

TOOLS EXPERT CHOICE DALAM IMPLEMENTASI METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) UNTUK PENSELEKSIAN KURIR BARU

Nunu Kustian¹, Siti Julaeha²

^{1,2}Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer
Universitas Indraprasta PGRI

Jalan Raya Tengah No. 80, Kelurahan Gedong, Pasar Rebo, Jakarta Timur
kustiannunu@gmail.com¹, nyoii.sholeha@gmail.com²

Abstrak

Westbike Messenger Service (WMS) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa kurir dalam pengantaran paket untuk pribadi dan perusahaan yang menggunakan sepeda, namun dalam proses seleksi kurir dengan pengumpulan berkas yang dijadikan persyaratan dan wawancara langsung menyulitkan Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) memutuskan kurir baru untuk dipekerjakan. Dalam mempermudah proses tersebut, diperlukan sebuah sistem keputusan dalam mendukung pemilihan kurir baru dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP), sehingga didapatkan hasil kriteria *Health* dengan bobot 55,3% sebagai preferensi paling utama untuk merekrut calon kurir dan diperoleh calon kurir 2 dengan bobot 41,7% sebagai alternatif terpilih untuk diterima sebagai karyawan. Hasil perolehan ini membuktikan bahwa perhitungan sistem keputusan yang metodis dan dibuktikan dengan aplikasi *Expert Choice* dapat digunakan sesuai kriteria yang dibutuhkan dengan beberapa nama calon sebagai alternatif untuk dikalkulasi dan diperoleh calon kurir terbaik bagi perusahaan WMS.

Kata Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, Rekrutmen, *Analytical Hierarchy Process*

Abstract

Westbike Messenger Service (WMS) is a company engaged in courier services in delivering packages for individuals and companies that use bicycles, but in the courier selection process with the collection of files as requirement and direct interviews make it difficult for the Human Resources (HR) Department to decide on new couriers to be hired. In simplifying the process, a decision system is needed to support the selection of new couriers using the Analytical Hierarchy Process (AHP) method, so that health criteria results with a weight of 55,3% are obtained as the most important preference for recruiting prospective couriers 2 with a weight of 41,7% as an alternative to being selected to be accepted as employees. The results of this acquisition prove that the calculation of a methodical decision system and proven by the Expert Choice application can be used according to the required criteria with several candidate names as an alternative to be calculated and obtained the best courier candidates for WMS companies.

Keyword : *Decision Support System, Recruitment, Analytical Hierarchy Process*

PENDAHULUAN

Tahapan dalam penerimaan dan seleksi menjadi karyawan sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mendapatkan kandidat terbaik dalam mengisi posisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan terhadap keterampilan dan kualifikasi para pelamar kerja. Westbike Messenger Service atau WMS merupakan perusahaan yang didirikan pada bulan Oktober 2013 bergerak di bidang jasa kurir dengan menggunakan sepeda. Dalam proses penerimaan dan penseleksian kurir baru, saat ini perusahaan WMS masih konvensional dengan mengumpulkan berkas data-data pribadi dan wawancara langsung kepada calon kurir yang hasilnya hanya tersimpan ditempat yang sudah disiapkan oleh petugas penerima kurir kemudian diproses kepada tim pengiriman barang. Tahapan penyeleksian kurir biasanya dilakukan untuk memberikan rangkaian tes untuk mengetahui kemampuan serta pribadi tersebut yang akan disimpan dalam suatu arsip ataupun dalam komputer yang memuat data dan nilai masing-masing calon kurir. Namun, penilaian yang dilakukan berdasarkan tes tersebut memerlukan durasi yang cukup lama, sehingga keputusan penerimaan calon kurir baru sukar untuk ditentukan dan

kurangnya tolak ukur kriteria sebagai pembanding. Untuk mengatasi keadaan sistem penerimaan tersebut, maka diperlukan sebuah mekanisme yang cocok dan efisien dalam mendukung keputusan *team recruitment* dalam hal ini bagian SDM agar mendapatkan karyawan baru dalam membuktikan perhitungan dengan formula bersumber pada metode *Analytical Hierarchy process* (AHP) untuk ditempatkan dalam posisi kurir yang berkualitas sesuai kriteria yang sudah diidentifikasi oleh peneliti berdasarkan keputusan pimpinan perusahaan WMS.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana penyusunan sistem pengambilan keputusan dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dalam menentukan seleksi penerimaan kurir di Westbike Messenger Service?
2. Faktor apa saja yang dibutuhkan dalam mengambil keputusan memilih calon kurir terbaik pada Westbike Messenger Service?
3. Bagaimana implementasi sistem keputusan dalam mendukung *team recruitment* sehingga mempermudah dan mempercepat kinerja perekrutan tenaga baru?

Tujuan Penelitian

1. Menyusun perincian pendukung keputusan yang dapat memudahkan bagian SDM dalam menentukan pilihan terkait pemilihan kurir.
2. Pendataan yang tertata dalam penyeleksian dan mengetahui nilai kriteria yang diprioritaskan oleh HRD yang telah disepakati oleh Westbike Messenger Service.
3. Mengimplementasikan mekanisme seleksi penerimaan kurir yang dapat menyimpan dan memproses kurir baru pada Westbike Messenger Service.

Manfaat Hasil Penelitian

Westbike Messenger Service mampu mengembangkan usaha pelayanan jasa yang didukung oleh sistem dalam menunjang seleksi penerimaan kurir.

Penelitian yang Relevan

Penelitian yang terkait dilakukan oleh [1] untuk mendapatkan orang yang tepat sebagai karyawan untuk diposisi tertentu di Universitas Muhammadiyah Riau tetapi proses penyeleksiannya memakan waktu lama dan biaya yang tidak minim. Metode yang digunakan dalam pemilihan karyawan dengan kualitatif dan dikembangkan dengan *Simple Additive Weighting* (SAW) sebagai sistem yang mendukung keputusan berdasarkan kriteria pendidikan, pengalaman kerja, penampilan, *test*, wawancara, usia, status, dan alamat. Hasilnya dengan metode tersebut dapat memecahkan kendala yang ada sehingga mampu mendukung keputusan penerimaan karyawan sesuai kebutuhan universitas dan didapatkan karyawan dengan prioritas terbaik.

Penelitian ini juga merujuk pada [2] yang permasalahannya pada personal calon karyawan memiliki tingkat yang menyerupai beberapa pertimbangan lainnya. Berdasarkan permasalahan tersebut, dibutuhkan sistem untuk mendukung keputusan dalam menjauhkan sisi personal dengan mengaplikasikan metode *Profile Matching* dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sehingga membentuk penyelesaian masalah dengan berpola pada total nilai keseluruhan karyawan sebagai pertimbangan keputusan walaupun adanya perbedaan hasil perankingan yang dihasilkan oleh kedua metode tersebut dilihat dari nilai kriteria setiap karyawan.

Kajian Pustaka

Beberapa teori yang digunakan sebagai dasar penelitian ini adalah:

1. Sistem Pendukung Keputusan
Pemanfaatan sumber daya yang berasal dari perorangan dengan kemampuan komputer dalam peningkatan kualitas untuk mengambil sebuah keputusan yang berkorelasi dengan masalah-masalah semi terstruktur menyelusuri salah satu alternatif terbaik berlandaskan kriteria terpilih [3] [4].
2. Rekrutmen
Perencanaan diawali untuk melakukan suatu keputusan dalam manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang

diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen dilakukan untuk pencarian dalam menemukan tenaga baru yang diperlukan oleh perusahaan besar maupun kecil sesuai dengan proses penseleksian yang berlaku di perusahaan tersebut [5] [6].

3. *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

AHP merupakan teknik yang dikembangkan oleh [7] sebagai teknik dalam mengambil keputusan multi kriteria menggunakan tingkatan kerangka kerja yang berikutnya menggunakan perbandingan berpasangan untuk menghilangkan pilihan dari sejumlah alternatif [8].

METODE PENELITIAN

Pemilihan Sampel

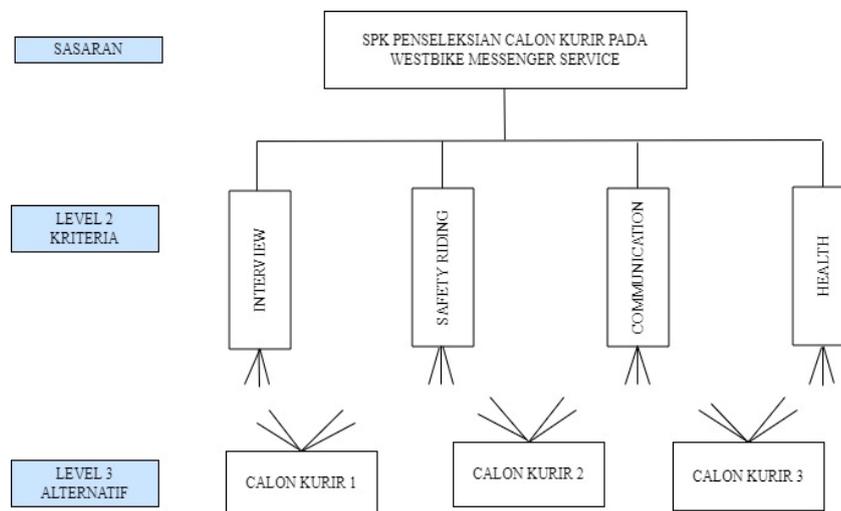
Pemilihan sampel dilakukan dengan meneliti calon kurir. Penelitian ini mengambil tiga calon kurir sebagai replikasi yang di inisialisasikan dengan Calon Kurir 1, Calon Kurir 2, Calon Kurir 3.

Analisis Data

Pencapaian tujuan dengan metode AHP dilakukan untuk pemilihan calon kurir terbaik. Kriteria ditentukan oleh Manajer dan Bagian HRD dari hasil pertimbangan dengan menetapkan narasi kriteria *Interview*, *Safety Riding*, *Communication*, dan *Health*.

Metode AHP

Proses AHP pada langkah awal dengan pembuatan struktur AHP. Gambaran struktur AHP dengan melibatkan sasaran, level 1 sebagai kriteria, dan level 2 sebagai alternatif:



Gambar 1. Struktur AHP

Selanjutnya mengisi data matriks *pairwise comparison* per level dari hasil pengujian yang dilakukan oleh HRD. Perbandingan dilakukan berdasarkan prosedur pembuat keputusan dengan menilai tingkat kepentingan satu elemen terhadap elemen lainnya. Proses perbandingan berpasangan, dimulai dari level struktur paling atas yang ditujukan untuk memilih kriteria dan alternatif. Berikut perbandingan yang dihitung ke dalam tabel 1 dan 2 dengan bantuan Microsoft Excel.

Penjabaran dalam memastikan nilai dependensi antar kriteria maupun alternatif dengan skala Saaty [9] 1 sampai 9 dalam [10] [11] yang dijelaskan ke dalam tabel berikut:

Tabel 1. Skala Saaty

Intetitas	Definisi
Pentingnya	
1	Kedua elemen sama pentingnya (<i>Equal Importance</i>)

3	Elemen yang satu sedikit lebih penting dari pada elemen yang lainnya (<i>Slightly More Importance</i>)
5	Elemen yang satu lebih penting dari pada yang lainnya (<i>Materially More Importance</i>)
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting dari pada elemen lainnya (<i>Significantly More Importance</i>)
9	Satu elemen mutlak penting dari pada elemen lainnya (<i>Compromise Values</i>)
2, 4, 6, 8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan pertimbangan yang berdekatan (<i>Compromise values</i>)

Tabel 2. Skala Nilai *Random* Indeks ([12])

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
RI	0.00	0.00	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49	1.51	1.48	1.56

Penilaian tersebut bertujuan guna mendapatkan kesesuaian jawaban terhadap dampak keabsahan hasil. Formula dalam pencarian CR adalah:

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n-1} \quad (1)$$

Keterangan:

CI = *Consistency* Indeks

λ Max -n = Nilai eigen terbesar dikurangi jumlah objek

n-1 = Jumlah objek dikurangi 1

Batas inkonsistensi guna mendapati apakah CI cukup baik atau tidak, perincian nilai yang diperoleh dengan *Consistency Rasio* (CR) dengan nilai $\leq 0,1$ berdasarkan rumus:

$$CR = \frac{CI}{RI} \quad (2)$$

Keterangan:

CR = *Consistency Ratio*

RI = *Random* Indeks berdasarkan tabel 2

Setelah semua perhitungan dengan rata-rata pengukuran konsisten, dilakukan pencarian bobot prioritas terbaik dari kriteria dan alternatif, kemudian diinterpretasikan ke dalam *software Expert Choice 11* untuk diperiksa perhitungan dengan formula Ms. Excel sebanding atau tidak berdasarkan tahapan-tahapan AHP.

Tabel 3. Matriks *Pairwise Comparison* Kriteria

	<i>Interview</i>	<i>Safety Riding</i>	<i>Communication</i>	<i>Health</i>
<i>Interview</i>	1	3	3	1/4
<i>Safety Riding</i>	3	1	5	1/6
<i>Communication</i>	1/3	1/5	1	1/7
<i>Health</i>	4	6	7	1

Tabel 4. Hasil Normalisasi *Pairwise Comparison* Kriteria

	<i>Interview</i>	<i>Safety Riding</i>	<i>Communication</i>	<i>Health</i>
<i>Interview</i>	0,222711035	0,289253463	0,242014375	0,23881981
<i>Safety Riding</i>	0,293104206	0,219785103	0,274981419	0,21579806
<i>Communication</i>	0,169223792	0,146979157	0,183891158	0,20763991
<i>Health</i>	0,314960967	0,343982276	0,299113048	0,33774222
Jumlah	1	1	1	1

Tabel 5. Hasil Perangkingan Kriteria

Kriteria	Jumlah	Bobot	Peringkat
		Prioritas	
<i>Interview</i>	0,992798684	0,248199671	3
<i>Safety Riding</i>	1,003668789	0,250917197	2
<i>Communication</i>	0,707734021	0,176933505	4
<i>Health</i>	1,295798507	0,323949627	1
Jumlah	4	1	
	λ Max=	4,177421659	
	CI=	0,059140553	
	CR=	0,065711726	

Tabel 6. Matriks *Pairwise Comparison* Alternatif Calon Kurir Berdasarkan Kriteria *Interview*

	Calon Kurir 1	Calon Kurir 2	Calon Kurir 3
Calon Kurir 1	1	2	3
Calon Kurir 2	1/2	1	5
Calon Kurir 3	1/3	1/5	1

Tabel 7. Hasil Normalisasi *Pairwise Comparison* Alternatif Calon Kurir Berdasarkan Kriteria *Interview*

	Calon Kurir 1	Calon Kurir 2	Calon Kurir 3
Calon Kurir 1	0,402080881	0,442897373	0,347343747
Calon Kurir 2	0,319131807	0,351527878	0,41182155
Calon Kurir 3	0,278787312	0,20557475	0,240834703
Jumlah	1	1	1

Tabel 8. Hasil Perangkingan Alternatif Calon Kurir Berdasarkan Kriteria *Interview*

Alternatif	Jumlah	Bobot	Peringkat
		Prioritas	
Calon Kurir 1	1,192322001	0,397440667	1
Calon Kurir 2	1,082481234	0,360827078	2
Calon Kurir 3	0,725196765	0,241732255	3
Jumlah	3	1	
	λ Max=	3,01864	
	CI=	0,00932	
	CR=	0,01606897	

Tabel 9. Matriks *Pairwise Comparison* Alternatif Calon Kurir Berdasarkan Kriteria *Safety Riding*

	Calon Kurir 1	Calon Kurir 2	Calon Kurir 3
Calon Kurir 1	1	3	1/4
Calon Kurir 2	1/3	1	1/5
Calon Kurir 3	4	1/5	1

Tabel 10. Hasil Normalisasi *Pairwise Comparison* Alternatif Calon Kurir Berdasarkan Kriteria *Safety Riding*

	Calon Kurir 1	Calon Kurir 2	Calon Kurir 3
Calon Kurir 1	0,304807207	0,347343747	0,284436854
Calon Kurir 2	0,211341513	0,240834703	0,264047785
Calon Kurir 3	0,48385128	0,41182155	0,451515361
Jumlah	1	1	1

Tabel 11. Hasil Perangkingan Alternatif Calon Kurir Berdasarkan Kriteria *Safety Riding*

Alternatif	Jumlah	Bobot	Peringkat
		Prioritas	
Calon Kurir 1	0,936587808	0,312195936	2
Calon Kurir 2	0,716224001	0,238741334	3
Calon Kurir 3	1,347188191	0,44906273	1
Jumlah	3	1	
	λ Max=	3,01011652	
	CI=	0,00505826	
	CR=	0,00872114	

Tabel 12. Matriks *Pairwise Comparison* Alternatif Calon Kurir Berdasarkan Kriteria *Communication*

	Calon Kurir 1	Calon Kurir 2	Calon Kurir 3
Calon Kurir 1	1	2	1/5
Calon Kurir 2	1/2	1	1/6
Calon Kurir 3	5	6	1

Tabel 13. Hasil Normalisasi *Pairwise Comparison* Alternatif Calon Kurir Berdasarkan Kriteria *Communication*

	Calon Kurir 1	Calon Kurir 2	Calon Kurir 3
Calon Kurir 1	0,28541448	0,309028251	0,273896664
Calon Kurir 2	0,226533623	0,245275886	0,257746629
Calon Kurir 3	0,488051896	0,445695863	0,468356707
Jumlah	1	1	1

Tabel 14. Hasil Perangkingan Alternatif Calon Kurir Berdasarkan Kriteria *Communication*

Alternatif	Jumlah	Bobot Prioritas	Peringkat
Calon Kurir 1	0,868339396	0,289446465	2
Calon Kurir 2	0,729556138	0,243185379	3
Calon Kurir 3	1,402104466	0,467368155	1
Jumlah	3	1	
	λ Max=	3,00349301	
	CI=	0,0017465	
	CR=	0,00301121	

Tabel 15. Matriks *Pairwise Comparison* Alternatif Calon Kurir Berdasarkan Kriteria *Health*

	Calon Kurir 1	Calon Kurir 2	Calon Kurir 3
Calon Kurir 1	1	1/7	1/8
Calon Kurir 2	7	1	2
Calon Kurir 3	8	1/2	1

Tabel 16. Hasil Normalisasi *Pairwise Comparison* Alternatif Calon Kurir Berdasarkan Kriteria *Health*

	Calon Kurir 1	Calon Kurir 2	Calon Kurir 3
Calon Kurir 1	0,203544475	0,225671197	0,181164603
Calon Kurir 2	0,389366574	0,431693469	0,456506192
Calon Kurir 3	0,407088951	0,342635334	0,362329205
Jumlah	1	1	1

Tabel 17. Hasil Perangkingan Alternatif Calon Kurir Berdasarkan Kriteria *Health*

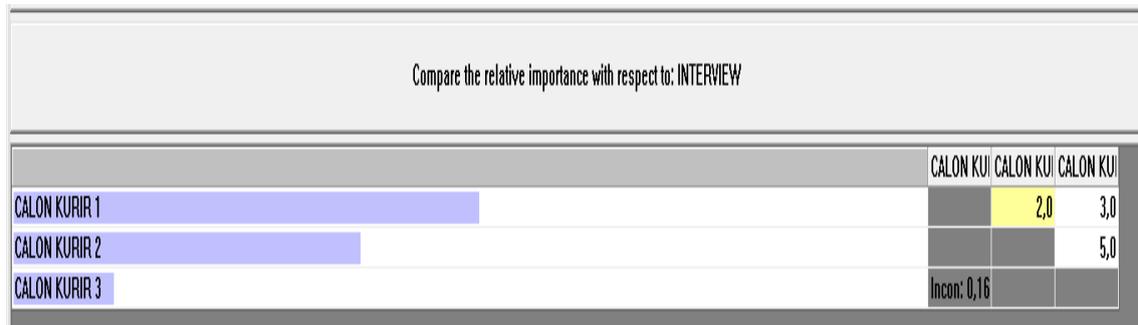
Alternatif	Jumlah	Bobot Prioritas	Peringkat
Calon Kurir 1	0,610380275	0,203460092	3
Calon Kurir 2	1,277566236	0,425855412	1
Calon Kurir 3	1,112053489	0,370684496	2
Jumlah	3	1	
	λ Max=	3,00912176	
	CI=	0,00456088	
	CR=	0,007863358	

Tabel 18. Hasil CR Alternatif Calon Kurir Berdasarkan Per Kriteria

Alternatif	CR
<i>Interview</i>	0,01606897
<i>Safety Riding</i>	0,00872114
<i>Communication</i>	0,00301121
<i>Health</i>	0,007863358

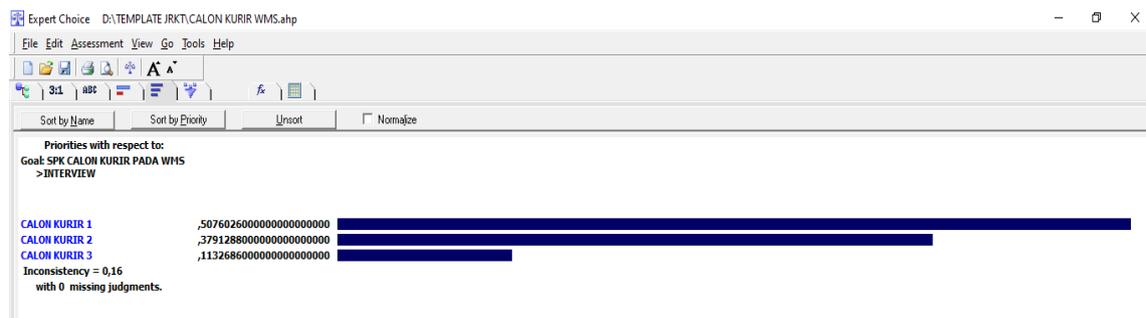
HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti memanfaatkan *software Expert Choice 11* sebagai peranti untuk membantu HRD dan mendiagnosis penseleksian calon kurir yang didapatkan dengan perhitungan Ms. Excel.



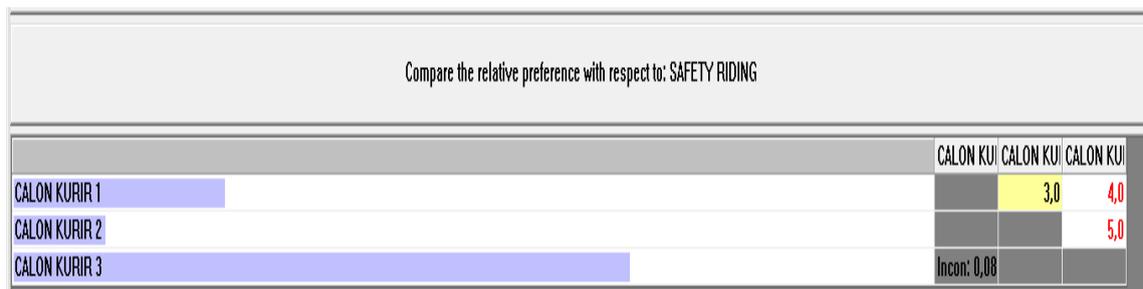
Gambar 2. Input Perbandingan Nilai Per Alternatif Berdasarkan Interview

Gambar 2 menunjukkan penilaian yang dilakukan oleh HRD untuk melakukan perbandingan per alternatif berdasarkan kriteria *Interview*. Calon Kurir 1 terhadap Calon Kurir 2 merupakan dua nilai yang berasaskan evaluasi dengan skala 2, Calon kurir 3 sedikit lebih penting terhadap Calon Kurir 1 dengan skala 3 dan lebih penting dari Calon Kurir 2 dengan skala 5. Hasil *inconsistency* didapatkan 0,16.



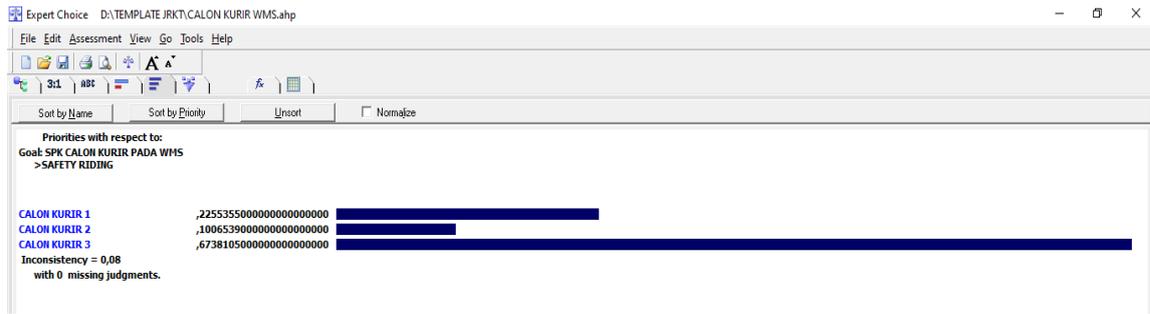
Gambar 3. Hasil Prioritas Per Alternatif Berdasarkan Interview

Gambar 3 menunjukkan bahwa Calon Kurir 1 sebagai prioritas pertama, Calon Kurir 2 prioritas kedua, Calon Kurir 3 prioritas ketiga. Hasil tersebut selaras dengan hasil pada tabel 8.



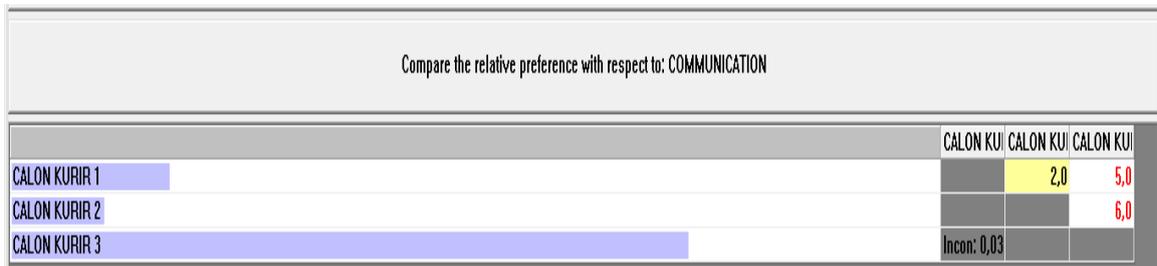
Gambar 4. Input Perbandingan Nilai Per Alternatif Berdasarkan Safety Riding

Gambar 4 menunjukkan penilaian yang dilakukan oleh HRD untuk melakukan perbandingan per alternatif berdasarkan kriteria *Safety Riding*. Calon Kurir 1 terhadap Calon Kurir 2 sedikit lebih penting daripada Calon Kurir 2 dengan skala 3, dan hampir berdekatan dengan Calon Kurir 3 dengan pemberian skala 4, Calon kurir 3 lebih penting terhadap Calon Kurir 2 dengan skala 5. Hasil *inconsistency* didapatkan 0,08.



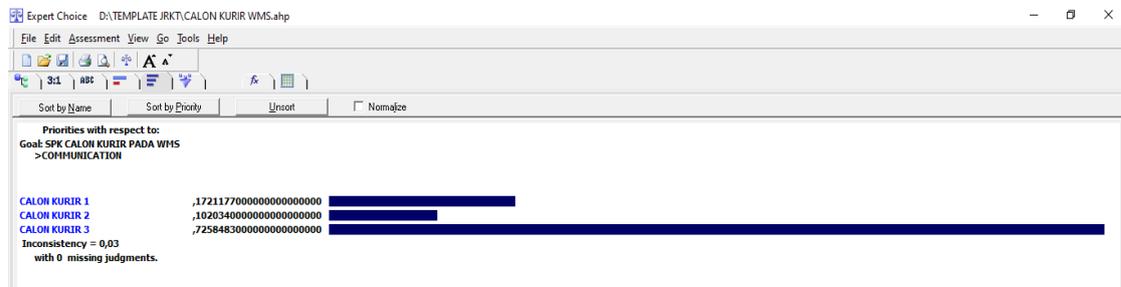
Gambar 5. Hasil Prioritas Per Alternatif Berdasarkan *Safety Riding*

Gambar 5 menunjukkan bahwa Calon Kurir 1 sebagai prioritas kedua, Calon Kurir 2 prioritas ketiga, Calon Kurir 3 prioritas pertama. Hasil tersebut sama dengan hasil pada tabel 11.



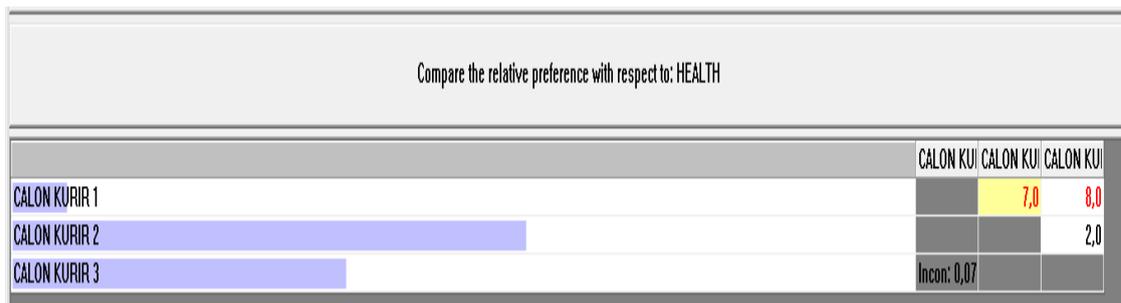
Gambar 6. Input Perbandingan Nilai Per Alternatif Berdasarkan *Communication*

Gambar 6 menunjukkan penilaian yang dilakukan oleh HRD untuk melakukan perbandingan per alternatif berdasarkan kriteria *Communication*. Antara Calon Kurir 2 dan Calon Kurir 1 memiliki nilai yang serupa dengan skala 2, dengan Calon Kurir 3 dengan skala 6, akan tetapi Calon Kurir 3 lebih penting ketimbang Calon Kurir 1 dengan skala 5. Hasil *inconsistency* didapatkan 0,03.



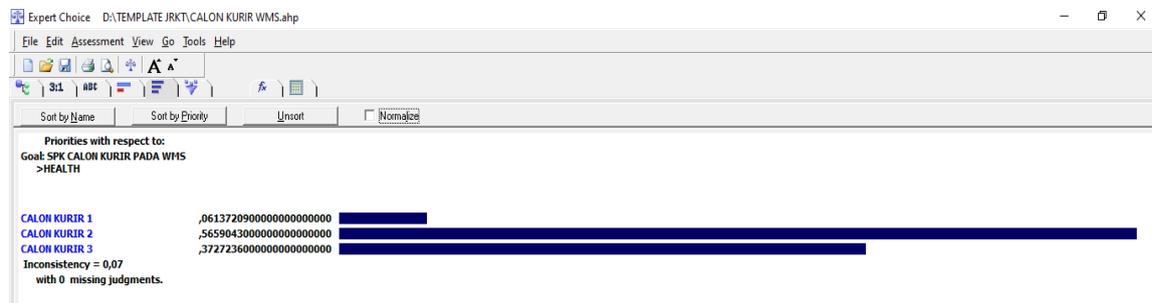
Gambar 7. Hasil Prioritas Per Alternatif Berdasarkan *Communication*

Gambar 7 menunjukkan bahwa Calon Kurir 1 sebagai prioritas kedua, Calon Kurir 2 prioritas ketiga, Calon Kurir 3 prioritas pertama. Hasil tersebut setara dengan hasil pada tabel 14.



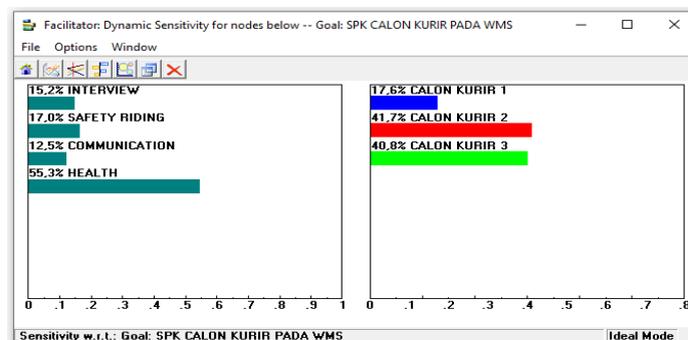
Gambar 8. Input Perbandingan Nilai Per Alternatif Berdasarkan *Health*

Gambar 8 menunjukkan penilaian yang dilakukan oleh HRD untuk melakukan perbandingan per alternatif berdasarkan kriteria *Health*. Calon Kurir 2 memiliki nilai yang unggul terhadap Calon Kurir 1 dengan skala 7, dan Calon Kurir 1 memiliki nilai yang sebanding dengan skala 8, dan sebanding juga dengan Calon Kurir 3 dengan skala 2,. Hasil *inconsistency* didapatkan 0,07.



Gambar 9. Hasil Prioritas Per Alternatif Berdasarkan *Health*

Gambar 9 menunjukkan bahwa Calon Kurir 1 sebagai prioritas ketiga, Calon Kurir 2 menempati prioritas pertama, Calon Kurir 3 memperoleh prioritas kedua. Hasil tersebut sesuai dengan hasil pada tabel 17.



Gambar 10. Hasil Prioritas Kriteria dan Alternatif

Gambar 10 adalah penggabungan dari setiap kriteria terhadap alternatif dengan perolehan Calon Kurir 1 sebagai prioritas ketiga, Calon Kurir 2 sebagai prioritas pertama, dan Calon Kurir 3 sebagai prioritas kedua. Untuk kriteria *Health* diperoleh dengan bobot 55,3% sebagai prioritas pertama, *Safety Riding* dengan bobot 17,0% sebagai prioritas kedua, *Interview* dengan bobot 15,2% sebagai prioritas ketiga, *Communication* dengan bobot 12,5% sebagai prioritas keempat. Hasil kriteria selaras dengan hasil pada tabel 5. Berdasarkan hasil pengukuran dari kriteria yang ditentukan dan urutan perankingan dari beberapa kandidat dengan metode AHP yang diaktualitaskan dengan alat bantu *Expert Choice*, mampu membentuk keputusan yang tepat, durasi yang singkat, serta sesuai sasaran utama perusahaan WMS secara konsekuen dan logis.

SIMPULAN

Bersumber pada pengkajian dari hitungan formula pada Ms. Excel dan *tools Expert Choice* 11 maka:

1. Hasil keduanya dapat diterapkan secara bersamaan untuk mencapai keputusan yang membuktikan bobot dan peringkat terbaik dalam penyeleksian calon kurir.
2. Pengimplementasian dengan metode AHP dalam menyeleksi calon kurir pada WMS, ditemukan kriteria *Health* sebagai prioritas yang harus didahulukan dan alternatif calon kurir kedua sebagai calon yang diutamakan karena merupakan calon kurir terbaik diantara calon kurir yang lainnya dengan mengukur kriteria yang telah diuji.
3. Teknik prosedur pada AHP diharapkan mampu berekspansi ke dalam sistem yang dibangun dengan aplikasi berbasis *mobile* maupun dekstop agar lebih mempermudah *team recruitment* mencapai keputusan dengan cepat dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] EDi. Sumanto and N. Effendi, “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW),” *SATIN - Sains dan Teknologi informasi*, vol. 03, no. 01, pp. 1–9, 2019, doi: <https://doi.org/10.33372/stn.v3i1.208>.
- [2] Mupidah, “Implementasi Metode Profile Matching Dan Analytical Hierarchi Process (Ahp) Pada Perekrutan Tenaga Kurir,” *Jurnal Pelita Informatika*, vol. 18, no. 2, pp. 269–276, 2019.
- [3] H. Pratiwi, *PENJELASAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN*. 2020.
- [4] H. Pratiwi, *Metode Analytical Hierarchy Process*, no. May. 2020. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/341767794_METODE_ANALYTICAL_HIERARCHY_PROCESS_Oleh_Heny_Pratiwi/link/5ed2f60d458515294521e203/download
- [5] S. Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo,” vol. 16, no. 04, pp. 453–464, 2016.
- [6] T. A. Aziz, M. S. Maarif, and A. Sukmawati, “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja,” *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 246–253, 2017, doi: 10.17358/jabm.3.2.246.
- [7] T. L. Saaty, “Decision making — the Analytic Hierarchy and Network Processes (AHP/ANP),” *J Syst Sci Syst Eng*, vol. 13, no. 1, pp. 1–35, 2004, doi: 10.1007/s11518-006-0151-5.
- [8] D. U. Ozsahin, H. Gökçekuş, B. Uzun, and James LaMoreaux, *Application of Multi-Criteria Decision Analysis in Environmental and Civil Engineering*. 2021.
- [9] M. Bruhn, “General rights Graphical and technical options in Expert Choice for group decision making.”
- [10] S. H. Saragih, “Penerapan Metode Analitical Hierarchy Process (AHP) Pada Sistem Pemilihan Laptop,” *Pelita Informatika Darma*, vol. 4, no. 2, pp. 82–88, 2013.
- [11] N. Kustian, “PENENTUAN DALAM PEMILIHAN JASA PENGIRIMAN BARANG TRANSAKSI E-COMMERCE ONLINE,” *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, vol. 2, no. 4, pp. 308–314, Jun. 2016, doi: 10.30998/JABE.V2I4.1523.
- [12] Marimin, *Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk*, no. March 2004. 2004. doi: 10.13140/RG.2.1.3743.2800.