

ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN OUTSOURCING DENGAN METODE ANALYTICAL

HIERARCHY PROCESS (AHP) DI CV RAMA JAYA

ANALYSIS OF OUTSOURCING EMPLOYEE RECRUITMENT USING THE ANALYTICAL HIERARCHY

PROCESS (AHP) METHOD AT CV RAMA JAYA

Sis IV¹, Imas Widowati², Elly Setiadewi³

Manajemen Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Wastukencana Purwakarta, Indonesia

¹sisvier4@gmail.com, ²imas@wastukencana.ac.id, ³elly@wastukencana.ac.id

Corresponding author:

sisvier4@gmail.com

Abstrak. Persaingan usaha yang ketat menuntut perusahaan untuk lebih fleksibel dalam merespon permintaan pasar dan mempertahankan daya saing yang menjadi fokus utama kompetitif. Dalam upaya mempertahankan daya saing perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menunjang salah satunya dengan terus memperhatikan faktor ketersediaan tenaga kerja. CV Rama Jaya merupakan perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan setiap proses pengambilan keputusan tenaga kerja yang akan disalurkan ke perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. *Outsourcing* merupakan kegiatan atau proses pemindahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada pihak ketiga (perusahaan lain). Pengambilan keputusan pada rekrutmen karyawan *outsourcing* harus dilakukan dengan memastikan pelaksanaan rekrutmen dapat berjalan sesuai dengan rencana dan bersifat objektif. Proses pengambilan keputusan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dengan menentukan kriteria dan alternatif yang akan digunakan. Hasil pengolahan data menunjukkan karyawan 2 sebagai prioritas utama untuk pengambilan keputusan dengan perolehan nilai sebesar 0,464 nilai tersebut diperoleh dari pembobotan karyawan 2 yang unggul pada kriteria pendidikan dan usia. Adapun prioritas kriteria secara berurutan pada pengolahan data dengan AHP yaitu, pendidikan, jenis kelamin, pengalaman dan usia dengan masing-masing nilai sebesar 0.463, 0.310, 0.154 dan 0.073. Pengolahan data AHP dilakukan secara manual dan dengan menggunakan software super decision hal tersebut dilakukan untuk menyesuaikan hasil pengolahan data.

Kata Kunci : rekrutmen, *outsourcing* , *Analytical Hierarchy Process* (AHP), pengambilan keputusan.

Abstract. Tight business competition requires companies to be more flexible in responding to market demand and maintaining competitiveness which is the main focus of competition. In an effort to maintain competitiveness, companies must pay attention to factors that can support one of which is by continuing to pay attention to the availability of labor. CV Rama Jaya is a company that provides outsourcing labor, therefore the company must pay attention to every decision-making process for labor that will be distributed to companies that need labor. Outsourcing is an activity or process of transferring a job by a company to a third party (another company). Decision-making on outsourcing employee recruitment must be done by ensuring that the recruitment process can run according to plan and is objective. The decision-making process in this study was carried out using the Analytical Hierarchy Process (AHP) method by determining the criteria and alternatives to be used. The results of data processing show employee 2 as the main priority for decision-making with a value of 0.464, the value is obtained from the weighting of employee 2 who excels in education and age criteria. The priority criteria in sequence in data processing with AHP are education, gender, experience and age with respective values of 0.463, 0.310, 0.154 and 0.073. AHP data processing is done manually and

by using super decision software this is done to adjust the results of data processing.

Keywords : recruitment, outsourcing, Analytical Hierarchy Process (AHP), decision-making

1 Pendahuluan

Dalam dunia persaingan usaha yang ketat, perusahaan semakin dituntut untuk lebih fleksibel dalam merespon permintaan pasar dan mempertahankan daya saing yang menjadi fokus utama kompetitif. Dalam upaya mempertahankan daya saing yang kompetitif perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menunjang salah satunya dengan terus memperhatikan faktor ketersediaan tenaga kerja, strategi *outsourcing* merupakan jawaban akan hal itu. *Outsourcing* merupakan kegiatan atau proses pemindahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada pihak ketiga (perusahaan lain). *Outsourcing* dalam pengertian yang paling luas, merupakan sebuah upaya perusahaan dalam memakai bantuan dari perusahaan lain untuk menunjang bisnisnya.(Prabhaputra et al., 2019)

CV Rama Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing*, penyedia tenaga kerja yang memiliki kerja sama dengan PT. Indorama Synthetics Tbk sejak 2007. CV Rama Jaya berdiri karena permintaan PT. Indorama Synthetics Tbk yang membutuhkan tenaga kerja untuk mengisi departemen yang kosong. Sebagai perusahaan *outsourcing*, CV Rama Jaya harus memperhatikan setiap permintaan yang dibutuhkan dengan menyediakan tenaga kerja yang siap disalurkan. Dalam kegiatannya, setiap perusahaan menerima permintaan tenaga kerja dari pihak ketiga (perusahaan lain), perusahaan akan melakukan rekrutmen. Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan. Rekrutmen merupakan proses menarik, mengundang dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi (Rahman & Hananto, 1980).

Pengambilan keputusan pada rekrutmen karyawan *outsourcing* harus dilakukan dengan hati-hati dan memastikan pelaksanaan rekrutmen dapat berjalan sesuai dengan rencana dan bersifat objektif. Sebab, proses rekrutmen ini akan berdampak pada perusahaan kedepannya.

1.1. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisa proses rekrutmen karyawan outsourcing di CV Rama Jaya.
2. Menganalisa proses pengambilan keputusan rekrutmen karyawan outsourcing di CV Rama Jaya dengan metode Analitical Hierarchy Process (AHP).

Adapun dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, dalam :

1. Membantu perusahaan dalam pertimbangan pengambilan keputusan.
2. Memudahkan proses pengambilan keputusan rekrutmen karyawan outsourcing di CV Rama Jaya.

2 Kajian Pustaka

2.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi jabatan/pekerjaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan. Rekrutmen atau menarik karyawan merupakan masalah yang sangat penting, sulit dan kompleks karena ditujukan untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang berkompeten, serasi, serta efektif demi tujuan organisasi. Menurut (Handoko, 2009), rekrutmen adalah proses

pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Menurut (Samsudin, 2005), rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dalam maupun orang luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

2.2 Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing menurut bahasa Indonesia dapat diterjemahkan sebagai alih daya. *Outsourcing* merupakan kegiatan atau proses pemindahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada pihak ketiga (perusahaan lain). *Outsourcing* (alih daya) dalam pengertian yang paling luas, merupakan /sebuah upaya perusahaan dalam memakai bantuan dari perusahaan lain untuk menunjang bisnisnya. *Outsourcing* merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir. Kebijakan untuk memberlakukan *outsourcing* dikeluarkan oleh pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan sistem *outsourcing*. (Prabhaputra et al., 2019)

2.3 Pengertian Sistem Pengambilan Keputusan

Sistem Pengambil Keputusan (SPK) adalah suatu sistem informasi berbasis komputer yang menghasilkan berbagai alternatif keputusan untuk membantu manajemen dalam menangani berbagai permasalahan yang terstruktur ataupun tidak terstruktur dengan menggunakan data dan model. Kata berbasis komputer merupakan kunci, karena hampir tidak mungkin membangun SPK tanpa memanfaatkan komputer sebagai alat bantu, terutama untuk menyimpan data serta mengelola model. (Sari, 2018)

2.4 Pengertian *Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)*

Analitycal Hierarchy Process (AHP) dikembangkan oleh Thomas L Saaty merupakan metode untuk membuat urutan alternatif keputusan dan memilih yang terbaik pada saat mengambil keputusan memiliki beberapa tujuan atau kriteria untuk mengambil keputusan tertentu. Komponen dalam AHP adalah hirarki, suatu masalah kompleks dan tidak terstruktur dipecahkan kedalam kelompoknya, kemudian kelompok- kelompok tersebut diatur menjadi suatu bentuk hirarki. AHP yang dikembangkan Thomas L Saaty, dapat memecahkan masalah yang kompleks dimana aspek atau kriteria yang diambil cukup banyak.

Ada tiga prinsip pokok yang harus diperhatikan menurut Saaty dalam (Abdullah et al., 2022) adalah sebagai berikut :

- a. Prinsip penyusunan hirarki
- b. Prinsip menentukan prioritas
- c. Prinsip konsistensi logis

Menurut Saaty dalam (Widowati et al., 2023) ada beberapa prinsip pemecahan masalah dalam metode AHP, hal mendasar yang harus dipahami adalah :

a. *Decomposition*

Dekomposisi berarti memecahkan atau membagi seluruh masalah menjadi elemen-elemen dalam bentuk hirarki proses pengambilan keputusan, dengan setiap elemen atau semua elemen saling berhubungan.

b. *Comparative Judgment*

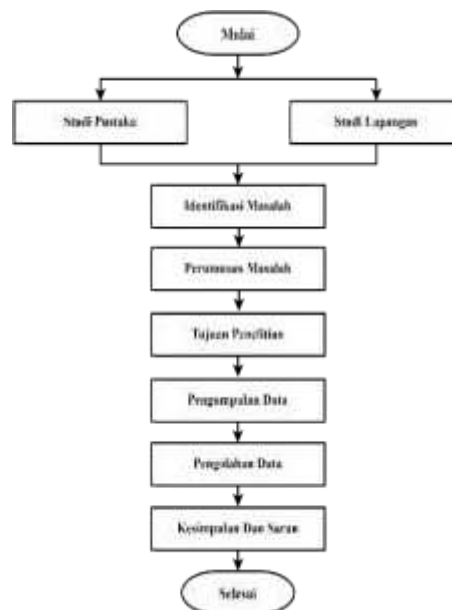
Dilakukan dengan penilaian tentang kepentingan relatif dua elemen pada suatu tingkat tertentu

dalam kaitannya dengan tingkatan diatasnya. Penilaian ini merupakan inti dari AHP karena memiliki efek dengan urutan kepentingan elemen.

- c. *Synthesis of Priority* Synthesis of priority dilakukan dengan menggunakan eigen vector method untuk mendapatkan bobot relatif bagi unsur-unsur pengambilan keputusan.
- d. *Logical Consistency*

Logical Consistency merupakan karakteristik penting AHP. Hal ini dicapai dengan menggabungkan semua eigen vector yang diperoleh dari properti yang berbeda tingkat hierarkis dan kemudian mendapatkan vektor komposit berbobot yang mengarah pada serangkaian keputusan.

3 Metode



Gambar 1. Flowchart Penelitian

3.1 Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan metode *Analitycal Hierarchy Process* (AHP) yang merupakan metode untuk membuat urutan alternatif keputusan dan memilih yang terbaik pada saat mengambil keputusan memiliki beberapa tujuan atau kriteria untuk mengambil keputusan tertentu. Dalam (Widowati et al., 2023) ada beberapa prinsip pemecahan masalah dalam metode AHP, hal mendasar yang harus dipahami adalah *Decomposition*, *Comparative Judgment*, *Synthesis of Priority*, dan *Logical Consistency*. Menurut (Daulay & Niska, 2023) dalam menyelesaikan masalah pada metode AHP adalah dengan langkah- langkah berikut:

- a. Mendefinisikan masalah serta merumuskan solusi yang diharapkan.
- b. Menyusun struktur hierarki dimulai dengan membuat tujuan umum, yang mewakili tujuan tujuan keseluruhan dari sistem berada di tingkat teratas.
- c. Menentukan prioritas elemen:

- 1) Tahap awal dari menetapkan elemen prioritas adalah membandingkan elemen satu sama lain berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.
- 2) Matriks perbandingan berpasangan, menggunakan angka-angka untuk menunjukkan seberapa penting satu elemen dibandingkan dengan yang lain.

Tabel 1 Skala Perbandingan Berpasangan

Intensitas Kepentingan	Arti/Makna
1	Kedua elemen mempunyai arti yang sama
3	Jika satu komponen memiliki tingkat kepentingan yang sedikit lebih tinggi daripada yang lain.
5	Jika komponen tertentu memiliki tingkat yang lebih penting daripada yang lain
7	Jika satu komponen dengan jelas lebih penting daripada bagian yang lain
9	Jika satu elemen secara mutlak lebih penting daripada elemen lainnya
2, 4, 6, 8	Nilai pertimbangannya hampir sama antara satu dengan yang lainnya.

Sumber : (Daulay & Niska, 2023)

d. Sintesis

- 1) Jumlahkan nilai tiap kolom dalam matriks
- 2) Buat matriks yang dinormalisasi dengan membagi setiap nilai dalam kolom dengan jumlah kolom yang bersangkutan.
- 3) Tambahkan nilai setiap baris dan dibagi dengan jumlah kolom tersebut untuk menghasilkan nilai eigen.

e. Mengukur konsistensi

Dalam langkah ini, tindakan yang diambil meliputi:

- 1) Melakukan perkalian setiap nilai pada kolom pertama dengan nilai prioritas relatif elemen pertama, nilai dalam kolom kedua dengan nilai prioritas elemen kedua dan seterusnya.
- 2) Jumlahkan hasil dari masing-masing baris.
- 3) Hasil dari penjumlahan tiap baris dibagi berdasarkan prioritasnya masing-masing, lalu dijumlahkan hasilnya.

f. Mencari konsistensi indeks (CI)

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

Keterangan :

- CI = Indeks konsistensi
- λ maks = eigen value maksimum
- n = Jumlah elemen

g. Menghitung rasio konsistensi (CR)

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

Keterangan :

CR = Rasio

Konsistensi CI = Indeks

Konsistensi RI = Indeks

Acak

- h. Dalam menilai konsistensi suatu hierarki, dengan melihat indeks konsistensi, rasio konsistensi dapat dihitung. Apabila nilai indeks rasio konsistensi lebih besar dari 0,1 untuk setiap tingkat hierarki, ulangi langkah 3, 4 dan 5. Jika perbandingan persentase kurang dari 0,1 maka nilai perbandingan disebut sudah konsisten. Untuk mengetahui apakah hasil perhitungan benar atau salah, maka diperlukan tabel random indeks. Tabel random index terlihat pada di bawah ini,

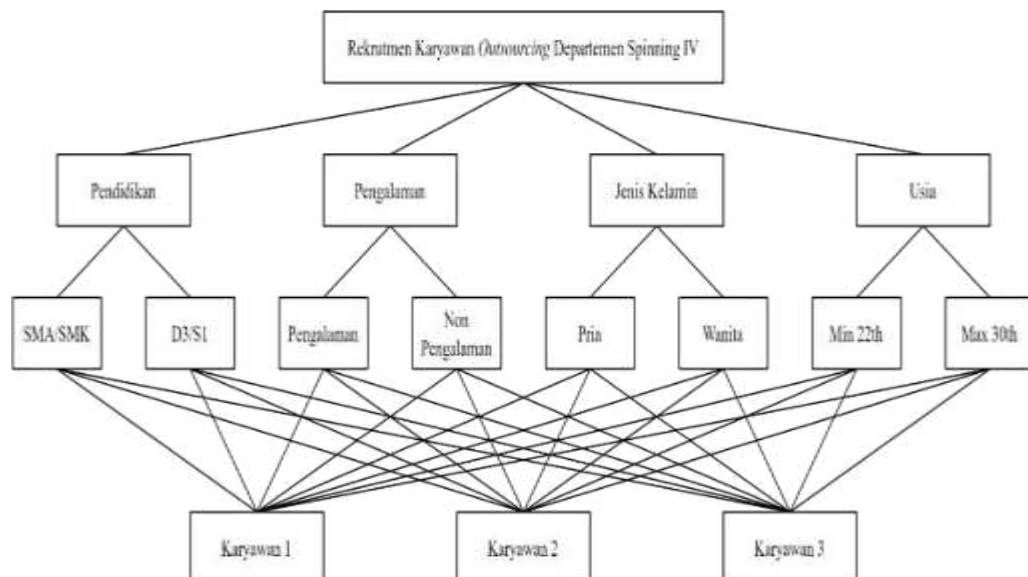
Tabel 2 Random Indeks (RI)

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0	0	0,58	0,9	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49

Sumber : (Daulay & Niska, 2023)

4 Hasil dan Pembahasan

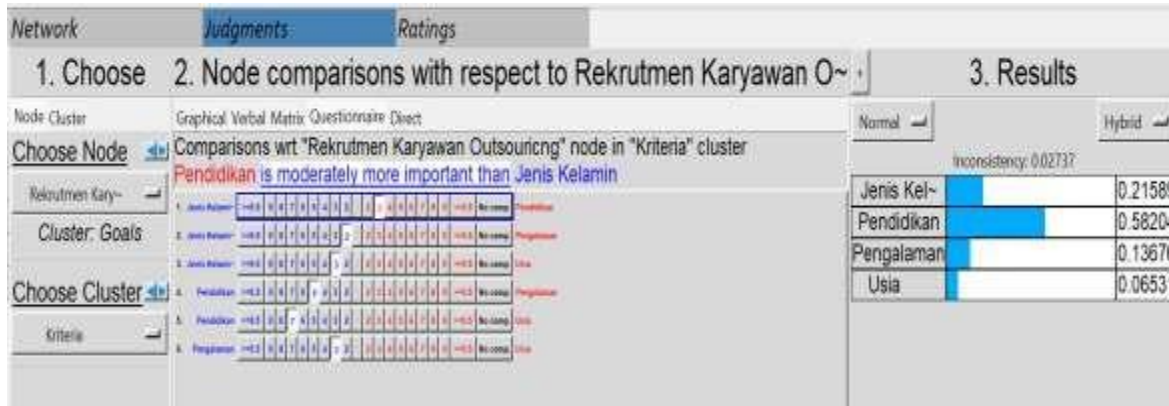
4.1 Model Hirarki Penelitian AHP



Gambar 2 Struktur Hirarki AHP

4.2 Matriks Perbandingan Berpasangan Kriteria

Setelah menentukan kriteria dan alternatif langkah berikutnya adalah melakukan pembobotan pada kriteria. Pembobotan ini dilakukan dengan menggunakan kuisioner perbandingan berpasangan melalui wawancara dengan expert yang sudah ditentukan. Pengolahan data menggunakan super decision dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3 Matriks Perbandingan Berpasangan Kriteria Pada *Super Decision*

Tabel 4 Geomean Matriks Berpasangan Kriteria

Geomean Matriks Perbandingan Berpasangan				
Kriteria	Pengalaman	Usia	Pendidikan	Jenis Kelamin
Pengalaman	1,000	2,884	0,303	0,382
Usia	0,347	1,000	0,189	0,255
Pendidikan	3,302	5,278	1,000	1,710
Jenis Kelamin	2,621	3,915	0,585	1,000
Jumlah	7,269	13,077	2,077	3,347

Sumber : Pengolahan Data, 2024.

Tabel 5 Normalisasi Matriks Berpasangan Kriteria

Normalisasi						
Kriteria	Pengalaman	Usia	Pendidikan	Jenis Kelamin	Jumlah	Eigen Vector
Pengalaman	0,138	0,221	0,146	0,114	0,618	0,154
Usia	0,048	0,076	0,091	0,076	0,292	0,073
Pendidikan	0,454	0,404	0,481	0,511	1,850	0,463
Jenis Kelamin	0,361	0,299	0,282	0,299	1,240	0,310
Jumlah	1,000	1,000	1,000	1,000	4,000	1,000

Sumber : Pengolahan Data, 2024.

Hasil pengolahan data, sebagai berikut :

a. Menentukan nilai eigen maksimum (λ_{maks})

λ_{maks} diperoleh dengan menjumlahkan pekalian jumlah kolom matriks *pairwise comparison* ke bentuk desimal dengan vector eigen normalisasi.

$$\begin{aligned}\lambda_{maks} &= (7,269 \times 0,154) + (13,077 \times 0,073) + (2,077 \times 0,463) + (3,347 \times 0,310) \\ &= 4,07515\end{aligned}$$

b. Menghitung CI

$$CI = \frac{\lambda_{maks} - n}{n - 1} = \frac{4,07515 - 4}{4 - 1} = \frac{0,07515}{3} = 0,02505$$

c. Menghitung CR

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0,02505}{0,90} = 0,02783$$

Hasil perhitungan manual menunjukan nilai inconsistency sebesar 0,02783. Sedangkan pada super decision, inconsistency menunjukan nilai sebesar 0,02737. Pada kedua nilai tersebut terdapat perbedaan angka sebesar 0,00046 jika dibulatkan nilai dari kedua perhitungan menunjukan nilai yang sama yaitu 0,03. Hasil perhitungann menunjukan nilai $\leq 0,1$ yang berarti nilai tersebut adalah konsisten.

Hasil pengolahan data pada tabel 4.2 normalisasi matriks perbandingan berpasangan kriteria dan pengolahan data dengan super decision menunjukan hasil prioritas yang sama yaitu pendidikan menjadi prioritas utama, jenis kelamin menjadi prioritas kedua, pengalaman menjadi prioritas ketiga dan usia menjadi prioritas terakhir.

4.3 Matriks Perbandingan Berpasangan Alternatif

a. Kriteria Pendidikan



Gambar 4 Matriks Perbandingan Berpasangan Pendidikan *Super Decision*

Tabel 6 Matriks Berpasangan Kriteria Pendidikan

Perbandingan Berpasangan			
Alternatif	Karyawan 1	Karyawan 2	Karyawan 3
Karyawan 1	1,00	0,33	1,00
Karyawan 2	3,00	1,00	3,00
Karyawan 3	1,00	0,33	1,00
Jumlah	5,00	1,67	5,00

Sumber : Pengolahan Data, 2024.

Tabel 7 Normalisasi Matriks Berpasangan Kriteria Pendidikan

Normalisasi					
Alternatif	Karyawan 1	Karyawan 2	Karyawan 3	Jumlah	Eigen Vector
Karyawan 1	0,200	0,200	0,200	0,600	0,200
Karyawan 2	0,600	0,600	0,600	1,800	0,600
Karyawan 3	0,200	0,200	0,200	0,600	0,200
Jumlah	1,000	1,000	1,000	3,000	1,000

Sumber : Pengolahan Data, 2024.

Pada kriteria pendidikan nilai eigen vector atau nilai prioritas alternatif, karyawan 2 merupakan alternatif dengan nilai tertinggi yaitu 0,600 dan dua alternatif lain memperoleh nilai sama dengan masing-masing nilai 0,200. Pada super decision seluruh alternatif dan konsistensi menunjukkan nilai yang sama, sehingga nilai eigen yang dihasilkan menunjukkan karyawan 2 sebagai prioritas utama karena memiliki pendidikan yang lebih tinggi dari kedua alternatif lain.

b. Kriteria Jenis Kelamin

**Gambar 5** Matriks Perbandingan Berpasangan Jenis Kelamin *Super Decision***Tabel 8** Matriks Berpasangan Kriteria Jenis Kelamin

Perbandingan Berpasangan			
	Karyawan 1	Karyawan 2	Karyawan 3
Karyawan 1	1,00	1,00	1,00
Karyawan 2	1,00	1,00	1,00
Karyawan 3	1,00	1,00	1,00
Jumlah	3,00	3,00	3,00

Sumber : Pengolahan Data, 2024.

Tabel 9 Normalisasi Matriks Berpasangan Kriteria Jenis Kelamin

Normalisasi					
Alternatif	Karyawan 1	Karyawan 2	Karyawan 3	Jumlah	Eigen Vector
Karyawan 1	0,333	0,333	0,333	1,000	0,333
Karyawan 2	0,333	0,333	0,333	1,000	0,333
Karyawan 3	0,333	0,333	0,333	1,000	0,333
Jumlah	1,000	1,000	1,000	3,000	1,000

Sumber : Pengolahan Data, 2024.

Nilai eigen vector atau nilai prioritas pada kriteria jenis kelamin, seluruh alternatif memperoleh nilai yang sama, yaitu 0,333. Nilai eigen yang dihasilkan memiliki arti seluruh karyawan memperoleh prioritas yang sama dalam kriteria jenis kelamin dan pertimbangan lain dapat menjadi skala prioritas untuk seluruh alternatif.

c. Kriteria Usia

Gambar 6 Matriks Perbandingan Berpasangan Usia *Super Decision*

Tabel 10 Matriks Berpasangan Kriteria Usia

Perbandingan Berpasangan			
Alternatif	Karyawan 1	Karyawan 2	Karyawan 3
Karyawan 1	1,00	0,33	0,50
Karyawan 2	3,00	1,00	3,00
Karyawan 3	2,00	0,3	1,00
Jumlah	6,00	1,67	4,50

Sumber : Pengolahan Data, 2024.

Tabel 11 Normalisasi Matriks Berpasangan Kriteria Usia

Normalisasi					
Alternatif	Karyawan 1	Karyawan 2	Karyawan 3	Jumlah	Eigen Vector
Karyawan 1	0,167	0,200	0,111	0,478	0,159
Karyawan 2	0,500	0,600	0,667	1,767	0,589
Karyawan 3	0,333	0,200	0,222	0,756	0,252
Jumlah	1,000	1,000	1,000	3,000	1,000

Sumber : Pengolahan Data, 2024.

Nilai eigen vector atau nilai prioritas alternatif pada kriteria usia, karyawan 2 menjadi prioritas pertama nilai tertinggi yaitu 0,589, karyawan 3 menjadi prioritas kedua dengan nilai 0,252 dan karyawan 1 menjadi prioritas ketiga dengan perolehan nilai 0,159.

d. Kriteria Pengalaman



Gambar 7 Matriks Perbandingan Berpasangan Pengalaman Super Decision

Tabel 12 Matriks Berpasangan Kriteria Pengalaman

Perbandingan Berpasangan			
Alternatif	Karyawan 1	Karyawan 2	Karyawan 3
Karyawan 1	1,00	3,00	5,00
Karyawan 2	0,33	1,00	3,00
Karyawan 3	0,20	0,33	1,00
Jumlah	1,53	4,33	9,00

Sumber : Pengolahan Data, 2024.

Tabel 13 Normalisasi Matriks Berpasangan Kriteria Pengalaman

Normalisasi					
Alternatif	Karyawan 1	Karyawan 2	Karyawan 3	Jumlah	Eigen Vector
Karyawan 1	0,652	0,692	0,556	1,900	0,633
Karyawan 2	0,217	0,231	0,333	0,781	0,260
Karyawan 3	0,130	0,077	0,111	0,318	0,106
Jumlah	1,000	1,000	1,000	3,000	1,000

Sumber : Pengolahan Data, 2024.

Pada kriteria pengalaman dalam tabel 4.10 menunjukkan nilai eigen vector atau nilai prioritas alternatif karyawan 1 merupakan alternatif dengan nilai tertinggi yaitu 0,633 dan pada super decision menunjukkan nilai 0,658. Jika dibulatkan kedua nilai tersebut menghasilkan angka yang sama yaitu 0,066. Nilai eigen yang dihasilkan menunjukkan karyawan 3 sebagai prioritas utama dalam kriteria pengalaman, karena karyawan 3 memiliki pengalaman pekerjaan yang lebih lama dari 2 alternatif lain.

4.4 Prioritas Alternatif

Here are the priorities.				
Icon	Name		Normalized by Cluster	Limiting
No Icon	Rekrutmen Karyawan Outsourcing		0.00000	0.000000
No Icon	Pengalaman		0.13676	0.068381
No Icon	Usia		0.06531	0.032654
No Icon	Pendidikan		0.58204	0.291018
No Icon	Jenis Kelamin		0.21589	0.107947
No Icon	Karyawan 1		0.28574	0.142872
No Icon	Karyawan 2		0.49528	0.247640
No Icon	Karyawan 3		0.21898	0.109488

Gambar 8 Prioritas Alternatif Super Decision

Tabel 13 Rekapitulasi Eigen Vector Kriteria

Kriteria	Eigen Vector
Pendidikan	0,463
Jenis Kelamin	0,310
Pengalaman	0,154
Usia	0,073

Sumber : Pengolahan Data, 2024.

Tabel 14 Rekapitulasi Eigen Vector Alternatif Setiap Kriteria

	Pendidikan	Jenis Kelamin	Pengalaman	Usia
Karyawan 1	0,200	0,333	0,633	0,159
Karyawan 2	0,600	0,333	0,260	0,589
Karyawan 3	0,200	0,333	0,106	0,252
Jumlah	1,00	1,00	1,00	1,00

Sumber : Pengolahan Data, 2024.

Pengolahan data untuk menentukan prioritas alternatif yang akan dipilih adalah dengan mengkalikan nilai rekapitulasi eigen vector kriteria dengan rekapitulasi eigen vector alternatif, hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15 Perkalian Rekapitulasi Eigen Vector Kriteria Dengan Alternatif Setiap Kriteria

Perkalian Kriteria & Alternatif					
	Pendidikan	Jenis Kelamin	Pengalaman	Usia	Jumlah
Karyawan 1	0,093	0,103	0,097	0,012	0,305

Karyawan 2	0,278	0,103	0,040	0,040	0,464
Karyawan 3	0,093	0,103	0,016	0,016	0,231

Sumber : Pengolahan Data, 2024.

Pengolahan data pada tabel 4.13 menunjukkan jumlah dari perkalian rekapitulasi nilai pada masing masing kriteria dan alternatif yang kemudian jumlah tersebut diurutkan dari nilai tertinggi sampai nilai terendah, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16 Urutan Prioritas Alternatif

Alternatif	Jumlah	Prioritas
Karyawan 2	0,464	1
Karyawan 1	0,305	2
Karyawan 3	0,231	3

Sumber : Pengolahan Data, 2024.

Tabel 4.14 menunjukkan karyawan 2 adalah prioritas utama dalam proses pengambilan keputusan rekrutmen karyawan outsourcing di CV Rama Jaya dengan perolehan nilai tertinggi yaitu 0,464, prioritas kedua adalah karyawan 1 dengan nilai 0,305 dan prioritas ketiga adalah karyawan 3 dengan nilai 0,231. Pada perhitungan super decision menunjukkan urutan yang sama namun dengan nilai yang sedikit berbeda yaitu karyawan 2 dengan nilai 0,495, karyawan 1 dengan nilai 0,285 dan karyawan 3 dengan nilai 0,218. Hal ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan super drcision maupun dengan Microsoft exel menghasilkan nilai yang sama dan cukup akurat sebagai alat pengambilan keputusan pada perhitungan Analytical Hierrarchy Process (AHP).

5 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen karyawan outsourcing di CV Rama Jaya dilakukan pada saat perusahaan menerima permintaan tenaga kerja dari PT. Indorama Synthetics Tbk. Rekrutmen dilakukan dengan proses seleksi administrasi dan wawancara untuk menentukan calon karyawan outsourcing yang akan di salurkan ke PT. Indorama Synthetics Tbk.
2. Proses pengambilan keputusan rekrutmen karyawan outsourcing di CV Rama Jaya dengan metode AHP dilakukan untuk mendapatkan hasil pembobotan prioritas dari kriteria dan alternatif yang sudah ditentukan. Dari hasil pengolahan data, prioritas kriteria pendidikan menjadi prioritas utama dengan nilai 0,463, jenis kelamin sebagai prioritas kedua dengan nilai 0,310, pengalaman sebagai priorotas ketiga dengan nilai 0,154, dan usia menjadi prioritas terakhir dengan nilai 0,073. Adapun hasil akhir dari alternatif pemilihan karyawan outsourcing di CV Rama Jaya menunjukkan karyawan 2 menjadi prioritas utama dengan jumlah nilai sebesar 0,464 nilai tersebut diperoleh dari karyawan 2 yang unggul dalam pembobotan kriteria pendidikan dan usia. Pada perhitungan dengan super decision, pembobotan menunjukkan hasil yang sama yang artinya karyawan 2 cukup kuat dalam pengambilan keputusan pemilihan kartawan outsourcing di CV Rama Jaya.

Pengolahan data AHP dilakukan secara manual dengan Microsoft exel dan dengan menggunakan software super decision, ini dilakukan untuk mengukur hasil pengolahan data apakah sudah sesuai atau tidak.

Referensi

- Abdullah, F., Paillin, D. B., Camerling, B. J., & Tupan, J. M. (2022). Analisis Pemilihan Supplier Menggunakan Analytical Hierarchy Process (Ahp). *ALE Proceeding*, 5, 85–91. <https://doi.org/10.30598/ale.5.2022.85-91>
- Daulay, A. D., & Niska, D. Y. (2023). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dalam Pemilihan Karyawan Berprestasi Berbasis Web Pada Pt Dambosko Bronton. *Jurnal JUPITER*, 15(2), 895–906.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Prabhaputra, A. A., Nyoman, I., Budiarta, P., Putu, I., & Seputra, G. (2019). HI_7 “Jurnal Analogi Hukum Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia).” *Jurnal Analogi Hukum*, 1(1), 22–27.
- Rahman, A. A., & Hananto, A. Z. (1980). Rekrutmen Karyawan Baru Menggunakan Metode. *Jurnal Komputer Bisnis*, 14(2).
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sari, F. (2018). *Metode dalam Pengambilan Keputusan*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=P0BVDwAAQBAJ>
- Widowati, I., Sukmawati, E., & Diem, D. A. R. (2023). Analisa Pengambilan Keputusan Pemilihan Vendor Seragam Dengan Metode Analytical Hierarchy Proses (AHP) (Studi Kasus General Affairs PT Penjallindo Nusantara). *Jurnal Teknologika (Jurnal Teknik-Logika-Matematika)*, 13(2), 262–272.