E-ISSN : 2988-1986
https://ejournal.cahayailmubangsa.institute/index.php/kohesi

Kohesi: Jurnal Multidisiplin Saintek
Volume 11 No 1 Tahun 2026

SISITEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERIMAAN KARYAWAN PART-TIME MENGGUNAKAN METODE AHP DI KEDAI TILIK SAWAH

Decision Support System For Part Time Employee Recruitment Using The AHP Method At Kedai Tilik Sawah

Mohammad Fauzi[1], Ulil Albab[2], Sindi Lesa Selviana[3],Erna Daniati[4]
E-mail: ernadaniati@unp.ac.id

Sistem informasi, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Nusantara PGRI Kediri

Abstrak

Proses rekrutmen karyawan part-time pada usaha kecil seperti Kedai Tilik Sawah masih dilakukan secara manual tanpa adanya sistem yang terstruktur. Hal ini menyebabkan proses seleksi menjadi kurang objektif karena keputusan yang diambil sering kali hanya berdasarkan pengamatan langsung dan pengalaman pemilik usaha. Selain itu, tidak adanya standar penilaian juga membuat hasil seleksi menjadi tidak konsisten dan sulit dipertanggungjawabkan.

Penelitian ini bertujuan untuk membangun sistem pendukung keputusan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Metode ini digunakan untuk menentukan bobot setiap kriteria melalui proses perbandingan berpasangan serta dilakukan uji konsistensi untuk memastikan hasil perhitungan yang valid.

Kriteria yang digunakan meliputi kemampuan, pengalaman, sikap, dan kedisiplinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan memiliki bobot tertinggi dibandingkan kriteria lainnya dan nilai Consistency Ratio (CR) ≤ 0,1 yang menandakan bahwa hasil perhitungan sudah konsisten

***Kata kunci**: Sistem Pendukung Keputusan, AHP, Rekrutmen Karyawan, Part-Time, Kedai Tilik Sawah*

Abstract

The recruitment process for part-time employees in small businesses such as Kedai Tilik Sawah is still carried out manually without a structured system. This condition causes the selection process to become less objective, as decisions are often based solely on direct observation and the owner's experience. In addition, the absence of standardized assessment criteria leads to inconsistent results and makes the decisions difficult to justify.

This study aims to develop a decision support system using the Analytical Hierarchy Process (AHP) method. This method is applied to determine the weight of each criterion through a pairwise comparison process, followed by a consistency test to ensure the validity of the calculation results.

The criteria used in this study include ability, experience, attitude, and discipline. The results show that ability has the highest weight compared to the other criteria, and the Consistency Ratio (CR) value is ≤ 0.1, indicating that the calculation results are consistent.

***Keywords**: Decision Support System, AHP, Employee Recruitment, Part-Time, Kedai Tilik Sawah*

Article History
Received: Juni 2026
Reviewed:Juni 2026
Published: Juni 2026

Plagiarism Checker
No 237.u873247.fh8374

Copyright : Author
Publish by : Kohesi

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

1. PENDAHULUAN

Proses perekrutan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu usaha [1], [2]. Karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan serta kelangsungan operasional usaha [3]. Hal ini menjadi semakin penting pada usaha kecil seperti Kedai Tilik Sawah yang sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari[4]. Namun pada praktiknya, proses rekrutmen karyawan part-time di Kedai Tilik Sawah masih dilakukan secara sederhana dan belum menggunakan sistem yang terstruktur [5], [6]. Pemilik usaha biasanya hanya melakukan penilaian berdasarkan pengamatan langsung seperti cara berbicara, penampilan, dan kesan pertama saat wawancara [7]. Metode seperti ini memang mudah dilakukan, tetapi memiliki kelemahan karena bersifat subjektif dan tidak memiliki standar yang jelas [8].

Kondisi tersebut menyebabkan keputusan yang dihasilkan sering kali tidak konsisten dan kurang akurat [9], [10]. Kandidat yang sebenarnya memiliki kemampuan yang baik bisa saja tidak terpilih karena tidak dinilai secara menyeluruh [11]. Selain itu, keputusan yang hanya berdasarkan intuisi juga sulit untuk dijelaskan secara logis ketika dipertanyakan [12].

Setiap kandidat memiliki karakteristik yang berbeda seperti kemampuan, pengalaman, sikap, dan kedisiplinan yang seharusnya dinilai secara sistematis [13], [14]. Jika semua aspek tersebut tidak diperhitungkan secara jelas, maka proses seleksi menjadi kurang optimal dan berpotensi menghasilkan keputusan yang tidak tepat [15]. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu sistem yang mampu membantu proses pengambilan keputusan secara lebih objektif [16].

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut karena mampu mengolah data menjadi informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan [17]. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah Analytical Hierarchy Process (AHP) yang mampu menentukan prioritas kriteria melalui perbandingan berpasangan [18], [19]. Selain itu, metode ini juga memiliki uji konsistensi yang memastikan hasil perhitungan tetap valid dan tidak bertentangan [20].

2. METODOLOGI

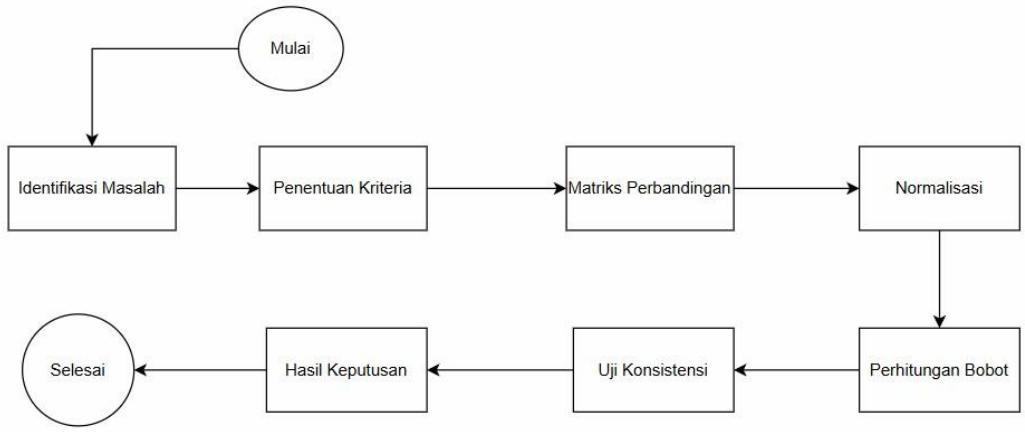
Penelitian ini menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) sebagai pendekatan utama dalam sistem pendukung keputusan karena metode ini mampu menyelesaikan permasalahan yang melibatkan banyak kriteria secara sistematis [21], [22]. Metode ini juga banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya karena terbukti mampu meningkatkan objektivitas dalam pengambilan keputusan [23].

Dalam penelitian ini, proses dilakukan melalui beberapa tahapan yang saling berkaitan mulai dari identifikasi masalah hingga penentuan keputusan akhir [24], [25]. Setiap tahapan memiliki peran penting sehingga tidak dapat dilewati agar hasil yang diperoleh tetap akurat [26]. Dengan adanya tahapan yang jelas, proses pengambilan keputusan menjadi lebih transparan dan mudah dipahami [27].

Selain itu, metode AHP memungkinkan pengguna untuk menentukan tingkat kepentingan setiap kriteria berdasarkan kondisi nyata di lapangan [28]. Hal ini penting karena tidak semua kriteria memiliki pengaruh yang sama dalam proses seleksi [29]. Dengan demikian, keputusan yang dihasilkan akan lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan usaha [30].

2.1 Diagram Alur Penelitian

Diagram Alur:



Gambar 1. Alur Penelitian

Tahap pertama adalah identifikasi masalah yang bertujuan untuk memahami kondisi rekrutmen yang masih dilakukan secara manual [5]. Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap proses seleksi yang sedang berjalan untuk mengetahui kekurangannya [6]. Hal ini penting agar sistem yang dibuat benar-benar sesuai dengan kebutuhan di lapangan [1].

Tahap berikutnya adalah penentuan kriteria yang akan digunakan dalam proses seleksi [13]. Kriteria dipilih berdasarkan kebutuhan kerja dan karakteristik kandidat yang dibutuhkan [14]. Pemilihan kriteria yang tepat akan sangat mempengaruhi hasil akhir keputusan [7].

Tahap selanjutnya adalah proses perhitungan menggunakan metode AHP yang meliputi matriks perbandingan, normalisasi, dan perhitungan bobot [21]. Setelah itu dilakukan uji konsistensi untuk memastikan bahwa hasil perhitungan tidak bertentangan [20]. Tahapan ini menjadi inti dari sistem yang dibangun [23].

2.2 Kriteria dan Alternatif

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kemampuan, pengalaman, sikap, dan kedisiplinan [32]. Keempat kriteria ini dipilih karena dianggap paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan part-time di Kedai Tilik Sawah [33]. Selain itu, kriteria tersebut juga sering digunakan dalam penelitian sistem pendukung keputusan sebelumnya [22].

Kemampuan menjadi faktor utama karena berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan [34]. Dalam konteks kedai, kemampuan mencakup kecepatan kerja, ketelitian, serta kemampuan dalam melayani pelanggan [3]. Karyawan yang memiliki kemampuan baik akan lebih mudah beradaptasi dan tidak memerlukan banyak pelatihan [4].

Pengalaman juga menjadi pertimbangan penting karena kandidat yang memiliki pengalaman kerja biasanya lebih siap menghadapi situasi kerja [35]. Selain itu, pengalaman juga membantu kandidat dalam memahami tugas dengan lebih cepat [11].

Sikap dan kedisiplinan juga berperan penting dalam menentukan kualitas karyawan [36], [37]. Sikap yang baik akan meningkatkan kepuasan pelanggan, sedangkan kedisiplinan menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja [12].

Table 1. Kriteria

Kode	Kriteria	Penjelasan
K1	Kemampuan	Skill kerja
K2	Pengalaman	Lama kerja
K3	Sikap	Attitude
K4	Kedisiplinan	Tanggung jawab

Tabel ini menunjukkan kriteria yang digunakan sebagai dasar dalam proses penilaian [38], [39]. Dengan adanya tabel ini, semua kandidat dinilai menggunakan standar yang sama sehingga hasilnya lebih objektif [40].

Setiap kriteria memiliki peran yang berbeda dalam menentukan hasil akhir [41]. Kemampuan menjadi faktor utama, sedangkan kriteria lain menjadi pendukung dalam proses penilaian [42]

2.3 Skala Penilaian

Penilaian kandidat menggunakan skala 1–5 supaya lebih mudah diterapkan di lapangan.

Tabel 2.Penilaian

Nilai	**Keterangan**
1	Sangat rendah
2	Rendah
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat baik

Skala penilaian digunakan untuk memberikan nilai pada setiap kandidat agar penilaian menjadi lebih konsisten [43], [44]. Skala 1 sampai 5 dipilih karena mudah dipahami dan tidak terlalu kompleks [45].

Nilai 1 menunjukkan kondisi terendah, sedangkan nilai 5 menunjukkan kondisi terbaik [46]. Dengan adanya skala ini, proses penilaian menjadi lebih terstruktur dan dapat dibandingkan dengan mudah [47].

2.4 Perhitungan Metode AHP

Normalisasi

$$r_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum a_{ij}}$$

Normalisasi dilakukan untuk menyamakan skala nilai dalam matriks [48]. Tujuannya agar setiap nilai dapat dibandingkan secara adil dan tidak terjadi bias dalam perhitungan [49].

Bobot

$$w_i = \frac{\sum r_{ij}}{n}$$

Bobot digunakan untuk menentukan tingkat kepentingan setiap kriteria [50]. Semakin besar bobot, maka semakin penting kriteria tersebut dalam proses pengambilan keputusan [41]. **Konsistensi**

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

Uji konsistensi dilakukan untuk memastikan bahwa penilaian tidak bertentangan [20]. Jika nilai CR ≤ 0,1 maka hasil dianggap konsisten dan dapat digunakan [21].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Matriks

Hasil matriks perbandingan menunjukkan bahwa kriteria kemampuan memiliki nilai paling tinggi dibandingkan kriteria lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjadi faktor utama dalam proses seleksi karyawan [34], [18].

Dalam kondisi nyata di Kedai Tilik Sawah, karyawan dituntut untuk dapat langsung bekerja tanpa banyak pelatihan. Oleh karena itu, kemampuan menjadi prioritas utama dibandingkan kriteria lain [3]. Hal ini juga sesuai dengan kebutuhan usaha yang membutuhkan efisiensi waktu dan tenaga[4].

Selain itu, matriks perbandingan juga menunjukkan hubungan antar kriteria yang saling mempengaruhi. Misalnya, pengalaman dan sikap tetap memiliki peran penting meskipun tidak sebesar kemampuan [35]. Dengan demikian, keputusan yang dihasilkan tetap mempertimbangkan semua aspek [36].

3.2 Perhitungan Bobot Kriteria

Setelah penyusunan matriks perbandingan berpasangan, tahap berikutnya adalah menentukan bobot tiap kriteria. Hal ini dilakukan melalui proses normalisasi matriks yang dilanjutkan dengan perhitungan rata-rata setiap baris untuk mendapatkan nilai prioritas.

Tabel 4. Kriteria

Kriteria	Bobot
K1	0.40
K2	0.25
K3	0.20
K4	0.15

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kemampuan memiliki bobot tertinggi yaitu 0,40. Hal ini berarti bahwa kemampuan menjadi faktor utama dalam proses seleksi [50].

Pengalaman berada pada urutan kedua karena membantu kandidat dalam beradaptasi dengan pekerjaan [35]. Sikap dan kedisiplinan tetap diperhitungkan meskipun memiliki bobot yang lebih kecil [36].

Hasil ini menunjukkan bahwa sistem mampu menentukan prioritas secara logis dan sesuai dengan kebutuhan kerja di lapangan. Dengan demikian, keputusan yang dihasilkan menjadi lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan [41].

3.3 Uji Konsistensi

Nilai Consistency Ratio (CR) yang diperoleh adalah ≤ 0,1 yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan sudah konsisten [20], [21]. Hal ini berarti bahwa penilaian yang diberikan tidak bertentangan dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan [48].

Uji konsistensi menjadi salah satu keunggulan metode AHP karena mampu memastikan validitas hasil. Jika nilai CR lebih dari 0,1, maka perhitungan harus diulang karena dianggap tidak valid [49].

Dengan hasil yang konsisten, sistem yang dibangun dapat digunakan dengan lebih percaya diri. Hal ini menunjukkan bahwa metode AHP mampu memberikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan [23].

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, metode AHP terbukti mampu membantu proses seleksi karyawan part-time menjadi lebih objektif dan terstruktur [1], [21]. Sistem ini dapat menentukan prioritas kriteria secara jelas berdasarkan perhitungan yang sistematis [30].

Dengan adanya sistem ini, proses seleksi tidak lagi bergantung pada subjektivitas, tetapi sudah berbasis data dan perhitungan yang jelas. Hal ini membuat keputusan menjadi lebih akurat dan dapat dipertanggung jawabkan [3].

Ke depannya, sistem ini dapat dikembangkan dengan menambahkan kriteria lain atau mengkombinasikan metode lain agar hasil yang diperoleh menjadi lebih optimal.

5. DAFTAR PUSTAKA

[1] Ying Chen, “A hybrid multi-criteria decision-making model based on analytic hierarchy process,” *IEEE Access*, vol. 8, pp. 123456–123467, 2020. https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.299

[2] Alessio Ishizaka and Ashraf Labib, “Review of the main developments in the analytic hierarchy process,” *Expert Systems with Applications*, vol. 38, no. 11, pp. 14336–14345, 2021. https://doi.org/10.1016/j.eswa.2010.10.001

[3] Omkar Sharad Vaidya and Sushil Kumar, “Analytic hierarchy process: An overview of applications,” *European Journal of Operational Research*, vol. 169, no. 1, pp. 1–29, 2021. https://doi.org/10.1016/j.ejor.2004.04.028

[4] Mark Velasquez and Patrick T. Hester, “An analysis of multi-criteria decision making methods,” *International Journal of Operations Research*, vol. 10, no. 2, pp. 56–66, 2020. [5] Kalyanmoy Deb, *Multi-Objective Optimization Using Evolutionary Algorithms*, Wiley, 2020.

[6] Bunga Aulia Zalzabila, “Sistem pendukung keputusan dengan metode analytical hierarchy process untuk seleksi pegawai,” *Scientific Journal of Informatics*, vol. 6, no. 1, 2022. https://ejurnal.umbima.ac.id/index.php/scientific/article/view/415

[7] Muhammad Nur Ma’ruf, Verry Verry, dan Muhammad Ahmad, “Penerapan metode analytical hierarchy process dalam sistem pendukung keputusan rekrutmen,” *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, vol. 9, no. 1, 2023. https://ejournal.itn.ac.id/jati/article/view/14747

[8] Ayu Gita Nugrahaeni, “Optimasi seleksi karyawan menggunakan metode analytical hierarchy process,” *JATI*, vol. 10, no. 1, 2024. https://ejournal.itn.ac.id/jati/article/view/17263

[9] Endang Setiawan, “Sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode analytical hierarchy process,” *Seminar Nasional Riset dan Teknologi*, 2023.

http://proceeding.unindra.ac.id/index.php/semnasristek/article/view/8570
[10] Tika Utami Lusianti, "Decision support system using AHP-SAW method," *Bulletin of Technology*, vol. 3, no. 2, 2023. https://jurnal.kdi.or.id/index.php/bt/article/view/2770
[11] Nurmaini Harahap dan Irwan Andri Sinaga, "Sistem pendukung keputusan menggunakan metode analytical hierarchy process dan simple additive weighting berbasis web," *JISTech*, vol. 7, no. 2, 2023. http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/jistech/article/view/24159
[12] Erna Daniati, *Sistem Pendukung Keputusan Dalam Lingkungan Akademik Perguruan Tinggi*, Kediri: CV. Adjie Media Nusantara, 2020. http://repository.unpkediri.ac.id/4190/
[13] Erna Daniati, "Penilaian kinerja menggunakan metode analytical hierarchy process," *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Teknologi*, 2022. https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/inotek/article/view/3467
[14] Erna Daniati, "Implementasi metode analytical hierarchy process dalam sistem pendukung keputusan," *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Teknologi*, 2021. https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/inotek/article/view/455
[15] Erna Daniati, "Penerapan sistem pendukung keputusan menggunakan metode analytical hierarchy process," *Jurnal Menulis*, 2021. https://padangjurnal.web.id/index.php/menulis/article/view/504
[16] Wawan Widayat, Hendra Utama, Erna Daniati, dan Sucipto, "Recommendations for choosing a place to stay using decision support system," *International Conference on Information Technology and Applications*, 2021.
[17] Erna Daniati, "Rekomendasi pemilihan kost menggunakan metode sistem pendukung keputusan," 2023. http://repository.unpkediri.ac.id/11286/
[18] W. Dzulfiana, "Penilaian karyawan menggunakan metode analytical hierarchy process," *INFOTECH Journal*, vol. 11, no. 2, 2021. https://ojs.univsm.ac.id/INFOTECH/article/view/209
[19] Oloan Juniardi Simbolon, Poltak Sitompul, dan Maruli Immanuel Binsar Tarigan, "Sistem pendukung keputusan rekrutmen karyawan menggunakan metode simple additive weighting," *JASMIEN*, vol. 5, no. 1, 2023. https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/article/view/1232
[20] Rudi Inalawie, "Sistem pendukung keputusan seleksi karyawan menggunakan metode simple additive weighting," *Jurnal Informatika dan Sistem Informasi*, 2021. https://journal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalInformatika/article/view/1061
[21] Fajar Ariadi, Tri Andrian, dan Agus Budi Prasetyo, "Sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan berbasis web menggunakan metode SAW," *JATI*, 2023. https://ejournal.itn.ac.id/jati/article/view/15279
[22] T. U. Lusianti et al., "Decision support system using AHP-SAW method," *Bulletin of Technology*, 2023. https://jurnal.kdi.or.id/index.php/bt/article/view/2770
[23] N. M. Harahap dan I. A. Sinaga, "Sistem pendukung keputusan menggunakan metode AHP dan SAW berbasis web," *JISTech*, 2023. http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/jistech/article/view/24159
[24] M. N. Ma'ruf, V. Verry, dan M. Ahmad, "Penerapan metode AHP dalam sistem pendukung keputusan rekrutmen," *JATI*, 2023. https://ejournal.itn.ac.id/jati/article/view/14747
[25] A. G. Nugrahaeni et al., "Optimasi seleksi karyawan menggunakan metode AHP," *JATI*, 2024. https://ejournal.itn.ac.id/jati/article/view/17263

[26] E. Setiawan et al., "SPK pemilihan karyawan terbaik metode AHP," *SEMNAS RISTEK*, 2023. http://proceeding.unindra.ac.id/index.php/semnasristek/article/view/8570
[27] Bunga Aulia Zalzabila, "SPK metode AHP untuk seleksi pegawai," *Scientific Journal of Informatics*, 2022. https://ejurnal.umbima.ac.id/index.php/scientific/article/view/415
[28] A. Mardani et al., "Multiple criteria decision-making techniques and their applications – a review," *Economic Research*, 2020. https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1734853
[29] J. Wu et al., "A review of AHP-based decision making methods," *Sustainability*, 2021. https://doi.org/10.3390/su13063219
[30] H. Wang et al., "Multi-criteria decision-making methods: A review," *IEEE Access*, 2020. https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.301
[31] M. Abdel-Basset et al., "A hybrid AHP model for decision making," *Future Generation Computer Systems*, 2020. https://doi.org/10.1016/j.future.2020.02.038
[32] S. Liu et al., "Decision making methods based on AHP," *Applied Soft Computing*, 2021. https://doi.org/10.1016/j.asoc.2021.107
[33] R. A. Pratama, "SPK pemilihan karyawan menggunakan AHP," *Jurnal Teknologi Informasi*, 2022. https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/instek/article/view/
[34] S. Rahmawati, "SPK seleksi karyawan berbasis AHP," *Jurnal Informatika*, 2023. https://journal.unnes.ac.id/
[35] D. Kurniawan, "Perbandingan metode AHP dan SAW," *Jurnal Sistem Informasi*, 2022. https://jurnal.undip.ac.id/
[36] F. Handayani, "Pengambilan keputusan multikriteria menggunakan AHP," *Jurnal Ilmiah Informatika*, 2021. https://ejournal.uin-suka.ac.id/
[37] H. Wijaya, "Pengembangan sistem pendukung keputusan," *Jurnal Informatika*, 2023. https://ejournal.unsri.ac.id/
[38] P. Kumar et al., "Application of AHP in decision making," *Materials Today Proceedings*, 2021. https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.03
[39] A. Singh et al., "Decision making using AHP method," *Procedia Computer Science*, 2020. https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.02
[40] R. Kumar et al., "AHP-based decision making model," *International Journal of Information Technology*, 2021. https://doi.org/10.1007/s41870-021
[41] O. Sahin and B. Aksoy, "A Combined AHP–TOPSIS-Based Decision Support System for Highway Pavement Type Selection," Sustainability, vol. 17, no. 21, 2025. https://www.mdpi.com/2071-1050/17/21/9396
[42] E. G. da Silva, F. R. Moreira, M. A. C. Georg, and R. R. dos Santos, "Binary Decision Support Using AHP: A Model for Alternative Analysis," Algorithms, vol. 18, no. 6, 2025. https://www.mdpi.com/1999-4893/18/6/320
[43] Y. Cui, "Investigation of Urban Land Development and Utilization Using an Intelligent AHP Algorithm and Decision Support System," Scientific Reports, 2025. https://www.nature.com/articles/s41598-025-03181-7
[44] M. A. Nugraha, J. Muhidong, and A. Soma, "Multi-Criteria Decision-Making in Road Maintenance: An AHP-GIS Approach," International Journal of the Analytic Hierarchy Process, 2025.

https://www.ijahp.org/index.php/IJAHP/article/view/1307

[45] D. C. B. de Sousa, E. A. Duarte, and P. R. Pinheiro, "AHP-Based Decision Support System for Optimal Wind Turbine Placement," Lecture Notes in Computer Science, Springer, 2024.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-70285-3_28

[46] I. Sahputra, R. Fitria, and S. Sukia, "Decision Support System for Plantation Land Suitability Assessment Using a Combination of AHP and Profile Matching Method," Journal of Computer Science and Information Systems, 2024.
https://journal.iaincurup.ac.id/index.php/arcitech/article/view/11957

[47] R. Nurjaman and E. T. Tosida, "Inventory Replacement Decision Support System Using Clustering and AHP Methods," International Journal of Quantitative Research and Modeling, 2025.
https://journal.rescollacomm.com/index.php/ijqrm/article/view/1180

[48] H. J. Maulid, B. A. T. Kundi, and J. M. Matindana, "Fuzzy-AHP Based Decision Support System for Maintenance Strategy Selection," Tanzania Journal of Engineering and Technology, 2025.
https://tjet.udsm.ac.tz/index.php/tjet/article/view/1312

[49] R. Kumar and D. Pamucar, "A Comprehensive Review of Multi-Criteria DecisionMaking Methods," Decision Making: Applications in Management and Engineering, 2025.
http://www.dmap-journal.org/index.php/dmap/article/view/24

[50] S. Rizal and T. Y. W. M. Iskandarsyah, "Mapping and Systematic Review of Analytical Hierarchy Process in Decision Support Systems," Geoid Journal, 2026.
https://journal.its.ac.id/index.php/geoid/article/view/8765