



Transformasi Digital Rekrutmen SDM Organisasi Filantropi Melalui Pelatihan Aplikasi Expert Choice

Loneli Costaner¹, Lisnawita²,

^{1,2} Universitas Lancang Kuning, Indonesia

*Correspondence: lonelicostaner@unilak.ac.id

Abstract

Khoiru Ummah Foundation is a philanthropic educational organization that absorbs many fundraiser and administrative personnel. The main problem experienced by the partner is the suboptimal human resource selection system due to the lack of standardized, fast, and accurate decision-making criteria. This community service aims to digitally transform the partner's recruitment system through training on a decision support system using the Expert Choice application. The implementation method consisted of observation, pre-test, eight hours of theoretical and practical training, and post-test. The participants' comprehension level was evaluated using a Guttman scale questionnaire. The evaluation results showed that the participants' initial understanding of computerized decision methods was only 18%. After comprehensively attending the training, their understanding surged significantly to 97.5%. It can be concluded that the Expert Choice application training provided an 79.5% increase in understanding and effectively equipped the foundation's management to make more structured and efficient recruitment decisions.

Keywords: Expert choice; HR recruitment; Guttman scale; decision support system; digital transformation

Abstrak

Yayasan Khoiru Ummah merupakan organisasi pendidikan filantropi yang banyak menyerap tenaga fundraiser dan administrasi. Permasalahan utama yang dialami mitra adalah belum optimalnya sistem seleksi sumber daya manusia karena ketiadaan standar baku penentuan keputusan yang cepat dan akurat. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk melakukan transformasi digital pada sistem rekrutmen mitra melalui pelatihan penggunaan sistem pendukung keputusan menggunakan aplikasi Expert Choice. Metode pelaksanaan pengabdian terdiri dari tahap observasi, pre-test, pelatihan teori dan praktik selama delapan jam, serta post-test. Evaluasi tingkat pemahaman peserta diukur menggunakan instrumen kuesioner berskala Guttman. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pemahaman awal peserta terhadap metode keputusan terkomputerisasi hanya sebesar 18%. Setelah mengikuti pelatihan secara komprehensif, pemahaman peserta melonjak signifikan menjadi 97.5%. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan aplikasi Expert Choice memberikan persentase kenaikan pemahaman sebesar 79.5% dan secara efektif membekali pengurus yayasan dalam mengambil keputusan rekrutmen yang lebih terstruktur dan efisien

Kata kunci: Expert choice; rekrutmen SDM; skala guttman; sistem pendukung keputusan; transformasi digital

Received: 01-05-2026/ Revised: 15-05-2026 / Accepted: 20-05-2026

JCoos is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License



1. Pendahuluan

Tenaga fundraiser dan staf administrasi merupakan pilar penunjang utama dalam menggerakkan roda organisasi filantropi serta lembaga sosial keagamaan. Keberlanjutan program kemanusiaan dan akuntabilitas pengelolaan dana umat sangat ditentukan oleh efektivitas kinerja fundraiser dalam menghimpun donasi serta kecakapan staf administrasi dalam melakukan pencatatan, pelaporan, dan tata kelola internal (N. H. Ramadhan et al., 2021). Yayasan Khoiru Ummah Pekanbaru adalah salah satu organisasi filantropi berbasis kemasyarakatan yang secara rutin menyerap tenaga kerja untuk mengisi kedua posisi strategis tersebut. Kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di yayasan ini sangat signifikan guna mengimbangi masifnya program yang dijalankan, mulai dari pengelolaan donasi rumah tahfidz, operasional pondok pesantren, hingga penyaluran bantuan sosial.

Namun, kondisi empiris di lapangan menunjukkan bahwa Yayasan Khoiru Ummah menghadapi permasalahan tingginya tingkat pergantian (turnover) pada posisi staf fundraiser dan staf administrasi. Faktor mobilitas personal staf yang cukup tinggi menuntut pihak manajemen yayasan untuk terus-menerus membuka lowongan pekerjaan baru dan menyeleksi banyak pelamar dalam waktu yang relatif singkat. Permasalahan krusial yang diidentifikasi dari mitra adalah belum dimilikinya standarisasi model penyeleksian dan rekrutmen tenaga fundraiser dan administrasi yang berbasis komputasi modern. Akibatnya, pengurus yayasan sering kali merasa kewalahan, proses penilaian cenderung subjektif, dan keputusan akhir penempatan staf menjadi kurang optimal serta memakan waktu lama.

Salah satu pendekatan teknologi untuk memecahkan permasalahan pengambilan keputusan rekrutmen yang multi-kriteria dan kompleks ini adalah pemanfaatan aplikasi Expert Choice (Costaner & Alfarasy, 2021; Kustian & Julaeha, 2022; Saputra & Handoko, 2026). Perangkat lunak ini dikembangkan secara khusus untuk menyelesaikan persoalan pengambilan keputusan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dengan mengubah data kualitatif dari persepsi atau preferensi manusia menjadi nilai kuantitatif yang presisi (Darmin et al., 2022). Melalui input kriteria seleksi dan alternatif kandidat yang dikomparasikan secara berpasangan, perangkat lunak ini mampu menyajikan pemeringkatan (ranking) secara otomatis dan objektif dalam format grafis yang mudah dipahami. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini difokuskan pada pemberian pelatihan intensif aplikasi Expert Choice guna menumbuhkan literasi digital pengurus yayasan agar mampu merumuskan keputusan penyeleksian tenaga fundraiser dan administrasi secara cepat, akurat, dan terstandarisasi.

2. Metode

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di kantor pilantro yayasan, Kota Pekanbaru, dengan khalayak sasaran yang dilibatkan sebanyak 2 orang yang terdiri dari unsur pimpinan yayasan serta staf personalia dan pihak yayasan. Rangkaian prosedur kerja dirancang secara sistematis melalui tahapan terstruktur berikut:



Gambar 1. Tahapan pelatihan expert choice

Tahapan pada gambar 1 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut;

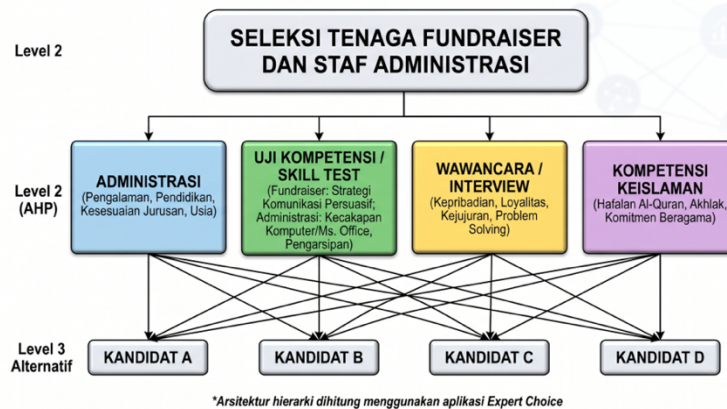
- a. Tahap Observasi dan Analisis Kebutuhan Mitra: Melakukan peninjauan langsung terhadap mekanisme rekrutmen konvensional serta berdiskusi dengan pengurus guna memetakan arsitektur kriteria seleksi yang esensial bagi posisi fundraiser dan administrasi.
- b. Tahap Evaluasi Awal (Pre-test): Sebelum pemaparan materi inti dimulai, tim membagikan instrumen kuesioner untuk mengukur sejauh mana pemahaman dasar atau titik tolak awal peserta mengenai manajemen pengambilan keputusan berbasis komputasi.
- c. Tahap Pelatihan Intensif: Proses transfer teknologi dilakukan selama 8 jam kerja, meliputi penyampaian materi teoritis mengenai skala intensitas kepentingan Thomas L. Saaty, demonstrasi instalasi software, pemodelan hierarki kriteria, hingga simulasi langsung penyeleksian kandidat menggunakan studi kasus riil organisasi.
- d. Tahap Evaluasi Akhir (Post-test): Setelah peserta mampu mengoperasikan aplikasi secara mandiri, kuesioner akhir disebarakan kembali untuk melihat tingkat penyerapan materi.

Untuk mengukur persentase tingkat ketercapaian dan efektivitas keberhasilan program pengabdian ini, tim menggunakan analisis kualitatif-kuantitatif dengan bantuan Skala Guttman (Amin, 2024). Instrumen evaluasi ini sengaja dirancang dengan model pertanyaan dikotomi tegas berupa pilihan jawaban "Ya" dan "Tidak". Pilihan jawaban "Ya" mengindikasikan bahwa peserta telah paham dan dikonversikan ke dalam skor bernilai 1, sedangkan jawaban "Tidak" diberi skor 0. Indikator keberhasilan mutlak dinilai berdasarkan adanya selisih peningkatan (gap) persentase yang signifikan antara hasil akumulasi hitungan nilai pre-test dengan hasil post-test

3. Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan pelatihan berjalan dengan sangat interaktif dan mendapatkan respons yang positif dari para peserta. Proses transformasi digital dalam sistem rekrutmen ini diawali dengan merumuskan kriteria penyeleksian konvensional milik yayasan ke dalam arsitektur hierarki Analytical Hierarchy Process (AHP) (Fatih et al., 2025). Melalui aplikasi Expert Choice, peserta dilatih

membangun struktur keputusan seleksi yang rasional dan relevan untuk posisi fundraiser serta staf administrasi. Berdasarkan kajian pustaka terkait tata kelola SDM (Nurhazizah & Purnamasari, 2024; S. Ramadhan et al., 2025; Syifa et al., 2022), kriteria rekrutmen dirancang ke dalam empat kriteria utama, yaitu: (1) Administrasi (penilaian rekam jejak pengalaman dan pendidikan), (2) Uji Kompetensi / Skill Test (penilaian keahlian teknis komputerisasi untuk tata usaha dan strategi komunikasi persuasif untuk fundraiser), (3) Wawancara (penggalian loyalitas, kepribadian, dan penyelesaian masalah), serta (4) Kompetensi Keislaman (penilaian hafalan Al-Quran dan pemahaman dasar agama sesuai nilai visi filantropi yayasan).



Gambar 2. Kriteria seleksi tenaga sumber daya manusia

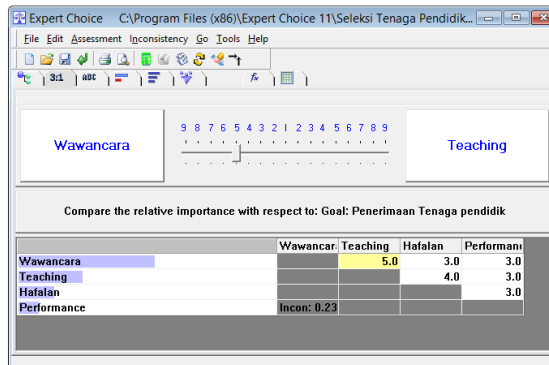
Setelah pembukaan pelatihan selanjutnya Tim PKM memberikan pengarahan dan pendampingan kepada personalia staf yayasan terkait pelaksanaan kegiatan pelatihan. Pada sesi ini, pada gambar 3 salah satu staf yayasan terlihat aktif dan antusias mengikuti instruksi yang diberikan secara langkah demi langkah. Peserta mencoba langsung setiap tahapan pelatihan sebagai bentuk implementasi materi untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam mendukung pekerjaan sehari-hari di lingkungan yayasan.



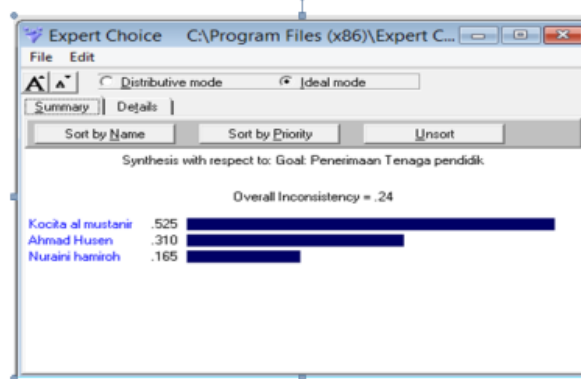
Gambar 3. Pengarahan pelatihan kepada personalia yayasan

Selanjutnya, pengurus personalia yayasan dibimbing secara langsung untuk menginput nilai bobot kepentingan antar-kriteria tersebut dengan memanfaatkan skala perbandingan berpasangan (1 sampai 9) pada gambar 3. Seluruh kalkulasi matematis nilai konsistensi (Consistency Ratio) dan

pembobotan akhir dikerjakan secara otomatis oleh sistem Expert Choice yang terlihat pada gambar 4, sehingga mampu mengeluarkan output berupa grafik pemeringkatan kandidat pelamar kerja dari nilai tertinggi hingga terendah secara seketika (real-time).



Gambar 4. Menentukan nilai kepentingan antar kriteria



Gambar 5. Hasil prangkingan Tenaga Fundraiser

Keberhasilan nyata dari kegiatan pengabdian masyarakat ini dibuktikan melalui adanya lonjakan kapasitas kognitif individual dari masyarakat sasaran yang diukur secara cermat melalui kuesioner Skala Guttman. Data komparasi nilai akumulatif tes sebelum dan sesudah pelaksanaan intervensi pelatihan dijabarkan pada tabel di bawah ini.

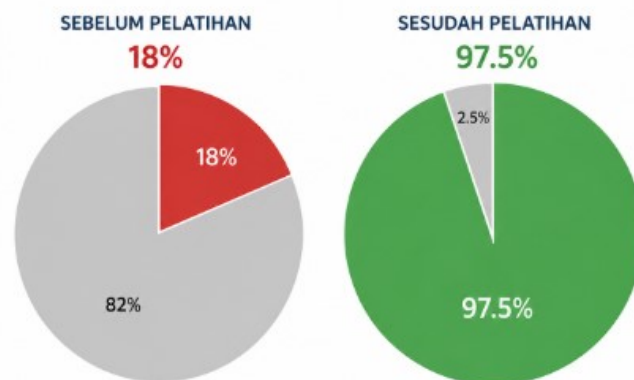
Tabel 1. Persentasi nilai pengetahuan peserta (Pre-test)

No	Pertanyaan	Pertanyaan (Ya)	% Pertanyaan (Ya)
1	K1	2	100 %
2	K2	1	50 %
3	K3	0	0 %
4	K4	0	0 %
5	K5	0	0 %
6	K6	0	0 %
7	K7	0	0 %
8	K8	0	0 %
Total		3	150.0
Rata rata		0,4	18.0
Tingkat total pengetahuan			18.0 %

Tabel 2. Persentasi nilai pengetahuan peserta (Post-test)

No	Pertanyaan	% Pertanyaan (Ya)	% Pertanyaan (Ya)
1	K1	2	100
2	K2	2	100
3	K3	2	90
4	K4	2	90
5	K5	2	100
6	K6	2	100
7	K7	2	100
8	K8	2	100
Total		16	780.0
Rata rata		2.0	97,5%
Tingkat total pengetahuan			97,5%

Berdasarkan hasil rekapitulasi data pre-test, terlihat jelas bahwa pemahaman awal para pengurus yayasan mengenai penggunaan teknologi pendukung keputusan tergolong sangat rendah, dengan nilai rata-rata persentase hanya mencapai angka 18%. Angka ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen sebelumnya murni mengandalkan penilaian manual yang subjektif. Namun, setelah tim pengabdian memberikan demonstrasi teknis, pendampingan intensif, serta simulasi pengoperasian mandiri berbasis modul praktis, hasil post-test membuktikan adanya peningkatan pemahaman yang luar biasa, di mana seluruh peserta (97.5%) berhasil menjawab pertanyaan instrumen dengan benar.



Gambar 6. Grafik pemahaman Peserta sebelum dan sesudah pelatihan

Bila dihitung secara saksama, kegiatan pengabdian ini menghasilkan nilai lonjakan atau pertumbuhan pemahaman materi sebesar 79,5% (diperoleh dari hasil pengurangan nilai post-test 97.5% dengan nilai pre-test 18%). Perubahan angka persentase yang sangat masif ini menjadi bukti validitas bahwa pelatihan aplikasi Expert Choice telah berhasil mengentaskan kendala tata kelola administratif mitra, sekaligus memberikan kecakapan digital baru bagi pengurus dalam menentukan staf fundraiser dan administrasi secara objektif, transparan, dan akuntabel

4. Kesimpulan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang menyoar pengurus Yayasan Khoiru Ummah Pekanbaru telah berhasil memberikan solusi digital yang aplikatif bagi penataan manajemen rekrutmen internal organisasi filantropi. Berdasarkan hasil pengujian instrumen evaluasi, tingkat pemahaman mitra terkait pengoperasian perangkat lunak pendukung keputusan pada awalnya hanya sebesar 18,0%. Setelah diberikan intervensi berupa pelatihan dan simulasi berbasis studi kasus nyata, pemahaman peserta melonjak secara signifikan hingga menyentuh angka 97.5%. Pelatihan ini secara nyata mencatatkan pertumbuhan pemahaman kompetensi mitra sebesar 79.5%. Sebagai langkah keberlanjutan, disarankan bagi pihak yayasan untuk segera menyusun dokumen Standard Operating Procedure (SOP) baku yang mengintegrasikan penggunaan aplikasi Expert Choice ini ke dalam tiap siklus penerimaan staf fundraiser dan administrasi baru di masa depan.

Daftar Pustaka

- Amin, A. S. (2024). Telaah komprehensif jurnal: pengujian psikometri skala Guttman untuk mengukur perilaku seksual pada remaja berpacaran. *Maliki Interdisciplinary Jurnal*, 2, 244–248.
- Costaner, L., & Alfarasy, F. (2021). Analisis Analitical Hierarchy Process Dalam Percepat Penyeleksian Penerimaan Tenaga Pendidik. *Digital ZOne: Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 12, 77–90.
- Darmin, Suci Rahayu Ningsih, Heriyana Amir, Sarman, & Moh. Rizki Fauzan. (2022). Analisis Kepuasan Pasien dengan Metode Important Performance Analysis (IPA) di RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *Promotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 66–76. <https://doi.org/10.56338/pjkm.v12i1.2459>
- Fatih, M. D., Rachmawati, A., & Anzani, Y. (2025). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Vendor Bahan Baku Strategis dengan Metode Analytical Hierarchy Proses (AHP) dan TOPSIS. *Jurnal Akademi*, 18(1), 15–28.
- Kustian, N., & Julaeha, S. (2022). Tools Expert Choice Dalam Implementasi Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Untuk Penseleksian Kurir Baru. *Jurnak Rekayasa Komputasi Terapan*, 02(04), 207–216.
- Nurhazizah, R., & Purnamasari, I. (2024). Tata kelola administrasi dan sdm dinas sosial kab. Bogor. *Jurnal Karimah Tauhid*, 3, 12438–12451.
- Ramadhan, N. H., Hakim, Rahad, & Muslikhati, M. (2021). Strategi Fundraising Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Sedekah
-

- Muhammadiyah Kota Batu. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 63–72.
- Ramadhan, S., Khalifah, L. N., Zaki, M., Priantoro, B., Alif, M., Tanujiwa, M., & Kegiye, S. (2025). Analisis Efektifitas Tata Kelola SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kota Serang 2025. *Jurnal Hukum Kebijakan Publik Dan Pemerintahan*, November, 190–198.
- Saputra, M. R., & Handoko, B. (2026). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dalam Pemilihan Supplier Menggunakan Expert Choice. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12, 191–201.
- Syifa, I., Muhaimin, H., Maharani, J. V., Alif, S., Rochman, A., & Setiawan, R. A. (2022). Tata Kelola SDM Pemerintah Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Gempolkerep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto 1. *JAPS*, 3, 142–148. <https://doi.org/10.46730/japs.v3i3.88>
-