

Penerapan Metode MAUT Dalam Rekrutmen Kepala Gudang di Perusahaan Dengan Pembobotan ROC

Mohammad Aldinugroho Abdullah¹, Rima Tamara Aldisa^{2*}

¹Fakultas Teknologi Informasi, Magister Ilmu Komputer, Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

^{2*}Fakultas Teknologi Komunikasi dan Informatika, Sistem Informasi, Universitas Nasional, Jakarta, Indonesia

Email: ¹nugrohoaldi48@gmail.com, ^{2*}rimatamaraa@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: rimatamaraa@gmail.com

Abstrak—Rekrutmen ialah proses yang harus dilewati seseorang dengan cara mengikuti tahapan-tahapan yang ditentukan oleh perusahaan untuk mengisi posisi yang sedang dibuka yaitu kepala gudang. Kepala gudang ialah seseorang yang bertugas mengawasi semua pekerjaan berhubungan dengan gudang untuk memenuhi keinginan atau target dari sebuah perusahaan dan mampu mengendalikan dan memastikan ketersediaan barang sesuai dengan pasar yang dinamakan kepala gudang. Proses rekrutmen menjadi kepala gudang tentunya tidak mudah, biasanya pihak Human Resource Development (HRD) telah menetapkan beberapa persyaratan yang telah diterima dari pihak management. Karena banyaknya persyaratan menjadi kepala gudang tersebut dapat membuat kandidat akan berfikir dan mempertimbangkan kembali untuk melamar posisi kepala gudang tersebut sehingga menyulitkan pihak Human Resource Development (HRD) menemukan kandidat yang sesuai. Dalam rekrutmen kepala gudang diperlukan sebuah sistem informasi yang dapat membuat proses penyaringan kandidat kepala gudang menjadi lebih efektif yaitu menggunakan sistem pendukung keputusan (SPK) dengan menerapkan metode MAUT dengan pembobotan ROC dengan hasil keputusan terbaik yaitu alternatif **A2** atas nama “**Dindin Samsudin**” dengan nilai $U_i = 0,761$ yang diterima sebagai kepala gudang.

Kata Kunci : Rekrutmen; Kepala Gudang; Sistem Pendukung Keputusan (SPK); Metode MAUT; Pembobotan ROC

Abstract—Recruitment is a process that must be passed by someone by following the stages determined by the company to fill the position that is being opened, namely the head of the warehouse. someone who is in charge of overseeing all work related to warehouses to fulfill the wishes or targets of a company and is able to control and ensure the availability of goods according to the market is called the head of the warehouse. The recruitment process to become the head of the warehouse is certainly not easy, usually the Human Resource Development (HRD) has set several requirements that have been received from the management. Because the many requirements to become a warehouse head can make candidates think and reconsider applying for the position of warehouse head, making it difficult for Human Resource Development (HRD) to find suitable candidates. In recruiting warehouse heads, an information system is needed that can make the screening process for warehouse head candidates more effective, namely using a decision support system (SPK) by applying the MAUT method with ROC weighting with the best alternative decision results, namely alternative **A2** on behalf of “**Dindin Samsudin**” with a value of $U_i = 0.761$ which is accepted as the head of the warehouse.

Keywords: Recruitment; Warehouse Head; Decision Support System (SPK); MAUT Method; ROC Weighting

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan pasti ada tempat penyimpanan barang atau yang disebut dengan gudang. Gudang merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan industri. Oleh karena itu, tidak terlepas dari dunia perdagangan barang dagangan berdasarkan tempat penyimpanan barang dan hasil produksi yang dihasilkan. Dalam gudang ini diperlukan adanya orang yang bertanggung jawab mengawasi seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan gudang untuk memenuhi keinginan atau tujuan usaha serta mampu mengendalikan dan menjamin ketersediaan barang sesuai dengan pasar yaitu kepala gudang.

Rekrutmen ialah proses yang harus dilewati seseorang dengan cara mengikuti tahapan-tahapan yang ditentukan oleh perusahaan untuk mengisi posisi yang sedang dibuka yaitu kepala gudang. Proses rekrutmen menjadi kepala gudang tentunya tidak mudah, biasanya pihak *Human Resource Development* (HRD) telah menetapkan beberapa persyaratan yang telah diterima dari pihak management. Persyaratan menjadi kepala gudang tersebut yaitu usia maksimal 40 tahun, pendidikan minimal D3/S1, memiliki pengalaman kerja minimal 5 tahun, menguasai *Microsoft Office & Accurate*, menguasai management *inventory warehouse*, memiliki jiwa *leadership* yang kuat, dapat berbahasa inggris, mengerti mengenai WMS (*Warehouse Management System*), memiliki SIM A, memahami administrasi gudang dan bersedia bekerja dengan jadwal shift, disiplin, teliti, jujur dan bertanggung jawab, bersedia bekerja lapangan dan office, memiliki kemampuan numerik yang baik, sudah vaksin Covid-19 minimal dosis 1 dan 2 dan bersedia ditempatkan dimana saja. Karena banyaknya persyaratan menjadi kepala gudang tersebut dapat membuat kandidat akan berfikir dan mempertimbangkan kembali untuk melamar posisi kepala gudang tersebut sehingga menyulitkan pihak *Human Resource Development* (HRD) menemukan kandidat yang sesuai. Oleh karena itu, pihak *Human Resource Development* (HRD) kembali berdiskusi dengan pihak management agar persyaratan utama saja yang dibuat ke dalam proses rekrutmen seperti usia, pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan *leadership*, kemampuan *Microsoft Office & Accurate* dan bersedia bekerja shift. Beberapa persyaratan utama ini dapat mempermudah menemukan kandidat untuk mengisi posisi kepala gudang.

Dalam rekrutmen kepala gudang diperlukan sebuah sistem informasi yang dapat membuat proses penyaringan kandidat kepala gudang menjadi lebih efektif yaitu menggunakan sistem pendukung keputusan (SPK). SPK ialah susunan pola yang dapat menyimpan fungsi mengolah data daripada sebuah bentuk yang spesifik, akhirnya pengguna pada pola ini bisa melakukan pemilihan alternatif paling terunggul. Pada penerapannya SPK menggunakan beberapa metode-

metode sebagai proses perhitungan seperti metode SAW, MOORA, TOPSIS, ARAS, COPRAS, AHP, PROFIL MATCHING, WP, WASPAS, EDAS dan metode lainnya. Metode yang dipakai adalah metode MAUT dengan bobot ROC. Metode MAUT ialah metode yang menghitung nilai utilitas akhir, sedangkan bobot ROC digunakan untuk menjaga konsistensi atau stabilitas. kriteria yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh peneliti sebelumnya tentang metode MAUT seperti penelitian Penelitian Zaza Mutiara Arini dkk ditahun 2022, membahas tentang Penentuan Facial Wash Terbaik yang dipakai untuk mengatasi kulit berminyak. Pada Penentuan Facial Wash Terbaik yang digunakan pada kulit berminyak di butuhkan suatu SPK. Penelitian ini memakai metode MAUT dengan hasil yaitu alternatif atas nama facial wash “Ponds” dengan nilai $U_i = 0,7775$ [1]. Penelitian Juniar Hutagalung dkk ditahun 2022, membahas tentang Menentukan Kelayakan Lahan Pembibitan. Dalam Menentukan Kelayakan Lahan Pembibitan di butuhkan suatu SPK. Penelitian ini memakai metode MAUT dengan hasil yaitu alternatif A1 dengan nomor blok “Blok 1” dengan nilai $U_i = 0,838$ [2]. Penelitian Yosefa Fras Hutahaeen dan Masdalifah Harahap ditahun 2022, membahas tentang Rekrutmen Tenaga Kerja Honorer. Dalam proses Rekrutmen Tenaga Kerja Honorer di butuhkan suatu SPK. Penelitian ini memakai metode MAUT dengan hasil yaitu alternatif A6 atas nama “Sarah, S.E” dengan nilai $U_i = 0,493$ [3]. Penelitian Mei Mariana Boangmanalu dkk ditahun 2022, membahas tentang Seleksi Calon Marketing Retail. Pada Seleksi Calon Marketing Retail di butuhkan suatu SPK. Penelitian ini memakai metode MAUT dengan hasil yaitu alternatif A6 atas nama “Friska Larisna” dengan nilai $U_i = 0,575$ [4]. Penelitian Imam Saputra dan Rizalun Nafsi Siregar ditahun 2022, membahas tentang Pemilihan Karyawan Terbaik CV. Aurelia Weida Prima Medan. Pada Pemilihan Karyawan Terbaik CV. Aurelia Weida Prima Medan di butuhkan suatu SPK. Penelitian ini memakai metode MAUT dengan hasil yaitu alternatif “3” dengan nilai $U_i = 0,786$ [5].

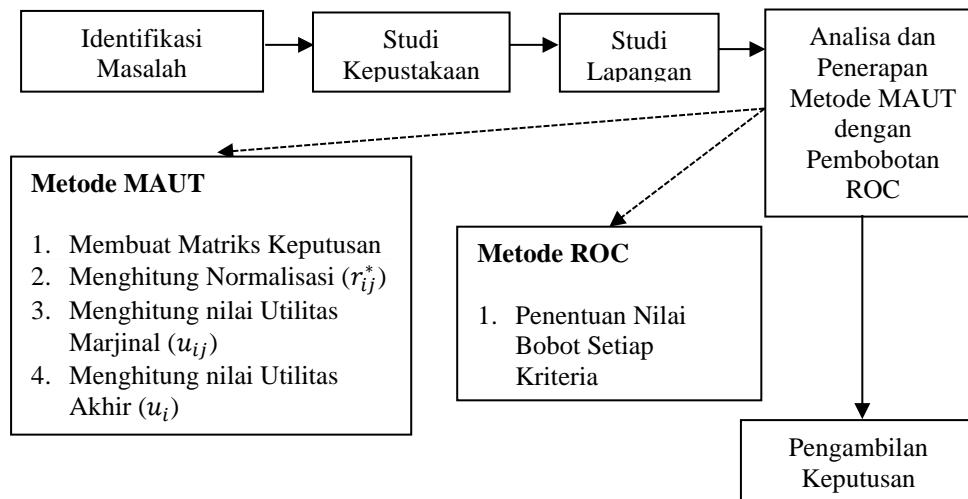
Berdasarkan permasalahan telah dipaparkan, SPK ialah penyelesaian masalah yang tepat dalam rekrutmen kepala gudang. Adapun metode yang dipakai ialah metode MAUT dengan pembobotan ROC. Penulis berharap kedua metode tersebut memperoleh hasil yang efisien dalam rekrutmen kepala gudang.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Pada tahap ini, penulis menjabarkan beberapa tahapan penelitian. Tahapan penelitian ini, yakni:

2.1 Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian seperti gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Berdasarkan dari gambar 1 diatas dapat dijelaskan masing-masing tahapan penelitian sebagai berikut:

- Identifikasi Masalah
Identifikasi Masalah merupakan cara penulis untuk memperkirakan dan menjabarkan permasalahan yang terjadi dalam rekrutmen kepala gudang.
- Studi Kepustakaan
Studi Kepustakaan merupakan suatu cara bagi penulis untuk memahami topik yang diteliti atau membaca berbagai sumber yang dapat dijadikan pedoman dan referensi, seperti buku, e-book, majalah, dan sumber lainnya.
- Studi Lapangan (Pengumpulan Data)
Tahap ini dikerjakan dengan observasi dan wawancara. Data yang diperoleh akan dipakai sebagai dasar merancang SPK dalam rekrutmen kepala gudang.
- Analisa dan Penerapan Metode MAUT dengan pembobotan ROC

Tahap ini yaitu penulis menentukan data alternatif, data kriteria dan juga data bobot kriteria. Kemudian penulis melakukan perhitungan menggunakan metode MAUT dengan pembobotan ROC agar menghasilkan alteratif terbaik yang diurutkan mulai hasil tertinggi hingga hasil terendah.

e. Pengambilan Kesimpulan

Tahap ini mempunyai pencapaian untuk memberikan perbandingan kepala gudang yang terpilih berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan.

2.2 Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Sistem Pendukung keputusan (*Decision Support System*) ialah sistem yang menyediakan pemecahan masalah dan keterampilan komunikasi untuk masalah semi-terstruktur[6]–[10].

2.3 Rekrutmen

Rekrutmen ialah proses mencari dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan[11].

2.4 Kepala Gudang

Kepala gudang ialah orang yang tugasnya mengontrol seluruh pekerjaan yang berkaitan dengan gudang agar mencapai tujuan perusahaan. [12].

2.5 Metode MAUT

Metode MAUT bertujuan untuk mencapai sistem informasi pendukung keputusan bagi perusahaan dengan keakuratan data yang tinggi dan akan mempermudah proses pemilihan mahasiswa berprestasi berdasarkan kriteria tertentu untuk mencapai hasil yang terbaik dan sesuai dengan kebutuhannya[13]–[16].

Tahap penyelesaian metode MAUT adalah sebagai berikut:

1. Mempersiapkan Matriks Keputusan (X_{ij})

$$X_{ij} = \begin{bmatrix} r_{11} & \dots & r_{1j} & \dots & r_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots & \ddots & \vdots \\ r_{i1} & \dots & r_{ij} & \dots & r_{in} \\ \vdots & \ddots & \vdots & \ddots & \vdots \\ r_{m1} & \dots & r_{mj} & \dots & r_{mn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

2. Menghitung Normalisasi (r_{ij}^*)

$$r_{ij}^* = \frac{r_{ij} - \min(r_{ij})}{\max(r_{ij}) - \min(r_{ij})} \quad (\text{max}) \quad (2)$$

$$r_{ij}^* = 1 + \left(\frac{\min(r_{ij}) - r_{ij}}{\max(r_{ij}) - \min(r_{ij})} \right) \quad (\text{min}) \quad (3)$$

3. Menghitung Utilitas Marjinal (u_{ij})

$$u_{ij} = \frac{e^{(r_{ij}^*)^2} - 1}{1.71} \quad (4)$$

4. Menghitung Utilitas Akhir (u_i)

$$u_i = \sum_{j=1}^n u_{ij} * w_{ij} \quad (5)$$

2.6 Pembobotan Rank Order Centroid (ROC)

Pembobotan ROC digunakan untuk menjaga konsistensi dari tiap kriteria yang dipakai dalam penelitian ini[17]–[20]. Agar memperoleh nilai bobot (W), dengan persamaan dibawah ini:

$$W_m = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m = 1 \left(\frac{1}{i} \right) \quad (6)$$

Hasil dari W_m , yaitu bernilai 1.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam merekrut kepala gudang, penerapan metode MAUT dengan pembobotan ROC memerlukan kriteria dan alternatif serta bobot untuk melakukan perhitungan guna memperoleh peringkat alternatif.

3.1 Penentuan Kriteria, Bobot dan Alternatif

Data yang dipakai dalam rekrutmen kepala gudang. Proses awal dari rekrut kepala gedung ialah penentuan kriteria, bobot dan alternatif yang dibuat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini memakai 5 alternatif dan 6 kriteria.

Kriteria kepala gudang pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Kriteria Kepala Gudang

Kriteria	Keterangan	Jenis
C1	Usia	Cost
C2	Pendidikan	Benefit
C3	Pengalaman Kerja	Benefit
C4	Kemampuan <i>Leadership</i>	Benefit
C5	Kemampuan <i>Microsoft Office & Accurate</i>	Benefit
C6	Bersedia Bekerja Shift	Benefit

Pada tabel 1 dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

- Usia adalah masa dimana dapat dihitung dari sejak kelahiran hingga saat ini.
- Pendidikan adalah suatu proses pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekumpulan manusia yang diwariskan dari satu generasi ke generasi selanjutnya.
- Pengalaman Kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja hingga berakhir.
- Kemampuan *Leadership* adalah kemampuan untuk memimpin sejumlah orang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.
- Kemampuan *Microsoft Office & Accurate* adalah kemampuan dalam mengolah data melalui sejumlah aplikasi komputer yaitu *Microsoft Office & Accurate* untuk keperluan administrasi.
- Bersedia Bekerja Shift adalah ketersediaan seseorang untuk mengikuti jadwal kerja baik di pagi, sore maupun malam hari sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan kriteria diatas dengan metode ROC, maka perhitungannya seperti berikut ini:

$$W_1 = \frac{1 + \frac{1}{2} + \frac{1}{3} + \frac{1}{4} + \frac{1}{5} + \frac{1}{6}}{6} = 0.409$$

$$W_2 = \frac{0 + \frac{1}{2} + \frac{1}{3} + \frac{1}{4} + \frac{1}{5} + \frac{1}{6}}{6} = 0.241$$

$$W_3 = \frac{0 + 0 + \frac{1}{3} + \frac{1}{4} + \frac{1}{5} + \frac{1}{6}}{6} = 0.159$$

$$W_4 = \frac{0 + 0 + 0 + \frac{1}{4} + \frac{1}{5} + \frac{1}{6}}{6} = 0.102$$

$$W_5 = \frac{0 + 0 + 0 + 0 + \frac{1}{5} + \frac{1}{6}}{6} = 0.061$$

$$W_6 = \frac{0 + 0 + 0 + 0 + 0 + \frac{1}{6}}{6} = 0.028$$

Sehingga diperoleh nilai bobot kriteria yaitu C1=0.409, C2=0.241, C3=0.159, C4=0.102, C5=0.061 dan C6=0.028. Apabila dijumlahkan C1 sampai C6 mendapatkan total nilai bobot = 1.

Berikutnya data alternatif tertera pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Alternatif atau Kepala Gudang

No	Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
1	Cleo (A1)	30 Tahun	D3	5 Tahun	Baik	Cukup Baik	Bersedia
2	Dindin Samsudin (A2)	40 Tahun	D3	8 Tahun	Sangat Baik	Sangat Baik	Bersedia
3	Mahmud (A3)	35 Tahun	S1	6 Tahun	Baik	Baik	Bersedia
4	Nugroho (A4)	28 Tahun	S1	3 Tahun	Cukup Baik	Baik	Tidak Bersedia
5	Alex Abdullah (A5)	26 Tahun	D3	2 Tahun	Cukup Baik	Cukup Baik	Tidak Bersedia

Pada tabel 2 diatas terdapat sejumlah data linguistik seperti S1, D3, Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Bersedia dan Tidak Bersedia. Pembobotan nilai terdapat pada tabel 3 tersebut:

Tabel 3. Bobot Nilai Kriteria

Kriteria	Keterangan	Nilai
C3	S1	2
	D3	1
C4 dan	Sangat Baik	5
C5	Baik	4
	Cukup Baik	3
	Kurang	2

	Tidak Baik	1
C6	Bersedia	2
	Tidak Bersedia	1

Setelah pemberian bobot nilai kriteria pada tabel 3 maka berikutnya membuat data rating kecocokan yang terdapat pada tabel 4 tersebut:

Tabel 4. Rating Kecocokan

No	Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
1	Cleo (A1)	30	1	5	4	3	2
2	Dindin Samsudin (A2)	40	1	8	5	5	2
3	Mahmud (A3)	35	2	6	4	4	2
4	Nugroho (A4)	28	2	3	3	4	1
5	Alex Abdullah (A5)	26	1	2	3	3	1

Setelah alternatif, kriteria yang telah dibobotkan sehingga mendapatkan matriks keputusan, maka dilakukan perhitungan metode MAUT tersebut:

a. Mempersiapkan Matriks Keputusan

$$X_{ij} = \begin{pmatrix} 30 & 1 & 5 & 4 & 3 & 2 \\ 40 & 1 & 8 & 5 & 5 & 2 \\ 35 & 2 & 6 & 4 & 4 & 2 \\ 28 & 2 & 3 & 3 & 4 & 1 \\ 26 & 1 & 2 & 3 & 3 & 1 \end{pmatrix}$$

b. Membuat Matriks Normalisasi MAUT dari Matriks Keputusan MAUT

1. Untuk Kriteria C1 (Umur)

$$r_{1,1}^* = 1 + \left(\frac{30-40}{40-26} \right) = 1 + \left(\frac{-10}{14} \right) = 0,286$$

Lakukan yang sama untuk $r_{2,1}^*$ sampai $r_{5,1}^*$.

2. Untuk Kriteria C2 (Pendidikan)

$$r_{1,2}^* = \frac{1-1}{2-1} = \frac{0}{1} = 0$$

Lakukan yang sama untuk $r_{2,2}^*$ sampai $r_{5,5}^*$.

3. Untuk Kriteria C3 (Pengalaman Kerja)

$$r_{1,3}^* = \frac{5-2}{8-2} = \frac{3}{6} = 0,5$$

Lakukan yang sama untuk $r_{2,3}^*$ sampai $r_{5,3}^*$.

4. Untuk Kriteria C4 (Kemampuan *Leadership*)

$$r_{1,4}^* = \frac{4-3}{5-3} = \frac{1}{2} = 0,5$$

Lakukan yang sama untuk $r_{2,4}^*$ sampai $r_{5,4}^*$.

5. Untuk Kriteria C5 (Kemampuan *Microsoft Office & Accurate*)

$$r_{1,4}^* = \frac{3-3}{5-3} = \frac{0}{2} = 0$$

Lakukan yang sama untuk $r_{2,5}^*$ sampai $r_{5,5}^*$.

6. Untuk Kriteria C6 (Bersedia Bekerja Shift)

$$r_{1,4}^* = \frac{2-1}{2-1} = \frac{1}{1} = 1$$

Lakukan yang sama untuk $r_{2,6}^*$ sampai $r_{5,6}^*$.

Diperoleh matrik ternormalisasi (r_{ij}^*) sebagai berikut ini:

$$r_{ij} = \begin{pmatrix} 0,286 & 0 & 0,5 & 0,5 & 0 & 1 \\ 1 & 0 & 1 & 1 & 1 & 1 \\ 0,643 & 1 & 0,667 & 0,5 & 0,5 & 1 \\ 0,143 & 1 & 0,167 & 0 & 0,5 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \end{pmatrix}$$

3. Menghitung Utilitas Marjinal (u_{ij})

1. Untuk Kriteria C1 (Umur)

$$u_{1,1}^* = \frac{e^{(0,286)^2} - 1}{1,71} = 0,05$$

Lakukan yang sama untuk $u_{2,1}^*$ sampai $u_{5,1}^*$.

2. Untuk Kriteria C2 (Pendidikan)

$$u_{1,2}^* = \frac{e^{(0)^2} - 1}{1,71} = 0$$

Lakukan yang sama untuk $u_{2,2}^*$ sampai $u_{5,2}^*$.

3. Untuk Kriteria C3 (Pengalaman Kerja)

$$u_{1,3}^* = \frac{e^{(0,5)^2} - 1}{1,71} = 0,166$$

Lakukan yang sama untuk $u_{2,3}^*$ sampai $u_{5,3}^*$.

4. Untuk Kriteria C4 (Kemampuan *Leadership*)

$$u_{1,4}^* = \frac{e^{(0,5)^2} - 1}{1,71} = 0,166$$

Lakukan yang sama untuk $u_{2,4}^*$ sampai $u_{5,4}^*$.

5. Untuk Kriteria C5 (Kemampuan *Microsoft Office & Accurate*)

$$u_{1,5}^* = \frac{e^{(0)^2} - 1}{1,71} = 0$$

Lakukan yang sama untuk $u_{2,5}^*$ sampai $u_{5,5}^*$.

6. Untuk Kriteria C6 (Bersedia Bekerja Shift)

$$u_{1,6}^* = \frac{e^{(1)^2} - 1}{1,71} = 1,005$$

Lakukan yang sama untuk $u_{2,6}^*$ sampai $u_{5,6}^*$.

Diperoleh matrik utilitas marjinal (u_{ij}^*) sebagai berikut:

$$u_{ij} = \begin{pmatrix} 0,05 & 0 & 0,166 & 0,166 & 0 & 1,005 \\ 1,005 & 0 & 1,005 & 1,005 & 1,005 & 1,005 \\ 0,299 & 1,005 & 0,328 & 0,166 & 0,166 & 1,005 \\ 0,012 & 1,005 & 0,016 & 0 & 0,166 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \end{pmatrix}$$

4. Menghitung Utilitas Akhir (u_i)

$$\begin{aligned} u_1 &= (0,05 * 0,409) + (0 * 0,241) + (0,166 * 0,159) + (0,166 * 0,102) + (0 * 0,061) + (1,005 * 0,028) \\ &= 0,02 + 0 + 0,026 + 0,017 + 0 + 0,028 \\ &= 0,091 \end{aligned}$$

Lakukan yang sama untuk u_2^* sampai dengan u_{15}^* .

Tabel 5. Hasil Perhitungan Metode MAUT

No	Alternatif	Nilai Ui
1	Cleo (A1)	0,091
2	Dindin Samsudin (A2)	0,761
3	Mahmud (A3)	0,471
4	Nugroho (A4)	0,259
5	Alex Abdullah (A5)	0

Dari tabel hasil perhitungan metode MAUT maka akan dibuat peringkat alternatif mulai dari yang tertinggi hingga terendah yang terdapat pada tabel 6 tersebut:

Tabel 6. Peringkat Alternatif

No	Alternatif	Nilai Ui	Peringkat
1	Dindin Samsudin (A2)	0,761	1
2	Mahmud (A3)	0,471	2
3	Nugroho (A4)	0,259	3
4	Cleo (A1)	0,091	4
5	Alex Abdullah (A5)	0	5

Dari tabel perankingan alternatif diatas maka dapat diambil hasil yaitu alternatif A2 atas nama “Dindin Samsudin”. dengan nilai Ui = 0,761 yang diterima sebagai kepala gudang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai rekrutmen kepala gudang menerapkan metode MAUT dengan pembobotan ROC serta dapat menentukan setiap alternatif dan membuat perankingan, hasil akhir yang diperoleh yaitu **A2** atas nama “**Dindin Samsudin**” dengan nilai **Ui = 0,761** yang diterima sebagai kepala gudang. Dalam mengambil suatu keputusan dengan alternatif dan kriteria, metode MAUT dengan pembobotan ROC merupakan keputusan tepat untuk dipakai karena menghitung nilai utilitas akhir. Penulis memiliki harapan supaya penelitian yang sudah dikerjakan ini bisa berjalan baik dan bisa menjadi rekomendasi dalam hal rekrutmen kepala gudang pada penelitian berikutnya.

REFERENCES

[1] Z. M. Arini, D. J. Sitanggang, M. Ali, and S. Aripin, “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Facial Wash Terbaik

- yang digunakan pada kulit berminyak dengan menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT) dan Pembobotan Rank Order Centroid (ROC),” pp. 317–324, 2022.
- [2] J. Hutagalung, A. H. Nasyuha, and T. Pradita, “Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Kelayakan Lahan Pembibitan Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory,” vol. 4, no. 1, pp. 79–87, 2022, doi: 10.47065/josyc.v4i1.2429.
- [3] Y. F. Hutahaean and M. Harahap, “Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Tenaga Kerja Honorer Implementasi Metode MAUT Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara JURNAL MEDIA INFORMATIKA [JUMIN],” vol. 3, pp. 79–91, 2022.
- [4] M. M. Boangmanalu and B. Purba, “Implementasi Metode MAUT Dalam Seleksi Calon Marketing Retail dengan menerapkan pembobotan ROC,” vol. 16, no. 2, pp. 81–91, 2022.
- [5] I. Saputra and R. N. Siregar, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik CV. Aurelia Weida Prima Medan Dengan Metode Maut,” vol. 3, no. 1, 2022.
- [6] T. I. Santosa and R. Sari, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Media Pembelajaran Online Menggunakan Metode TOPSIS,” vol. 5, no. 1, pp. 94–100, 2020.
- [7] I. G. Hendrayana and G. S. Mahendra, “Perancangan Metode AHP-MOORA Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Paket Wisata,” no. September, pp. 143–149, 2019.
- [8] A. Harahap, M. W. Zentrato, Endhika, T. T. E. Ndruru, M. P. Daulay, and M. ko. Muhammad Syahrizal, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Fitur Baru Yang Paling Dikomendasikan Pada Aplikasi Website Universitas Budi Darma Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT),” pp. 363–368, 2022.
- [9] R. M. Simanjoran, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Terbaik dengan menggunakan Metode TOPSIS,” vol. 4, no. 1, pp. 10–15, 2019.
- [10] L. Irvana and N. Mariana, “Penerapan Metode COPRAS Untuk Pemilihan SMK Jurusan TKJ Kota Semarang,” vol. 11, pp. 201–207, 2022.
- [11] I. Ismarmiaty and A. Rizky, “Sistem Pendukung Keputusan Perekrutan Karyawan PT. Cakra Mobilindo Menggunakan Metode Simple Additive Weighting,” *MATRIK J. Manajemen, Tek. Inform. dan Rekayasa Komput.*, vol. 20, no. 1, pp. 117–128, 2020, doi: 10.30812/matrik.v20i1.827.
- [12] B. Aprilia and A. H. Azhar, “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kepala Gudang Pada PT. Charoen Pokphand Medan Menggunakan Metode SMART,” vol. 1, no. 3, 2022.
- [13] A. Rifqi and R. T. Aldisa, “Analisa Perbandingan Metode MAUT dan Metode TOPSIS Dengan Menggunakan Pembobotan ROC Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Calon Kepala Desa,” vol. 4, no. 4, pp. 1413–1422, 2023, doi: 10.47065/josh.v4i4.3829.
- [14] A. M. I. Buna, C. Y. Gobel, Z. Dunggjo, and D. R. Haluti, “Penerapan Metode Multi Attribute Utility Theory Pada Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Bantuan Untuk Madrasah,” vol. 9, no. 6, pp. 1901–1909, 2022, doi: 10.30865/jurikom.v9i6.5150.
- [15] M. Isla and A. H. Ali, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak Menggunakan Metode Multy Attribute Utlity Theory (MAUT) (Studi Kasus : PT. Telkom Marisa),” vol. 1, no. 1, pp. 1–18, 2022.
- [16] Y. Thanri, L. Tanti, B. S. Riza, J. Iriani, and A. Alfitra, “Penerapan Metode MAUT sebagai Model Penentuan Bahan Alami Penghilang Noda Kopi Pada Pakaian,” vol. 7, no. 2, pp. 117–128, 2023.
- [17] A. Triayudi, J. D. Rajagukguk, and Mesran, “Implementasi Metode MAUT Dalam Menentukan Prioritas Produk Unggulan Daerah Dengan Menerapkan Pembobotan ROC,” vol. 3, no. 4, 2022, doi: 10.47065/josyc.v3i4.2216.
- [18] A. Yunaldi, “Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Bantuan Siswa Miskin Menerapkan Kombinasi Metode SAW dan ROC,” *J. Media Inform. Budidarma*, vol. 3, no. 4, p. 376, 2019, doi: 10.30865/mib.v3i4.1511.
- [19] R. Kharisman Ndruru, “Penerapan Metode Additive Ratio Assessment (ARAS) dan Rank Order Centroid (ROC) Dalam Pemilihan Jaksa Terbaik Pada Kejaksaan Negeri Medan,” *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, pp. 367–372, 2020.
- [20] D. L. G. Erni Weldus Sihombing and M. S. Wydia Tiara Lumban Gaol, “PENERAPAN METODE SAW (SIMPLE ADDTIIVE WEIGHTING) DAN ROC (RANK ORDER CENTROID) DALAM PEMILIHAN SISWA-SISWA BERPRESTASI DI SMP NEGERI 44 MEDAN,” vol. 6, no. 1, pp. 52–62, 2021.