen portal. Columns 1-18 are for rating 1-9.

c. Jangkauan wilayah

Dari segi jangkauan wilayah, platform job portal mana yang lebih Anda pilih?

Table with 6 rows and 19 columns. Rows are labeled with job portals (Jobstreet, LinkedIn, Karir.com, Kitalulus) and the last column lists the chosen portal. Columns 1-18 are for rating 1-9.

- Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 2 – Contoh Format Wawancara

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Selama bekerja di divisi rekrutmen PT Swapro International, khususnya sebagai rekruter hal apa saja yang menjadi hambatan dalam proses rekrutmen ?	<p>Responden 1: “Paling kewajiban kita untuk bisa memenuhi permintaan klien sesuai dengan <i>deadline</i> yang diberikan. Seringkali karena kualifikasi yang diminta cukup sulit, kita mengirim kandidat jadi lebih dari waktu yang sudah disepakati. Ya walaupun kita biasanya konfirmasi dulu ke <i>user</i> nya atau memang kirim saja kandidat yang mendekati kualifikasi. Kemudian, paling hambatan dari individu si kandidat itu sendiri ya. Tidak jarang sudah kami proses hingga tahap akhir mereka memutuskan untuk mengundurkan diri, bisa karena gak cocok dengan gaji atau mendapatkan penawaran kerja yang lebih baik. Bisa juga ternyata <i>user</i> kurang cocok ketika tahap interview dilakukan. Hal itu membuat kita harus cari lagi dan pastinya membutuhkan waktu lagi”.</p> <p>Responden 2: “Ya biasanya sering banget kita sudah proses beberapa kandidat, namun tiba – tiba sulit dihubungi atau mengundurkan diri atau <i>user</i> kurang cocok sama pelamar tersebut dan lain – lain. Nah, hal seperti itu yang membuat mau tidak mau kita harus cari kandidat lain lagi, menghubungi lagi dan membuat kesepakatan. Di sisi lain klien kita kan juga memberikan <i>deadline</i> untuk bisa kita mengirim kandidatnya”.</p>

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

		<p>Responden 3:</p> <p>“Hambatannya paling karena permintaan dari klien cukup tinggi. Sering banget permintaan posisi sebelumnya belum selesai kita cari, sudah ada FPTK atau tambahan permintaan lagi. Belum lagi jika kualifikasinya sulit, kita harus ekstra <i>sourcing</i> lagi dan itu kan butuh waktu ya. Walaupun kita punya data kandidat fisik (hasil <i>walk in interview</i>), itu gak bisa menutup permintaan, kita harus <i>sourcing</i> secara <i>online</i> juga”.</p>
2.	Jika dijelaskan secara singkat, seperti apa alur proses rekrutmen di PT Swapro International?	<p>“Jadi, awalnya akan ada permintaan tenaga kerja dari klien, kemudian pihak rekrutmen akan membuat informasi lowongan dan melakukan pencarian calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi. Kemudian, lanjut ke proses <i>interview</i>, psikotes, pemberkasan, <i>training</i>, <i>interview user</i> (<i>final interview</i>), <i>offering</i>, penempatan kerja hingga penggajian. Nah, kegiatan <i>sourcing</i> kita ada beberapa cara, yaitu melalui WII (<i>walk in interview</i>), <i>job portal</i>, media sosial, <i>job fair</i>, <i>school/campus hiring</i>, dan <i>canvassing</i>”.</p>
3.	Berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam proses <i>sourcing</i> untuk sekali permintaan? Dan berapa lama dari proses klien minta hingga bisa ditempatkan untuk bekerja di perusahaan klien?	<p>“Sebenarnya tidak ada batasan waktunya, tapi secara SOP kita itu segeranya kalau hari itu juga bisa kirim itu lebih baik. Kalau tidak biasanya kita maksimalkan di 3 hari kerja. Sebenarnya untuk waktu <i>interview</i> kan tidak bisa kita tentukan, balik lagi ke pihak klien. Jadi, bisa sampai penempatan kandidat mungkin jika</p>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

		dipatokan pada suatu ukuran tertentu sekitar 2 minggu”.
4.	Sejauh ini apakah rekrutmen Swapro pernah melakukan evaluasi tentang <i>platform job portal</i> yang digunakan?	“Belum pernah, biasanya kita memang pakai yang sekiranya bisa membantu proses rekrutmen kita, khususnya untuk <i>sourcing</i> . Metode AHP ini juga kira baru mendengarnya”
5.	Kriteria apa saja dan mengapa itu penting? Bagaimana dengan kriteria yang sudah ditentukan, yaitu <i>effectiveness</i> , kemudahan penggunaan, fitur dan harga (didapat dari teori pada beberapa penelitian terdahulu)?	(Melalui diskusi panjang dan pertimbangan teori hingga dihasilkan kriteria <i>effectiveness</i> , kualitas, harga dan jenis pelamar dengan masing – masing 3 sub kriteria)
6.	Untuk menentukan populasi, apa saja <i>platform job portal</i> yang pernah digunakan para rekruter Swapro?	“Sejauh ini kita pakai Jobstreet, LinkedIn, Kita Lulus, Karir.com, Sampingan, Kupu, Lumina, Glints, boothcamp (<i>bimbing.id</i>), <i>algoritma</i> ”.
7.	Menurut Ibu gambaran dari keempat sampel seperti apa, baik kelebihan dan kekurangannya?	“Hmm, kalau Kitalulus kekurangannya itu kandidatnya lebih umum, maksudnya kalo kita cari yang spesifik itu jarang kita dapat kandidatnya. Misalnya kita cari <i>nutrition consultant</i> , <i>audit</i> itu agak sulit. Dia lebih banyak <i>freshgraduate</i> . Karir.com juga sama sekarang lebih banyaknya <i>freshgraduate</i> , bukan yang berpengalaman. Jobstreet untuk cari yang pengalaman bisa, tapi kalau ngomongin kuantiti jelas lebih mahal. LinkedIn kelebihanannya lebih kepada koneksi <i>networking</i> nya, karena kita kondisinya kita ga <i>premium</i> .”



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

8.	Kalau diurutkan antara keempat sampel, mana yang paling mahal hingga murah?	“Eeee, Jobstreet, Karir.com dan Kitalulus sebenarnya gak jauh beda ya. Dan yang terakhir tentu LinkedIn. Kita gak lihat dari sisi harga perbulan atau pertahunnya ya tapi juga kuantiti dalam memberika jumlah posting iklannya”
9.	Kenapa Swapro menggunakan LinkedIn yang tidak berbayar?	“Karena LinkedIn kita tempatkan sebagai alternatif jika memang di <i>job portal</i> lain belum ada kandidat yang cocok. Walaupun tidak berbayar, masih bisa memanfaatkan fitur posting dan search profil”.
10.	Teknis pembayaran untuk Jobstreet, Kitalulus, Karir.com dan LinkedIn itu seperti apa?	“Sebenarnya semua sama – sama melalui tranfer aja pembayarannya. Tapi untuk Jobstreet, Kitalulus dan Karir.com ada invoice resminya, perlu tanda tangan gitu. Dan untuk Jobstreet biasanya kita harus melakukan penjuan dulu ke tim berupa hasil analisa, kayak gimana si grafik penggunaan Jobstreet dan seberapa efektif untuk proses rekrutmen. Untuk LinkedIn karena kita tidak berbayar ya tidak melakukan pembayaran”.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 3 – Curriculum Vitae

FEBIOLA

+62 8577 6144 769 | febiola.jhnsyah@gmail.com |
<https://www.linkedin.com/in/febiola-b240a6240>
 Pasar Minggu, South Jakarta, Indonesia, 12510

SUMMARY

I am a final-year student of business administration major at Jakarta State Polytechnic (PNJ) for a Diploma IV degree. Experienced in scope of administration, accounting, and business. I can give a good performance with the hard skills, soft skills and experience that I already have and keep developing it. I'm completely interested in self-developing.

EDUCATION LEVEL

Jakarta State Polytechnic (PNJ) – Depok <i>Diploma IV in Bachelor of Applied Business Administration</i>	2019 – 2023
Vocational High School 8 Jakarta - South Jakarta <i>Accounting Major</i>	2016 – 2019

SKILLS

Hard skills: Administration, Accounting, Marketing, Interviewing, Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Power Point, 10-Key Typing, Google Workspace, Spreadsheet, Filling, (Flexible).

Soft skills: Adaptable, Time management, Organized, Communicative, Conscientious, Teamwork and Individual work.

WORK EXPERIENCE

PT SWAPRO INTERNATIONAL/ Recruitment Intern	Ags 2022 – Jan 2023
<ul style="list-style-type: none"> • Responsible for managing whatsapp business • Responsible for sourcing candidate (labor) • Responsible for interviewing candidate online/offline • Responsible for recapping data • Responsible for scanning and merging files 	
WE'ARONA MASK SHOP/ Production Planning Control	Nov 2021 – Jan 2022
<ul style="list-style-type: none"> • Responsible for recording and documenting inventory • Responsible for calculating product inventory (incoming and outgoing goods) • Responsible for making a plan for the procurement • Responsible for receiving orders • Responsible for packaging products • Responsible for the delivery of goods 	
PT REKAYASA INDUSTRI/ Human Resource and Finance Intern	Jan 2018 – Mar 2018
<ul style="list-style-type: none"> • Responsible for recording, compiling and expediting incoming and outgoing letters • Responsible for recording memos and cash receipts • Responsible for processing data entry job applications on the system • Responsible for duplicating and scanning documents • Responsible for setting up a meeting room • Responsible for receiving a call as a mediator for the staff 	

ORGANIZATIONAL EXPERIENCE

Resadu Youth Organization/ Treasurer	2016 – Present
<ul style="list-style-type: none"> • Carry out various activities in the environment such as annual competitions, art stages, community service, Ramadan events etc. • Responsible for being treasurer (Juli 2022 – August 2023) 	
Self Development (BEM Program)/ K2	May 2021 – July 2021
<ul style="list-style-type: none"> • Responsible for making rules • Responsible for recording attendance • Responsible for preparing attendance report • Responsible for controlling and supervising activities 	
BMCUP Committee/ Health Department Staff	July 2020
<ul style="list-style-type: none"> • Responsible for ensuring the health of participants • Responsible for helping the participant for first aid • Responsible for controlling and supervising activities 	

VOLUNTEER EXPERIENCE

Asresources Indonesia / HRD Admin	Juli 2023 – Des 2023
<ul style="list-style-type: none"> • Responsible for recapping data • Responsible for staff assessment 	
Do Your Dream/ Content Writer	Sep 2021 – Nov 2021
<ul style="list-style-type: none"> • Responsible for researching content • Responsible for composing content 	
Indonesian Independence Day Annual Event / Event and Creative Staff	2016 – Present
<ul style="list-style-type: none"> • Responsible for running the event rundown • Responsible for creating concept of the event • Responsible for preparing gifts 	



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**