

## Pendampingan Digitalisasi Seleksi Tenaga Kerja Metode SAW pada PT Qjob Saka Gemilang

**Nurul Agami<sup>1\*</sup>, Leni Novianti<sup>2</sup>, Nurlaili Rahmi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi D IV Manajemen Informatika, Politeknik Negeri Sriwijaya

\*Email: [nurulagami8@gmail.com](mailto:nurulagami8@gmail.com)

### ABSTRACT

*PT Qjob Saka Gemilang is a workforce recruitment company specializing in supplying prospective Sales Executives to PT Indosat Ooredoo as its primary partner. The employee selection process at the company was previously conducted manually by the Human Resource Development (HRD) department without a systematic decision-support tool, making the process susceptible to subjective judgment and time-consuming. This community service program aimed to assist PT Qjob Saka Gemilang in adopting a web-based Decision Support System (DSS) implementing the Simple Additive Weighting (SAW) method to facilitate a more objective and efficient evaluation and ranking of job applicants. The program was carried out through several stages, including partner needs assessment, participatory system design involving HRD personnel, application development, and training and mentoring for HRD staff, administrators, and company management. Throughout the mentoring process, the partner demonstrated a significant improvement in its recruitment practices, shifting from manual record-keeping and subjective evaluation to the use of a digital system for determining evaluation criteria, assigning weights, and automatically generating applicant rankings. Functional testing confirmed that all application modules operated according to the system design specifications. The results indicate that mentoring in the implementation of a decision support system can effectively help small and medium-sized enterprises improve the objectivity and efficiency of employee selection processes while supporting sustainable technology adoption.*

**Keywords:** Decision Support System, Simple Additive Weighting

### ABSTRAK

*PT Qjob Saka Gemilang merupakan perusahaan penyalur tenaga kerja yang secara khusus menyalurkan calon Sales Executive ke PT Indosat Ooredoo sebagai mitra utama. Proses seleksi calon tenaga kerja di perusahaan ini masih dilakukan secara manual oleh Human Resource Development (HRD), tanpa alat bantu sistematis, sehingga rentan terhadap subjektivitas penilaian dan memakan waktu cukup lama. Kegiatan pengabdian ini bertujuan mendampingi PT Qjob Saka Gemilang dalam mengadopsi Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis web yang menerapkan metode Simple Additive Weighting (SAW) untuk membantu proses penilaian dan perankingan calon tenaga kerja secara lebih objektif dan efisien. Kegiatan dilaksanakan melalui tahapan analisis situasi mitra, perancangan sistem secara partisipatif bersama HRD, pengembangan aplikasi, serta pelatihan dan pendampingan penggunaan sistem bagi HRD, Admin, dan Pimpinan perusahaan. Selama proses pendampingan, mitra menunjukkan perubahan cara kerja dari pencatatan dan penilaian manual menjadi pemanfaatan sistem digital untuk menetapkan kriteria, bobot penilaian, serta melihat hasil perankingan pelamar secara otomatis. Pengujian fungsional terhadap aplikasi menunjukkan seluruh modul berjalan sesuai rancangan. Kegiatan ini menunjukkan bahwa pendampingan penerapan teknologi sistem pendukung keputusan dapat membantu mitra usaha kecil dan menengah meningkatkan objektivitas serta efisiensi proses seleksi tenaga kerja secara berkelanjutan.*

**Kata Kunci:** Sistem Pendukung Keputusan, Simple Additive Weighting, Seleksi Tenaga Kerja

## **PENDAHULUAN**

PT Qjob Saka Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa rekrutmen dan penyaluran tenaga kerja, khususnya untuk memenuhi kebutuhan tenaga Sales Executive pada PT Indosat Ooredoo sebagai mitra utama perusahaan. Dalam menjalankan proses rekrutmen, perusahaan menerima pelamar dengan jumlah yang bervariasi pada setiap periode seleksi. Selama ini proses penilaian calon tenaga kerja masih dilakukan secara manual oleh Human Resource Development (HRD) melalui pemeriksaan berkas administrasi, hasil wawancara, dan pengalaman kerja tanpa menggunakan sistem pendukung keputusan yang terintegrasi. Kondisi tersebut menyebabkan proses seleksi membutuhkan waktu yang relatif lama, berpotensi menimbulkan subjektivitas dalam penilaian, serta menyulitkan HRD ketika harus membandingkan sejumlah kandidat secara bersamaan.

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara awal dengan pihak HRD, diketahui bahwa perusahaan belum memiliki mekanisme penilaian yang menggunakan kriteria dan bobot yang baku. Penilaian masih bergantung pada pengalaman masing-masing pewawancara sehingga konsistensi hasil seleksi antarperiode belum dapat dijamin. Selain itu, proses rekapitulasi data pelamar masih dilakukan secara terpisah sehingga memerlukan waktu tambahan dalam penyusunan rekomendasi calon tenaga kerja kepada pihak manajemen. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pendampingan dalam penerapan teknologi informasi yang mampu membantu proses seleksi secara lebih objektif, terstruktur, dan efisien.

Salah satu pendekatan yang banyak digunakan dalam mendukung pengambilan keputusan multikriteria adalah Sistem Pendukung Keputusan (SPK). Sistem Pendukung Keputusan (Decision Support System) merupakan sistem komputer yang dirancang untuk membantu pengguna membuat keputusan dengan menyediakan informasi yang diperlukan dan menganalisisnya sesuai kebutuhan pengguna (Sukwika, 2022). Secara umum, sistem dapat dipahami sebagai sekumpulan elemen yang saling terhubung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Fabriyan, 2022). Salah satu metode yang banyak diterapkan dalam SPK untuk kebutuhan seleksi adalah Simple Additive Weighting (SAW), yaitu metode penjumlahan terbobot yang mencari nilai preferensi setiap alternatif berdasarkan rating kinerja pada seluruh kriteria yang telah diberi bobot (Suryana et al., 2017). Metode ini telah banyak diterapkan pada berbagai kasus seleksi karyawan di berbagai instansi dan terbukti mampu meningkatkan objektivitas serta kecepatan proses seleksi (Nuraeni, 2020; Mujiastuti et al., 2021; Triansyah, 2020; Yusman et al., 2022; Alwi, 2021). Media penyampaian sistem berbasis website juga dipilih karena dapat diakses kapan saja dan di mana saja oleh pengguna, serta menjadi sarana komunikasi yang interaktif dan efisien dalam pengelolaan informasi (Laily, 2022), termasuk dalam konteks perekrutan tenaga kerja (Gata et al., 2017).

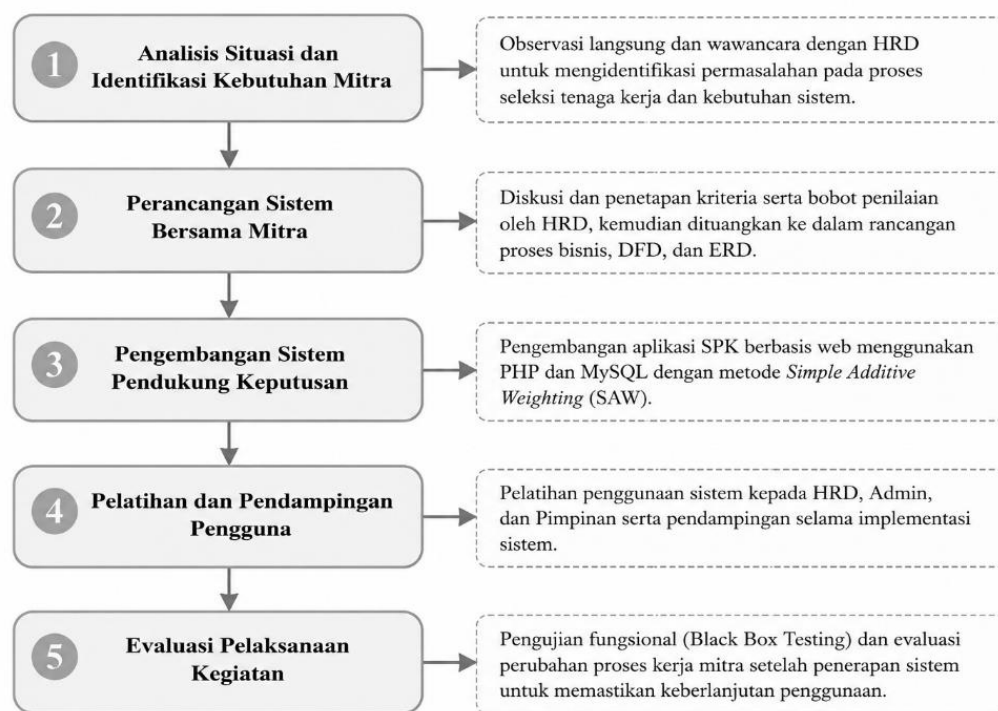
Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada pengembangan sistem dan pengujian metode SAW, sedangkan aspek pendampingan penerapan sistem kepada pengguna masih relatif jarang dibahas. Padahal keberhasilan implementasi teknologi informasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas aplikasi yang dibangun, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dalam mengoperasikan sistem serta kemampuan organisasi mengintegrasikan teknologi ke dalam proses bisnis sehari-hari.

Berdasarkan kondisi tersebut, tim pengabdian melaksanakan kegiatan pendampingan digitalisasi proses seleksi tenaga kerja di PT Qjob Saka Gemilang melalui penerapan Sistem Pendukung Keputusan berbasis web menggunakan metode SAW. Fokus utama kegiatan ini bukan hanya menghasilkan sebuah aplikasi, tetapi juga meningkatkan kemampuan HRD, Admin, dan Pimpinan perusahaan dalam memanfaatkan sistem sebagai pendukung pengambilan keputusan sehingga proses seleksi tenaga kerja dapat berlangsung secara lebih objektif, efisien, dan berkelanjutan.

## **METODE**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di PT Qjob Saka Gemilang yang berlokasi di Jalan H. Residen Abdul Rozak, Kecamatan Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan pada periode Februari hingga Juni 2025. Mitra yang terlibat secara aktif dalam kegiatan terdiri atas Human Resource Development (HRD), Admin, dan Pimpinan perusahaan. HRD berperan dalam memberikan informasi mengenai proses seleksi yang sedang berjalan sekaligus menentukan kriteria dan bobot penilaian calon tenaga kerja. Admin bertanggung jawab pada pengelolaan data pelamar, sedangkan Pimpinan perusahaan berperan sebagai pengambil keputusan berdasarkan hasil rekomendasi sistem.

Metode pelaksanaan pengabdian menggunakan pendekatan partisipatif, yaitu melibatkan mitra secara aktif pada setiap tahapan kegiatan sehingga sistem yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan serta dapat digunakan secara mandiri setelah kegiatan pengabdian selesai. Tahapan kegiatan terdiri atas lima tahap sebagai berikut.



**Gambar 2.1. Alur Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian kepada PT Qjob Saka Gemilang**

### **Analisis Situasi dan Identifikasi Kebutuhan Mitra**

Tahap awal dilakukan melalui observasi langsung terhadap proses seleksi tenaga kerja serta wawancara dengan pihak HRD untuk mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi. Pada tahap ini diperoleh informasi bahwa proses seleksi masih dilakukan secara manual, belum memiliki standar pembobotan yang baku, serta membutuhkan waktu yang cukup lama dalam menentukan kandidat terbaik. Data primer mengenai kriteria dan bobot penilaian diperoleh melalui wawancara langsung dengan HRD perusahaan (Arviyanda et al., 2023). Hasil identifikasi tersebut menjadi dasar penyusunan solusi yang akan diterapkan.

### **Perancangan Sistem Bersama Mitra**

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan, tim pengabdian bersama HRD mendiskusikan kriteria seleksi yang digunakan dalam proses rekrutmen, meliputi pendidikan terakhir, usia, pengalaman kerja, dan hasil wawancara beserta bobot masing-masing. Seluruh kebutuhan pengguna kemudian dituangkan ke dalam rancangan proses bisnis, Data Flow Diagram (DFD), dan Entity Relationship Diagram (ERD) sebagai acuan dalam pengembangan aplikasi.

### **Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan**

Tahap berikutnya adalah pengembangan aplikasi Sistem Pendukung Keputusan berbasis web menggunakan bahasa pemrograman PHP dan basis data MySQL. Sistem dirancang untuk membantu proses pengelolaan data pelamar, pengolahan nilai menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW), hingga menghasilkan laporan perangkingan calon tenaga kerja secara otomatis.

### **Pelatihan dan Pendampingan Pengguna**

Setelah aplikasi selesai dikembangkan, dilakukan pelatihan kepada seluruh pengguna sesuai dengan perannya masing-masing. HRD diberikan pendampingan dalam pengelolaan kriteria dan bobot penilaian, Admin dilatih melakukan pengelolaan data pelamar, sedangkan Pimpinan memperoleh pendampingan dalam membaca hasil perangkingan dan laporan seleksi. Selama masa implementasi, tim pengabdian tetap mendampingi mitra untuk memastikan seluruh fitur dapat digunakan dengan baik dalam aktivitas operasional sehari-hari.

### **Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan**

Evaluasi dilakukan melalui dua pendekatan. Pertama, pengujian fungsional aplikasi menggunakan Black Box Testing untuk memastikan seluruh fitur berjalan sesuai kebutuhan pengguna. Kedua, observasi terhadap perubahan proses kerja mitra setelah penerapan sistem, meliputi proses penginputan data, penetapan kriteria, pelaksanaan penilaian, hingga penyusunan laporan hasil seleksi. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar penyempurnaan sistem sekaligus untuk memastikan keberlanjutan pemanfaatan aplikasi oleh mitra.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kondisi Mitra Sebelum Pendampingan**

Sebelum kegiatan pengabdian dilaksanakan, proses seleksi calon tenaga kerja di PT Qjob Saka Gemilang masih dilakukan secara manual oleh Human Resource Development (HRD). Setiap berkas pelamar diperiksa satu per satu berdasarkan dokumen administrasi, pengalaman kerja, dan hasil wawancara tanpa menggunakan sistem yang mampu mengolah seluruh kriteria secara terstruktur. Admin bertugas merekap data pelamar yang dikirim melalui surat elektronik (e-mail) maupun aplikasi WhatsApp ke dalam dokumen terpisah, sedangkan HRD melakukan proses penilaian berdasarkan pertimbangan pribadi dan pengalaman kerja. Kondisi tersebut menyebabkan proses seleksi memerlukan waktu yang relatif lama, terutama ketika jumlah pelamar meningkat pada satu periode rekrutmen. Selain itu, belum adanya standar pembobotan kriteria mengakibatkan hasil penilaian berpotensi berbeda antarperiode seleksi.

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan diskusi awal bersama pihak mitra, tim pengabdian mengidentifikasi bahwa kebutuhan utama perusahaan bukan hanya aplikasi untuk melakukan perangkingan calon tenaga kerja, tetapi juga pendampingan dalam menyusun mekanisme seleksi yang lebih sistematis agar seluruh proses dapat dilaksanakan secara konsisten oleh HRD dan Admin.

### **Pelaksanaan Pendampingan**

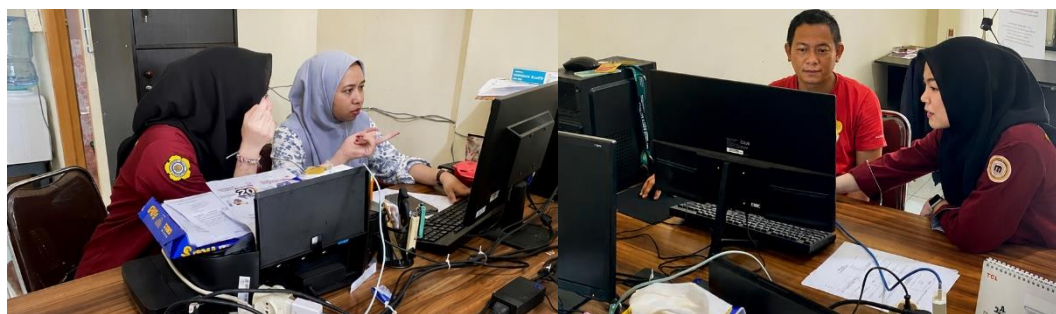
Pendampingan diawali dengan kegiatan Focus Group Discussion (FGD) bersama HRD, Admin, dan Pimpinan perusahaan untuk menyamakan persepsi mengenai kebutuhan sistem. Pada tahap ini dilakukan identifikasi terhadap kriteria yang selama ini digunakan dalam proses seleksi tenaga kerja serta pembahasan mengenai bobot masing-masing kriteria. Seluruh masukan dari mitra menjadi dasar dalam penyusunan rancangan sistem sehingga aplikasi yang dikembangkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Tahap berikutnya adalah penyusunan rancangan proses bisnis dan basis data yang akan digunakan pada aplikasi. Tim pengabdian menjelaskan alur kerja sistem kepada mitra, kemudian bersama-sama melakukan validasi terhadap rancangan tersebut sebelum proses pengembangan aplikasi dimulai. Pendekatan partisipatif ini memungkinkan mitra memberikan masukan secara langsung terhadap setiap fitur yang akan diimplementasikan sehingga meningkatkan rasa memiliki terhadap sistem yang dibangun.

### **Pelatihan dan Pendampingan Penggunaan Sistem**

Setelah aplikasi selesai dikembangkan, kegiatan dilanjutkan dengan pelatihan penggunaan sistem kepada seluruh pengguna. Materi pelatihan disesuaikan dengan tugas masing-masing pengguna. HRD memperoleh pendampingan mengenai pengelolaan kriteria dan bobot penilaian serta interpretasi hasil perangkingan. Admin diberikan pelatihan mengenai pengelolaan data pelamar, sedangkan Pimpinan memperoleh penjelasan mengenai penggunaan laporan hasil seleksi sebagai dasar pengambilan keputusan.

Pelatihan dilaksanakan secara langsung menggunakan data simulasi sehingga peserta dapat mempraktikkan setiap fitur aplikasi. Selama proses pelatihan, peserta diberikan kesempatan untuk mencoba seluruh menu sistem dengan pendampingan dari tim pengabdian. Apabila ditemukan kendala, tim pengabdian memberikan penjelasan serta demonstrasi penggunaan fitur hingga peserta mampu mengoperasikan aplikasi secara mandiri.



**Gambar 1.** Pelatihan Penggunaan Sistem Pendukung Keputusan kepada HRD dan Admin

### **Implementasi dan Evaluasi Pendampingan**

Setelah seluruh pengguna memahami cara pengoperasian aplikasi, sistem mulai digunakan dalam proses seleksi calon tenaga kerja pada lingkungan kerja mitra. Tim pengabdian tetap melakukan pendampingan selama masa implementasi untuk memastikan seluruh proses berjalan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada tahap ini terjadi perubahan pola kerja yang cukup signifikan. HRD yang sebelumnya melakukan penilaian berdasarkan pertimbangan subjektif mulai menggunakan kriteria dan bobot yang telah ditetapkan dalam sistem. Admin tidak lagi melakukan pencatatan data secara terpisah, tetapi langsung menginput data pelamar ke dalam aplikasi sehingga proses pengolahan data menjadi lebih terorganisasi. Sementara itu, Pimpinan perusahaan dapat memperoleh laporan hasil seleksi secara lebih cepat sebagai dasar pengambilan keputusan.

Evaluasi pelaksanaan dilakukan melalui pengujian fungsional menggunakan metode Black Box Testing terhadap seluruh fitur utama aplikasi, meliputi autentikasi pengguna, pengelolaan data pelamar, pengaturan kriteria dan bobot, proses perhitungan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW), serta penyajian laporan hasil seleksi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh fungsi aplikasi berjalan sesuai dengan kebutuhan pengguna sehingga sistem dapat dimanfaatkan dalam kegiatan operasional perusahaan. Pada artikel ini, hasil perhitungan SAW dan pengujian akurasi model tidak disajikan secara rinci karena telah dipublikasikan pada artikel penelitian tersendiri, sedangkan artikel ini berfokus pada proses pendampingan implementasi sistem di lingkungan mitra.

**Tabel 1.** Capaian Kegiatan Pengabdian

| <b>Tahapan Kegiatan</b> | <b>Capaian</b>                                          |
|-------------------------|---------------------------------------------------------|
| Observasi awal          | Permasalahan proses seleksi berhasil diidentifikasi     |
| Diskusi kebutuhan       | Kriteria dan bobot penilaian disepakati bersama         |
| Perancangan             | Rancangan sistem divalidasi oleh mitra                  |
| Pengembangan            | Aplikasi SPK berbasis web berhasil dikembangkan         |
| Pelatihan               | HRD, Admin, dan Pimpinan mampu mengoperasikan sistem    |
| Implementasi            | Sistem mulai digunakan dalam proses seleksi             |
| Evaluasi                | Seluruh fungsi aplikasi berjalan sesuai kebutuhan mitra |

### **Pembahasan**

Pendampingan yang dilaksanakan menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan teknologi informasi pada perusahaan mitra tidak hanya ditentukan oleh kualitas aplikasi yang dikembangkan, tetapi juga oleh keterlibatan aktif pengguna selama proses perancangan, pelatihan, hingga implementasi sistem. Pendekatan partisipatif yang diterapkan dalam kegiatan ini mendorong HRD, Admin, dan Pimpinan untuk memahami setiap tahapan penggunaan sistem sehingga proses adaptasi berlangsung lebih mudah. Dampak yang paling terlihat adalah perubahan pola kerja, yaitu dari proses penilaian yang sebelumnya bersifat subjektif menjadi penilaian berbasis kriteria dan bobot yang terukur, serta perubahan dari proses rekapitulasi manual menjadi pengelolaan data secara digital. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan Sistem Pendukung Keputusan mampu meningkatkan objektivitas dan efisiensi dalam proses pengambilan keputusan pada perusahaan mitra berskala kecil dan menengah.

Hasil pendampingan ini sejalan dengan berbagai penelitian mengenai penerapan metode Simple Additive Weighting (SAW) pada proses seleksi tenaga kerja. Berbagai penelitian melaporkan bahwa penggunaan metode SAW mampu menghasilkan proses perangkaian yang lebih cepat, konsisten, dan objektif dibandingkan proses seleksi yang dilakukan secara manual, sehingga keputusan yang dihasilkan

lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kesesuaian tersebut menunjukkan bahwa metode SAW tidak hanya efektif diterapkan secara teknis dalam pengembangan sistem, tetapi juga memberikan manfaat nyata ketika diimplementasikan melalui kegiatan pendampingan kepada pengguna di lingkungan kerja.

Meskipun demikian, kontribusi utama kegiatan pengabdian ini tidak hanya terletak pada penerapan metode SAW ataupun tersedianya aplikasi berbasis web, melainkan pada proses transfer pengetahuan dan pendampingan yang memungkinkan mitra mengadopsi teknologi secara mandiri. Selama kegiatan berlangsung, pengguna tidak hanya memanfaatkan aplikasi untuk melakukan proses seleksi, tetapi juga memahami cara menetapkan kriteria, mengelola bobot penilaian, mengoperasikan sistem, serta menginterpretasikan hasil perbandingan sebagai dasar pengambilan keputusan. Namun demikian, mitra masih perlu membiasakan diri dengan pengelolaan kriteria yang bersifat dinamis serta memerlukan pendampingan lanjutan agar pemanfaatan sistem dapat terus berkelanjutan tanpa bergantung pada kehadiran tim pengabdian. Dengan demikian, keberhasilan kegiatan pengabdian tidak hanya diukur dari tersedianya aplikasi, tetapi juga dari meningkatnya kapasitas mitra dalam mengintegrasikan teknologi informasi ke dalam proses bisnis perusahaan secara berkelanjutan.

## **SIMPULAN**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di PT Qjob Saka Gemilang berhasil mendampingi mitra dalam mengimplementasikan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis web menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) sebagai pendukung proses seleksi calon tenaga kerja. Melalui pendekatan partisipatif yang melibatkan HRD, Admin, dan Pimpinan perusahaan sejak tahap identifikasi kebutuhan, perancangan, pelatihan, hingga implementasi sistem, mitra mampu memahami dan mengoperasikan aplikasi secara mandiri sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Pendampingan yang dilakukan tidak hanya menghasilkan sebuah aplikasi yang berfungsi sesuai kebutuhan mitra, tetapi juga mendorong perubahan proses kerja dari sistem seleksi yang sebelumnya dilakukan secara manual dan subjektif menjadi proses yang lebih terstruktur, objektif, dan terdokumentasi secara digital. Peningkatan kapasitas pengguna dalam mengelola data pelamar, menetapkan kriteria dan bobot penilaian, serta memanfaatkan hasil perbandingan sebagai dasar pengambilan keputusan menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian memberikan manfaat nyata dalam mendukung efektivitas proses rekrutmen di perusahaan mitra.

Untuk menjaga keberlanjutan program, diperlukan pendampingan lanjutan berupa penyegaran penggunaan sistem, evaluasi berkala terhadap kriteria dan bobot penilaian sesuai kebutuhan perusahaan, serta pengembangan fitur yang dapat diintegrasikan dengan platform rekrutmen daring. Dengan demikian, pemanfaatan sistem diharapkan tidak hanya mendukung proses seleksi tenaga kerja saat ini, tetapi juga mampu meningkatkan kualitas layanan rekrutmen secara berkelanjutan.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Alwi, F. (2021). Sistem pendukung keputusan perekrutan karyawan dengan metode SAW (Simple Additive Weighting) pada PT. Shield-On Service. Institutional Repository.
- Arviyanda, R., Fernandito, E., & Landung, P. (2023). Analisis perbedaan bahasa dalam komunikasi antarmahasiswa. *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa*, 1(1), 67. <https://doi.org/10.47256/jhnb.v1i1.338>
- Fabriyan, F. (2022). Pengertian sistem. Itkampus.com.
- Gata, G., Prabowo, Y., & Kusuma, R. A. (2017). Sistem informasi pengelolaan sumber daya manusia e-recruitment dalam bidang jasa penyalur kerja. *Jurnal Ilmiah FIFO*, 9(2), 138. <https://doi.org/10.22441/fifo.2017.v9i2.007>
- Laily, I. N. (2022). Pengertian website menurut para ahli, beserta jenis dan fungsinya. Katadata.co.id.
- Mujiastuti, R., Komariyah, N., & Hasbi, M. (2021). Sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal Informatika dan Komputer*, 9(1), 79–87. <https://doi.org/10.35959/jik.v9i1.197>
- Nuraeni, N. (2020). Penerapan metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam seleksi calon karyawan. *Swabumi*, 6(1), 63–71. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v6i1.3317>
- Sukwika, T. (2022). Sistem pendukung keputusan: Metode MAUT.
- Suryana, A., Yulianto, E., & Pratama, K. D. (2017). Perancangan sistem pendukung keputusan penilaian prestasi pegawai menggunakan metode SAW, AHP, dan TOPSIS. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan*, 3(2), 130–139. <https://doi.org/10.33197/jitter.vol3.iss2.2017.129>
- Triansyah, J. (2020). Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan terbaik pada CV. Sumber

Karya Teknik Tangerang menggunakan metode SAW berbasis website. *JIKA (Jurnal Informatika)*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.31000/jika.v4i1.2283>

Yusman, Y., Nadriati, S., & Putra, N. (2022). Sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan karyawan pada PT Pelindo I menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal Digit*, 12(1), 12. <https://doi.org/10.51920/jd.v12i1.213>