

Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Staff Marketing Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process

Aditia Yudhistira

Sistem Informasi, Universitas Teknokrat Indonesia, Indonesia
aditiayudhistira@teknokrat.ac.id

Abstrak: Proses rekrutmen staff marketing, perusahaan berfokus pada pencarian individu yang memiliki keterampilan komunikasi yang kuat, kreativitas yang tinggi, serta pemahaman yang mendalam tentang pasar dan tren industri. Kandidat ideal harus mampu mengembangkan strategi pemasaran yang inovatif untuk meningkatkan visibilitas merek dan memperluas pangsa pasar perusahaan. Sistem pendukung keputusan (SPK) rekrutmen staff marketing menggunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP) merupakan suatu aplikasi yang dirancang untuk membantu manajer HR atau tim rekrutmen dalam mengambil keputusan yang efektif dan efisien terkait dengan perekrutan staff marketing. Metode AHP digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap kriteria-kriteria yang penting dalam proses rekrutmen, serta untuk membandingkan calon karyawan berdasarkan kriteria-kriteria tersebut. Dengan menggunakan AHP, SPK dapat memberikan bobot relatif untuk setiap kriteria dan alternatif, sehingga memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang didasarkan pada analisis yang terstruktur dan matang. SPK ini akan membantu meminimalkan kesalahan dalam seleksi karyawan dan meningkatkan kecocokan antara calon karyawan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja tim pemasaran dan kontribusi perusahaan secara keseluruhan. Hasil perankingan didapatkan bahwa Budi menjadi yang terbaik 1 dalam rekrutmen staff marketing dengan nilai 2,170024213.

Kata Kunci: AHP; Rekrutmen; Seleksi; SPK; Staff;

Abstract: The company's marketing staff recruitment process focuses on finding individuals who have strong communication skills, high creativity, and a deep understanding of the market and industry trends. The ideal candidate should be able to develop innovative marketing strategies to increase brand visibility and expand the company's market share. The decision support system (DSS) for marketing staff recruitment using the analytical hierarchy process (AHP) method is an application designed to assist HR managers or recruitment teams in making effective and efficient decisions related to marketing staff recruitment. The AHP method

is used to evaluate criteria that are important in the recruitment process, as well as to compare prospective employees based on these criteria. By using AHP, DSS can assign relative weight to each criterion and alternative, thus enabling managers to make decisions based on structured and mature analysis. This DSS will help minimize errors in employee selection and improve the match between prospective employees and company needs, so as to improve the performance of the marketing team and the company's overall contribution. The ranking results found that Budi became the 1st best in marketing staff recruitment with a value of 2.170024213.

Keywords: AHP; Recruitment; Selection; SPK; Staff;

1. PENDAHULUAN

Proses rekrutmen staff marketing, perusahaan berfokus pada pencarian individu yang memiliki keterampilan komunikasi yang kuat, kreativitas yang tinggi, serta pemahaman yang mendalam tentang pasar dan tren industri. Kandidat ideal harus mampu mengembangkan strategi pemasaran yang inovatif untuk meningkatkan visibilitas merek dan memperluas pangsa pasar perusahaan. Selain itu, keahlian dalam analisis data dan pemahaman yang baik tentang media sosial juga menjadi nilai tambah. Proses rekrutmen ini tidak hanya menilai pengalaman dan keahlian teknis, tetapi juga fokus pada kemampuan kandidat untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan membangun hubungan yang baik dengan pelanggan potensial. Dalam proses rekrutmen staff marketing, perusahaan juga mencari individu yang memiliki semangat kerja tinggi, kemampuan bekerja dalam tim, serta kemauan untuk terus belajar dan berkembang. Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan kemauan untuk mengambil inisiatif menjadi faktor penentu dalam pemilihan kandidat. Dengan memperhatikan berbagai aspek tersebut, perusahaan dapat memastikan bahwa staff marketing yang direkrut memiliki potensi untuk menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan pemasaran perusahaan dan mendukung pertumbuhan bisnis secara keseluruhan. Salah satu masalah yang sering dihadapi dalam rekrutmen staf pemasaran adalah kesulitan menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk persaingan yang ketat di pasar tenaga kerja, kebutuhan akan keterampilan dan pengalaman yang khusus, serta tantangan dalam menilai kemampuan soft skills seperti kreativitas, komunikasi, dan kepemimpinan. Selain itu, proses rekrutmen yang tidak efisien atau kurangnya strategi pemasaran yang tepat untuk menarik calon karyawan yang berkualitas juga dapat menjadi masalah. Semua ini dapat menyebabkan penundaan dalam mengisi posisi yang kosong dan mengganggu produktivitas departemen pemasaran serta pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan rekrutmen dilakukan oleh [1] hasil penelitian dengan menggunakan metode SMART ini objektif karena pengolahan datanya berdasarkan seluruh kriteria, sehingga pegawai yang terpilih dipastikan siap bekerja. Penelitian dari [2] hasil dari penelitian dengan menggunakan metode VIKOR membantu perusahaan dalam proses penerimaan staff administrasi dalam membuat keputusan berdasarkan kriteria-kriteria yang digunakan dan menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam menetapkan standart penilaian terhadap calon karyawan yang akan mengisi sebuah posisi atau jabatan dalam perusahaan. Penelitian dari [3] hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode PROMETHEE dapat digunakan sebagai alat untuk menentukan calon tenaga kependidikan. Hasil pemeringkatan bergantung pada nilai kriteria, nilai bobot, dan nilai preferensi. Penerapan metode ini dapat menyelesaikan permasalahan pemilihan tenaga kependidikan karena dipilih berdasarkan pemeringkatan multi kriteria. Dari penelitian terdahulu yang

menjadi literatur yang menjadi perbedaan yaitu metode AHP yang digunakan dalam penelitian ini.

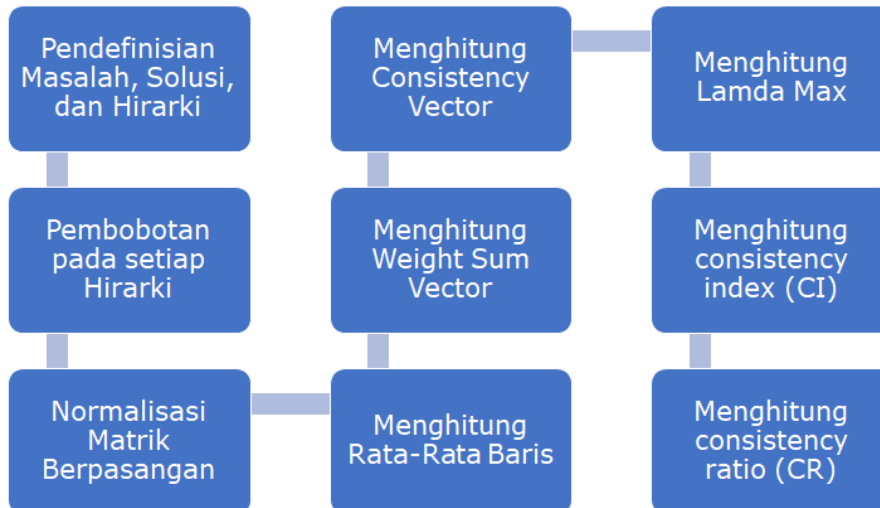
Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sistem komputer yang dirancang untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang kompleks dan tidak pasti[4], [5]. Dengan menggunakan SPK, pengambil keputusan dapat mengakses informasi yang terkini dan akurat, menganalisis berbagai skenario dan alternatif, serta mengevaluasi konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil. Selain itu, SPK juga dapat membantu mengidentifikasi pola dan tren yang mungkin tidak terlihat secara manual, sehingga memungkinkan perusahaan atau organisasi untuk merespons perubahan pasar atau lingkungan dengan lebih cepat dan efektif. Dengan demikian, implementasi SPK dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi risiko, serta meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, penggunaan SPK juga memungkinkan pengambil keputusan untuk memperhitungkan berbagai faktor yang kompleks dan saling terkait secara simultan, yang mungkin sulit dilakukan secara manual. SPK dapat memanfaatkan teknik-teknik seperti analisis statistik, pemodelan prediktif, dan teknik kecerdasan buatan untuk menyajikan informasi dengan cara yang mudah dipahami dan digunakan[6], [7]. Dengan adanya sistem ini, perusahaan dapat meningkatkan tingkat akurasi dalam pengambilan keputusan, mengurangi tingkat ketidakpastian, dan bahkan mempercepat proses pengambilan keputusan yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah pendekatan yang digunakan dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah yang melibatkan beberapa kriteria yang saling terkait[8]–[11]. Dalam AHP, pengambil keputusan membuat struktur hierarkis yang terdiri dari tujuan, kriteria, dan alternatif keputusan. Kemudian, mereka memberikan bobot relatif untuk setiap kriteria dan melakukan perbandingan berpasangan antara kriteria untuk menentukan preferensi relatifnya. Setelah itu, AHP menghitung konsistensi dari perbandingan berpasangan dan menghasilkan bobot akhir untuk setiap kriteria. Dengan demikian, AHP membantu pengambil keputusan untuk membuat keputusan yang lebih rasional dan konsisten, terutama dalam situasi yang kompleks dan tidak pasti. Metode ini telah banyak digunakan dalam berbagai bidang, seperti manajemen, teknik, ekonomi, dan lainnya, untuk membantu memecahkan masalah pengambilan keputusan yang kompleks. Setelah mendapatkan bobot untuk setiap kriteria, metode AHP melibatkan proses penghitungan skor untuk setiap alternatif keputusan berdasarkan bobot kriteria yang telah ditetapkan. Alternatif yang memiliki skor tertinggi kemudian diidentifikasi sebagai solusi terbaik[12], [13]. Namun, penting untuk memperhatikan bahwa dalam AHP, terkadang diperlukan iterasi dan evaluasi ulang untuk memastikan konsistensi dan validitas keputusan yang diambil. Dengan memanfaatkan metode AHP, pengambil keputusan dapat menghindari keputusan yang didasarkan pada preferensi subjektif semata, serta dapat mempertimbangkan berbagai faktor secara sistematis dan terstruktur.

Tujuan penelitian tentang SPK rekrutmen staff marketing menggunakan metode AHP adalah untuk mengembangkan sistem yang efisien dan efektif dalam proses pemilihan karyawan di departemen pemasaran. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dibangun suatu kerangka kerja yang terstruktur dan terukur untuk mengevaluasi kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kriteria-kriteria khusus yang relevan dalam proses rekrutmen staff marketing, serta untuk memberikan bobot relatif kepada setiap kriteria tersebut agar dapat memprioritaskan faktor-faktor yang paling penting dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses rekrutmen, serta memastikan bahwa kandidat yang dipilih memiliki kemampuan dan kecocokan yang optimal dengan kebutuhan perusahaan dalam mengembangkan strategi pemasaran yang efektif.

2. METODE PENELITIAN

Tahapan penelitian adalah proses sistematis yang dilakukan untuk memperoleh data, informasi, dan pemahaman yang mendalam tentang suatu fenomena atau topik tertentu[14], [15]. Tahapan penelitian yang dilakukan seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Tahapan yang dilakukan pada gambar 1 menunjukkan penyelesaian masalah menggunakan metode AHP antara lain:

1. Pendefinisian Masalah, Solusi, dan Hirarki
Dalam tahap ini kita berusaha menentukan masalah yang akan kita pecahkan secara jelas, detail dan mudah dipahami. Dari masalah yang ada kita coba tentukan solusi yang mungkin cocok bagi masalah tersebut. Solusi tersebut nantinya kita kembangkan lebih lanjut dalam tahap berikutnya. Setelah menyusun tujuan utama sebagai level teratas akan disusun level hirarki yang berada di bawahnya yaitu kriteria-kriteria yang cocok untuk mempertimbangkan atau menilai alternatif yang kita berikan dan menentukan alternatif tersebut.
 2. Pembobotan pada setiap Hirarki
Penilaian kriteria yang berada pada setiap tingkat hirarki diberikan penilaian kepentingan relative antara satu kriteria dengan kriteria lainnya. Tingkat hirarki setiap kriteria dilakukan perbandingan berpasangan (Pairwise Comparison) yaitu membandingkan setiap elemen dengan elemen lainnya. Setiap tingkat hirarki secara berpasangan sehingga didapat nilai tingkat kepentingan elemen dalam bentuk kualitatif
 3. Normalisasi Matrik Berpasangan
Normalisasi data pada matrik berpasangan antar kriteria dengan cara membagikan kolom ke-i dan baris ke-j dengan jumlah pada kolom i.
 4. Menghitung Rata-Rata Baris (Row Average) pada Matrik Berpasangan
Tahapan ini melakukan penjumlahan nilai-nilai dari baris dan membagi hasil jumlahnya dengan banyak jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata/bobot prioritas ditunjukkan pada persamaan berikut
- $$x = \frac{\sum i}{n} \quad (1)$$
5. Menghitung Weight Sum Vector
Tahapan ini kita mengalikan matrik awal perbandingan kriteria dengan Row Average
 6. Menghitung Consistency Vector

Tahapan ini menghitung Consistency Vector yang didapat dari perkalian antara Weight Sum Vector dengan Row Average.

7. Menghitung Lamda Max

Tahapan ini menghitung lamda max dengan rumus sebagai berikut

$$\Lambda_{max} = \frac{\sum a}{n} \quad (2)$$

8. Menghitung consistency index (CI)

Tahapan ini kita menghitung nilai consistency index dengan persamaan berikut ini

$$CI = \frac{\Lambda - n}{n-1} \quad (3)$$

9. Menghitung consistency ratio (CR)

Tahapan ini kita menghitung nilai nilai consistency ratio dengan persamaan berikut ini

$$CR = \frac{CI}{IR} \quad (4)$$

CR =Rasio Konsistensi

RI =Indeks Random

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

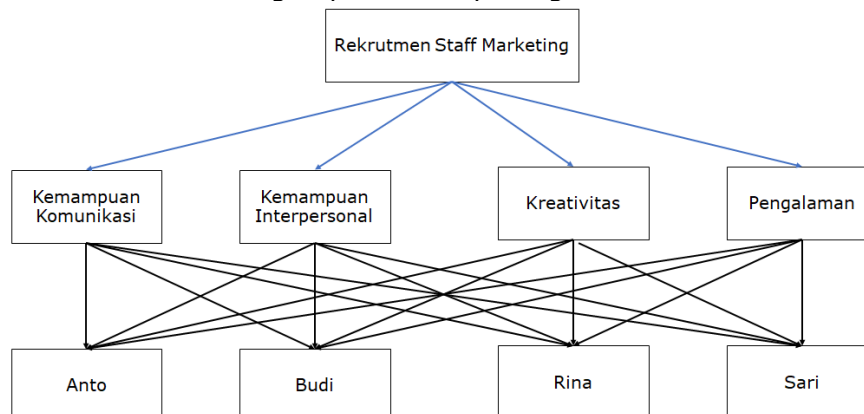
Sistem pendukung keputusan (SPK) rekrutmen staff marketing menggunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP) merupakan suatu aplikasi yang dirancang untuk membantu manajer HR atau tim rekrutmen dalam mengambil keputusan yang efektif dan efisien terkait dengan perekrutan staff marketing. Metode AHP digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap kriteria-kriteria yang penting dalam proses rekrutmen, serta untuk membandingkan calon karyawan berdasarkan kriteria-kriteria tersebut. Dengan menggunakan AHP, SPK dapat memberikan bobot relatif untuk setiap kriteria dan alternatif, sehingga memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang didasarkan pada analisis yang terstruktur dan matang. SPK ini akan membantu meminimalkan kesalahan dalam seleksi karyawan dan meningkatkan kecocokan antara calon karyawan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja tim pemasaran dan kontribusi perusahaan secara keseluruhan.

Penerapan Metode AHP

Penerapan Metode AHP dalam pengambilan keputusan memberikan kerangka kerja yang sistematis dan terstruktur, yang memungkinkan para pengambil keputusan untuk membuat keputusan yang lebih rasional dan didasarkan pada analisis yang matang.

1. Pendefinisian Masalah, Solusi, dan Hirarki

Tahap pertama kita akan melakukan pendefinisian masalah yaitu rekrutmen staff marketing. Solusi yang akan dihasilkan yaitu rekrutmen staff marketing, dan hirarki dari rekrutmen staff marketing dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Hirarki Rekrutmen Staff Marketing

Hirarki pada gambar 2 menunjukkan tingkatan dalam rekrutmen staff marketing dalam penelitian ini dimana mempunyai 4 kriteria yang digunakan serta 4 kandidat calon staff marketing.

2. Pembobotan pada setiap Hirarki

Tahapan kedua kita akan membuat pembobotan setiap hirarki dan matriks berpasangan dari masing-masing kriteria, seperti tabel 1 berikut ini

Tabel 1. Pembobotan Setiap Hirarki

	Kemampuan Komunikasi	Keterampilan Interpersonal	Kreativitas	Pengalaman
Kemampuan Komunikasi	1	5	1/5	1/9
Keterampilan Interpersonal	1/5	1	5	1/7
Kreativitas	5	1/5	1	1/7
Pengalaman	9	7	7	1

Dari matrik berpasangan diatas yang berwarna biru merupakan nilai mutlak dari masing-masing kriteria terhadap kriteria itu sendiri. Yang berwarna putih merupakan perbandingan dari kriteria 1 dengan kriteria lainnya, dan yang berwarna abu-abu kebalikan dari kriteria yang berwarna putih (dari nilai kriteria berwarna putih akan menjadi pembagi dari 1).

Selanjutnya kita akan menghitung nilai dari matrik berpasangan sebagai pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Matriks Berpasangan

	Kemampuan Komunikasi	Keterampilan Interpersonal	Kreativitas	Pengalaman
Kemampuan Komunikasi	1,0000	5,0000	0,2000	0,1111
Keterampilan Interpersonal	0,2000	1,0000	5,0000	0,1429
Kreativitas	5,0000	0,2000	1,0000	0,1429
Pengalaman	9,0000	7,0000	7,0000	1,0000
Total	15,2000	13,2000	13,2000	1,3968

3. Normalisasi Matrik Berpasangan

Tahapan ketiga kita akan menghitung normalisasi matriks berpasangan dari masing-masing kriteria, seperti pada tabel 3 berikut ini

Tabel 3. Normalisasi Matriks Berpasangan

	Kemampuan Komunikasi	Keterampilan Interpersonal	Kreativitas	Pengalaman
Kemampuan Komunikasi	0,0658	0,3788	0,0152	0,0795
Keterampilan Interpersonal	0,0132	0,0758	0,3788	0,1023
Kreativitas	0,3289	0,0152	0,0758	0,1023
Pengalaman	0,5921	0,5303	0,5303	0,7159

Nilai normalisasi didapat berdasarkan nilai kolom dibagi dengan jumlah total tiap kolom.

4. Menghitung Rata-Rata Baris (Row Average) pada Matrik Berpasangan
Tahapan keempat kita akan menghitung rata-rata baris (row average) pada matrik berpasangan, seperti berikut ini

$$x_{\text{Kemampuan Komunikasi}} = \frac{(0,0658 + 0,3788 + 0,0152 + 0,0795)}{4} = \frac{0,5359}{4} = 0,1348185812$$

$$x_{\text{Keterampilan Interpersonal}} = \frac{(0,0132 + 0,0758 + 0,3788 + 0,1023)}{4} = \frac{0,57}{4} = 0,142494019$$

$$x_{\text{Kreativitas}} = \frac{(0,3289 + 0,0152 + 0,0758 + 0,1023)}{4} = \frac{0,5221}{4} = 0,130532297$$

$$x_{\text{Pengalaman}} = \frac{(0,5921 + 0,5303 + 0,5303 + 0,7159)}{4} = \frac{2,3686}{4} = 0,592155104$$

5. Menghitung Weight Sum Vector

Tahapan kelima kita akan melakukan perkalian matrik awal dengan row average, sebagai berikut

0,0658	0,3788	0,0152	0,0795		0,134818581
0,0132	0,0758	0,3788	0,1023	X	0,142494019
0,3289	0,0152	0,0758	0,1023		0,130532297
0,5921	0,5303	0,5303	0,7159		0,592155104

$$W_{\text{Keterampilan Komunikasi}} = (0,0658 \times 0,134818581) + (0,3788 \times 0,142494019) + (0,0152 \times 0,130532297) + (0,0795 \times 0,592155104) = 0,111908219$$

$$W_{\text{Keterampilan Interpersonal}} = (0,0132 \times 0,134818581) + (0,0758 \times 0,142494019) + (0,3788 \times 0,130532297) + (0,1023 \times 0,592155104) = 0,122603753$$

$$W_{\text{Kreativitas}} = (0,3289 \times 0,134818581) + (0,0152 \times 0,142494019) + (0,0758 \times 0,130532297) + (0,1023 \times 0,592155104) = 0,116979556$$

$$W_{\text{Pengalaman}} = (0,5921 \times 0,134818581) + (0,5303 \times 0,142494019) + (0,5303 \times 0,130532297) + (0,7159 \times 0,592155104) = 0,648535776$$

6. Menghitung Consistency Vector

Tahapan keenam kita akan melakukan perkalian antara weight sum vector dengan row average, sebagai berikut

0,111908219		0,134818581		0,015087307
0,122603753	X	0,142494019	=	0,017470302
0,116979556		0,130532297		0,01526961
0,648535776		0,592155104		0,38403377

7. Menghitung Lamda Max

Tahapan ini menghitung lamda max dengan rumus (2) sebagai berikut

$$\Lambda_{\text{max}} = \frac{(0,015087307 + 0,017470302 + 0,01526961 + 0,38403377)}{4} = 0,107965247$$

8. Menghitung Consistency Index (CI)

Tahapan ini kita menghitung nilai consistency index rumus (3) sebagai berikut

$$CI = \frac{0,107965247 - 4}{4 - 1} = \frac{-3,892034753}{3} = -1,297344918$$

9. Menghitung Consistency Ratio (CR)

Tahapan ini kita menghitung nilai nilai consistency ratio dengan persamaan berikut ini

$$CR = \frac{-1,297344918}{1,90} = -0,682813115$$

Dari hasil nilai CR yang didapat menunjukkan bahwa nilai $CR < 0,1$ maka dapat diteruskan untuk perhitungan alternatif, jika lebih dari $>0,1$ maka harus mengulang dari langkah pertama.

Penyelesaian Masalah Rekrutmen Staff Marketing Menggunakan AHP

Hasil penilaian perbandingan antara 4 alternatif kriteria kemampuan komunikasi yaitu seperti pada tabel 4 berikut ini

Tabel 4. Data Penilaian dan Normalisasi Untuk Kriteria Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi	Anto	Budi	Rina	Sari	
Anto	1	3	3	5	
Budi	1/3	1	3	5	
Rina	1/3	1/3	1	5	
Sari	1/5	1/5	1/5	1	
Hasil Normalisasi					
Kemampuan Komunikasi	Anto	Budi	Rina	Sari	Row Average
Anto	1,00	3,00	3,00	5,00	3
Budi	0,33	1,00	3,00	5,00	2,333333
Rina	0,33	0,33	1,00	5,00	1,666667
Sari	0,20	0,20	0,20	1,00	0,4

Hasil penilaian perbandingan antara 4 alternatif kriteria keterampilan interpersonal yaitu seperti pada tabel 5 berikut ini

Tabel 5. Data Penilaian dan Normalisasi Untuk Kriteria Kemampuan Interpersonal

Keterampilan Interpersonal	Anto	Budi	Rina	Sari	
Anto	1	1	3	1/3	
Budi	1	1	1/5	1	
Rina	1/3	5	1	1/3	
Sari	3	1	3	1	
Hasil Normalisasi					
Keterampilan Interpersonal	Anto	Budi	Rina	Sari	Row Average
Anto	1,00	1,00	3,00	0,33	1,333333
Budi	1,00	1,00	0,20	1,00	0,8
Rina	0,33	5,00	1,00	0,33	1,666667
Sari	3,00	1,00	3,00	1,00	2

Hasil penilaian perbandingan antara 4 alternatif kriteria kreativitas yaitu seperti pada tabel 6 berikut ini

Tabel 6. Data Penilaian dan Normalisasi Untuk Kriteria Kreativitas

Kriteria Kreativitas	Anto	Budi	Rina	Sari	
Anto	1	1	1/5	1/7	
Budi	1	1	3	3	
Rina	5	1/3	1	1/5	
Sari	7	1/3	5	1	
Hasil Normalisasi					

Kriteria Kreativitas	Anto	Budi	Rina	Sari	Row Average
Anto	1,00	1,00	0,20	0,14	0,585714
Budi	1,00	1,00	3,00	3,00	2
Rina	5,00	0,33	1,00	0,20	1,633333
Sari	7,00	0,33	5,00	1,00	3,333333

Hasil penilaian perbandingan antara 4 alternatif kriteria pengalaman yaitu seperti pada tabel 7 berikut ini

Tabel 7. Data Penilaian dan Normalisasi Untuk Kriteria Pengalaman

Kriteria Pengalaman	Anto	Budi	Rina	Sari
Anto	1	1	3	1/3
Budi	1	1	3	5
Rina	5	1/3	1	1/5
Sari	3	1/3	5	1

Hasil Normalisasi					
Kriteria Pengalaman	Anto	Budi	Rina	Sari	Row Average
Anto	1,00	1,00	3,00	0,33	1,333333
Budi	1,00	1,00	3,00	5,00	2,5
Rina	5,00	0,33	1,00	0,20	1,633333
Sari	3,00	0,33	5,00	1,00	2,3

Setelah mendapatkan nilai masing-masing row average dari setiap alternatif dengan kriteria yang ada, selanjutnya akan melakukan perkalian dengan nilai row average kriteria, sebagai pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Perhitungan Nilai Row Average Kriteria

	Row Average				Row Average Kriteria
	Kemampuan Komunikasi	Keterampilan Interpersonal	Kreativitas	Pengalaman	
Anto	3	1,333333	0,585714	1,333333	0,134818581
Budi	2,333333	0,8	2	2,5	0,142494019
Rina	1,666667	1,666667	1,633333	1,633333	0,130532297
Sari	0,4	2	3,333333	2,3	0,592155104

Hasil nilai masing-masing alternatif dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Perhitungan Nilai Akhir Alternatif

Alternatif	Total Nilai
Anto	1,460442256
Budi	2,170024213
Rina	1,64257694
Sari	2,135979823

Setelah mendapatkan nilai akhir, tahapan terakhir membuat perangkingan masing-masing alternatif, hasil perangkingan masing-masing alternatif dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 10. Perangkingan Alternatif

Alternatif	Total Nilai	Rangking
Budi	2,170024213	1
Sari	2,135979823	2
Rina	1,64257694	3
Anto	1,460442256	4

Hasil perangkingan didapatkan bahwa Budi menjadi yang terbaik 1 dalam rekrutmen staff marketing dengan nilai 2,170024213.

4. KESIMPULAN

Sistem pendukung keputusan (SPK) rekrutmen staff marketing menggunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP) merupakan suatu aplikasi yang dirancang untuk membantu manajer HR atau tim rekrutmen dalam mengambil keputusan yang efektif dan efisien terkait dengan perekrutan staff marketing. Metode AHP digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap kriteria-kriteria yang penting dalam proses rekrutmen, serta untuk membandingkan calon karyawan berdasarkan kriteria-kriteria tersebut. Dengan menggunakan AHP, SPK dapat memberikan bobot relatif untuk setiap kriteria dan alternatif, sehingga memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang didasarkan pada analisis yang terstruktur dan matang. SPK ini akan membantu meminimalkan kesalahan dalam seleksi karyawan dan meningkatkan kecocokan antara calon karyawan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja tim pemasaran dan kontribusi perusahaan secara keseluruhan. Hasil perangkingan didapatkan bahwa Budi menjadi yang terbaik 1 dalam rekrutmen staff marketing dengan nilai 2,170024213.

5. REFERENCES

- [1] H. Hasugian, A. U. Hamdani, W. Wulandari, and N. Nofiyani, "Penerapan Metode SMART Pada Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Baru," *J. Media Inform. Budidarma*, vol. 7, no. 1, pp. 189–198, 2023.
- [2] M. N. D. Satria, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode VIKOR," *J. Artif. Intell. Technol. Inf.*, vol. 1, no. 1, pp. 39–49, 2023.
- [3] A. A. Mahmudi, "Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Tenaga Kependidikan Menggunakan Metode Promethee," *Curtina*, vol. 3, no. 1, pp. 52–61, 2022.
- [4] Y. Setiawan and S. Budilaksono, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Lulusan Terbaik Dengan Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory (Maut) DiStmik Antar Bangsa," *IKRA-ITH Inform. J. Komput. dan Inform.*, vol. 6, no. 2, pp. 12–20, 2022.
- [5] N. Y. Saragih, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan JSK di Ramayana Menerapkan Metode DEMATEL dan ARAS," *Bull. Comput. Sci. Res.*, vol. 2, no. 1, pp. 11–17, 2021.
- [6] S. Setiawansyah, "Kombinasi Pembobotan PIPRECIA-S dan Metode SAW dalam Pemilihan Ketua Organisasi Sekolah," *J. Ilm. Inform. dan Ilmu Komput.*, vol. 2, no. 1, pp. 32–40, 2023.
- [7] S. Sintaro, "Penerapan Metode Grey Relational Analysis (GRA) Dalam Pemilihan E-Commerce," *J. Inf. Technol. Softw. Eng. Comput. Sci.*, vol. 1, no. 4, pp. 166–173, 2023.
- [8] D. M. Utama, T. Baroto, M. F. Ibrahim, and D. S. Widodo, "Evaluation of Supplier Performance in Plastic Manufacturing Industry: A Case Study," *J. Phys. Conf. Ser.*, vol. 1845, no. 1, p. 012016, Mar. 2021, doi: 10.1088/1742-6596/1845/1/012016.

- [9] R. Cornaleus, A. Diana, and D. Achadiani, "Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process Dan Simple Additive Weighting Untuk Pendukung Keputusan Dalam Penentuan Supplier," *ikraith-informatika*, vol. 6, no. 3, pp. 132–140, 2022.
- [10] I. Sekovski, L. Del Río, and C. Armaroli, "Development of a coastal vulnerability index using analytical hierarchy process and application to Ravenna province (Italy)," *Ocean Coast. Manag.*, vol. 183, p. 104982, 2020.
- [11] M. A. Akbar, A. A. Khan, A. W. Khan, and S. Mahmood, "Requirement change management challenges in GSD: An analytical hierarchy process approach," *J. Softw. Evol. Process*, vol. 32, no. 7, p. e2246, 2020.
- [12] J. García Mestanza and R. Bakhat, "A fuzzy ahp-mairca model for overtourism assessment: The case of Malaga province," *Sustainability*, vol. 13, no. 11, p. 6394, 2021.
- [13] N. Permatasari, R. W. S. Insani S.Kom., M.Cs, and A. C. Siregar S.Kom., M.Cs, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Lokasi Strategis Usaha Warung Kopi Berbasis Web Menggunakan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process) dan SAW (Simple Additive Weighting) (Studi Kasus: Kelurahan Sungai Bangkong)," *Digit. Intell.*, vol. 2, no. 2, p. 85, Apr. 2022, doi: 10.29406/diligent.v2i2.3297.
- [14] H. Sulistiani, Setiawansyah, P. Palupiningsih, F. Hamidy, P. L. Sari, and Y. Khairunnisa, "Employee Performance Evaluation Using Multi-Attribute Utility Theory (MAUT) with PIPRECIA-S Weighting: A Case Study in Education Institution," in *2023 International Conference on Informatics, Multimedia, Cyber and Informations System (ICIMCIS)*, 2023, pp. 369–373. doi: 10.1109/ICIMCIS60089.2023.10349017.
- [15] Setiawansyah, A. A. Aldino, P. Palupiningsih, G. F. Laxmi, E. D. Mega, and I. Septiana, "Determining Best Graduates Using TOPSIS with Surrogate Weighting Procedures Approach," in *2023 International Conference on Networking, Electrical Engineering, Computer Science, and Technology (IConNECT)*, 2023, pp. 60–64. doi: 10.1109/IConNECT56593.2023.10327119.