

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme di suatu perusahaan (Widyaningtyas dkk., 2025). Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik akan berdampak langsung pada efektivitas operasional, produktivitas kerja, kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta daya saing perusahaan secara keseluruhan (Ainiyah dkk., 2025). Oleh karena itu, perusahaan yang bergerak di sektor industri manufaktur dan transportasi seperti Perusahaan Kereta Api memiliki kepentingan besar untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan. Untuk meningkatkan kualitas SDM dapat melalui pelatihan – pelatihan, seperti pelatihan dasar, teknis, manajerial, dan sertifikasi. Pelatihan – pelatihan tersebut telah dilaksanakan pada Perusahaan Kereta Api. Pelatihan tersebut telah dilaksanakan dengan melibatkan 17 vendor. Proses belajar dan peningkatan kemampuan tidak hanya penting untuk menyempurnakan bakat serta keterampilan teknis, tetapi juga berperan dalam meningkatkan sikap, perilaku, dan etos kerja karyawan. Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan dipandang sebagai instrumen penting untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara berkelanjutan (Andara & Rozi, 2025).

Perusahaan Kereta Api merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi sarana perkeretaapian, seperti kereta penumpang, kereta barang, dan berbagai produk transportasi rel lainnya. Dalam menjalankan operasionalnya, Perusahaan Kereta Api memiliki berbagai direktorat diantaranya, direktoran keuangan, manajemen SDM, dan manajemen resiko, direktorat pengembangan, direktorat operasi, direktorat pengelolaan kualitas. Direktorat – direktorat tersebut memiliki beberapa divisi di tiap direktoratnya. Mengingat kompleksitas proses produksi dan tingginya standar kualitas industri perkeretaapian, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang profesional, kompeten, dan terus berkembang.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui penyelenggaraan program pelatihan (*training*). Pelatihan yang dilaksanakan di Perusahaan Kereta Api mencakup beberapa jenis, yaitu pelatihan basic yang bertujuan

memberikan pemahaman dasar terkait prosedur kerja dan standar perusahaan; pelatihan teknis yang berfokus pada peningkatan keterampilan operasional dan kemampuan teknis sesuai bidang pekerjaan; pelatihan sertifikasi yang ditujukan untuk memenuhi standar kompetensi tertentu yang diakui secara profesional; serta pelatihan manajerial yang bertujuan meningkatkan kemampuan kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan pengelolaan tim. Program pelatihan tersebut diselenggarakan dengan bekerja sama dengan vendor pelatihan eksternal yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk mendapatkan pelatihan yang berkualitas, perusahaan memerlukan vendor pelatihan yang berkualitas pula. Vendor yang berkualitas dapat dilihat dari beberapa aspek sesuai *Vendor Performance Indicator* (VPI), seperti *Quality*, *Cost*, *Delivery*, *Flexibility* dan *Responsiveness*. Akan tetapi hasil dari wawancara dengan selang waktu yang berbeda menyatakan bahwa Selama ini pihak perusahaan dalam memilih vendor hanya berdasarkan *quality* (silabus pelatihan) dan *cost* (biaya) tentu hal ini masih komprehensif, karena kedua elemen tersebut dianggap yang paling mudah untuk dilakukan pengukuran dan paling sering digunakan dalam proses pengambilan keputusan oleh perusahaan. Sementara itu, indikator lain seperti *Delivery*, *Flexibility* dan *Responsiveness* belum dievaluasi dengan cara yang sistematis atau belum memiliki alat penilaian yang teratur. Pemilihan vendor sendiri tidak ada ketentuan seperti harus adanya kerja sama antara vendor dengan perusahaan. Pemilihan bebas dengan seleksi yang diadakan perusahaan berdasarkan kriteria yang ditentukan.

Berdasarkan praktik yang berlangsung di Perusahaan Kereta Api, kualitas silabus pelatihan menjadi pertimbangan utama dalam proses pemilihan vendor. Silabus dipandang sebagai gambaran awal mengenai kedalaman materi, struktur pembelajaran, serta kesesuaian dengan kebutuhan kompetensi karyawan. Sementara itu, aspek biaya menjadi pertimbangan setelah kualitas materi dinilai memenuhi kebutuhan perusahaan.

Namun demikian, proses pemilihan vendor pelatihan yang mempertimbangkan berbagai kriteria tersebut masih bersifat subjektif dalam pengambilan keputusan, terutama ketika harus membandingkan beberapa vendor dengan karakteristik yang berbeda (Sakti dkk., 2026). Oleh karena itu, diperlukan suatu metode pengambilan keputusan yang sistematis dan terstruktur untuk membantu menentukan prioritas kriteria dan memilih vendor secara lebih objektif.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk memilih vendor yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan adalah metode AHP dan TOPSIS. Metode AHP digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan bobot kepentingan masing-masing kriteria pemilihan vendor pelatihan berdasarkan penilaian dari Divisi Human Capital Perusahaan Kereta Api. AHP berfungsi untuk menguraikan permasalahan kompleks ke dalam struktur hierarki serta menentukan prioritas kriteria melalui perbandingan berpasangan (Daulay dkk., 2023). Selanjutnya, Metode TOPSIS digunakan untuk menentukan peringkat vendor pelatihan berdasarkan bobot kriteria yang telah diperoleh dari AHP. TOPSIS membantu dalam memilih alternatif vendor yang paling mendekati solusi ideal dan paling jauh dari solusi negatif (Permatasari, 2021).

Selain itu, penelitian ini juga melibatkan penilaian peserta pelatihan yang dianalisis menggunakan metode deskriptif. Penilaian peserta digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan dan persepsi terhadap kualitas pelatihan yang telah diberikan oleh vendor. Metode deskriptif dipilih karena mampu menyajikan data dalam bentuk yang sederhana dan mudah dipahami, seperti nilai rata-rata atau persentase, sehingga memudahkan dalam melakukan interpretasi hasil. Dengan membandingkan hasil pembobotan dari analisis deskriptif dan pemeringkatan vendor menggunakan metode AHP–TOPSIS dengan hasil penilaian peserta pelatihan, penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah prioritas pemilihan vendor dari sudut pandang penyelenggara pelatihan telah selaras dengan pengalaman dan penilaian peserta pelatihan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan perbaikan dalam proses pemilihan vendor pelatihan di Perusahaan Kereta Api guna meningkatkan kualitas SDM dan profesionalisme karyawan secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana menentukan kriteria pemilihan vendor pelatihan menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP)?
2. Bagaimana bobot masing-masing kriteria pemilihan vendor pelatihan berdasarkan metode AHP?
3. Bagaimana penentuan peringkat kriteria vendor pelatihan menggunakan metode *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS)?
4. Bagaimana perbandingan antara hasil prioritas kriteria dan peringkat vendor berdasarkan metode AHP dan TOPSIS dengan hasil penilaian peserta pelatihan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah:

1. Menentukan kriteria pemilihan vendor pelatihan berdasarkan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP).
2. Menghitung bobot masing-masing kriteria pemilihan vendor pelatihan menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP).
3. Menentukan peringkat kriteria vendor pelatihan menggunakan metode *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) berdasarkan bobot kriteria yang telah diperoleh.
4. Menganalisis keselarasan antara hasil pembobotan dan pemeringkatan vendor (AHP–TOPSIS) dengan penilaian peserta pelatihan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi mengenai kriteria-kriteria yang menjadi dasar dalam pemilihan vendor pelatihan, sehingga perusahaan memiliki acuan yang jelas dan terstruktur dalam menentukan vendor yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.
2. Memberikan bobot prioritas pada setiap kriteria pemilihan vendor pelatihan menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP), sehingga perusahaan dapat mengetahui tingkat kepentingan masing-masing kriteria sebagai dasar pengambilan keputusan yang lebih objektif.
3. Memberikan rekomendasi peringkat kriteria vendor pelatihan berdasarkan metode *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS), sehingga perusahaan dapat menentukan vendor pelatihan terbaik sesuai dengan hasil evaluasi yang telah dilakukan.
4. Memberikan gambaran mengenai keselarasan antara hasil pembobotan dan pemeringkatan vendor menggunakan metode AHP–TOPSIS dengan penilaian peserta pelatihan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan ketepatan proses pemilihan vendor pelatihan di perusahaan.
5. Manfaat Praktis
 - Memberikan rekomendasi kepada Divisi *Human Capital* Perusahaan Kereta Api dalam proses pemilihan vendor pelatihan yang lebih sistematis dan objektif.

- Menjadi bahan evaluasi untuk mengetahui apakah vendor yang diprioritaskan secara manajerial juga memberikan kepuasan kepada peserta pelatihan.
- Membantu penyusunan sistem evaluasi vendor pelatihan yang terintegrasi antara penilaian manajemen dan peserta.

6. Manfaat Akademis

- Memberikan kontribusi dalam penerapan metode AHP dan TOPSIS pada pengambilan keputusan pemilihan vendor pelatihan.
- Menjadi referensi penelitian selanjutnya yang menggabungkan metode *Multi Criteria Decision Making* (MCDM) dengan analisis deskriptif.

1.5 Batasan Penelitian

1. Penelitian dilakukan pada Divisi *Human Capital* Perusahaan Kereta Api.
2. Penentuan kriteria dan sub-kriteria pemilihan vendor disusun berdasarkan praktik yang berlaku di Divisi *Human Capital* Perusahaan Kereta Api.
3. Metode yang digunakan untuk penelitian ini terbatas pada metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) yang digunakan untuk menentukan bobot kriteria dan metode TOPSIS digunakan untuk menentukan peringkat vendor pelatihan.
4. Penilaian peserta pelatihan dianalisis menggunakan analisis deskriptif.
5. Penelitian hanya membandingkan keselarasan hasil AHP–TOPSIS dengan penilaian peserta, dan tidak membahas aspek teknis pelaksanaan pelatihan secara mendalam.
6. Vendor yang dianalisis terbatas pada vendor pelatihan yang menjadi objek penelitian pada periode 2025.
7. Vendor yang digunakan tidak hanya rekaan saja.