

Efektivitas Karyawan WFH, WFO dan Hybrid Pasca PPKM Pandemi Covid-19 Metode Analitical Hierarchy Process

Putra Edi Mujahid*, Jansen Yudistira S Meliala, Albert Pratama Sembiring

Fakultas Sains dan Teknologi, Program Studi Sistem Informasi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

Email: ^{1,*}Putraedimujahid@unprimdn.ac.id, ²Jansen.yudistira@gmail.com, ³albertsembiring2508@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: Putraedimujahid@unprimdn.ac.id

Abstrak–Tujuan penelitian ini untuk melihat efektivitas karyawan dari metode bekerja dengan work from home (WFH), work from office (WFO) dan WFH-WFO (hybrid) setelah PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) pandemi Covid-19 dicabut pemerintah pada bulan desember tahun 2022. Penelitian ini berupa penelitian deskriptif dengan metode survey memakai teknik purpose sampling, dimana penulis menyebarkan kuesioner kepada responden dari para karyawan yang berjumlah 100 orang untuk dimintai pendapatnya. Responden adalah karyawan bidang telekomunikasi disalah satu perusahaan telekomunikasi di kota medan. Periode survey dilakukan selama satu bulan pada periode januari 2023. Pandemi Covid-19 sudah merubah banyak pola kehidupan manusia, salah satunya sistem kerja dengan metode work from home, work from office, dan hybrid. Dengan keluar pengumuman PPKM pandemi Covid-19 berakhir di Indonesia, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruhnya efektivitas karyawan yang sebelum nya sudah terbiasa dengan pola bekerja selama pandemi Covid-19, hal inilah yang dibahas dalam artikel ini. Terdapat empat kriteria dalam menentukan efektivitas karyawan pasca PPKM pandemi Covid-19. Kriteria pertama adalah produktivitas, kemudian fleksibilitas, kemudian komunikasi dan yang terakhir adalah administrasi. Dari hasil pengolahan data dihasilkan beberapa data yang menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai sistem kerja WFH yaitu dengan nilai rangking tertinggi sebesar 0.4734 tetap dilakukan setelah adanya informasi PPKM dicabut pemerintah, karena dengan metode bekerja seperti ini karyawan lebih fleksibel bisa bekerja dimasa saja dan merasa lebih terlindungi serta dianggap nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kata Kunci: Work From Home; Work From Office; Hybrid; Pandemi; Covid19

Abstract– The purpose of this study was to see the effectiveness of employees from the work from home (WFH), work from office (WFO) and WFH-WFO (hybrid) methods after the Covid-19 pandemic PPKM (Implementation of Restrictions on Community Activities) was revoked by the government in December 2022 This research is a descriptive research using a survey method using a purposive sampling technique, in which the authors distribute questionnaires to respondents from 100 employees to ask for their opinion. Respondents are employees of the telecommunications sector in one of the telecommunications companies in the city of Medan. The survey period was conducted for one month in January 2023. The Covid-19 pandemic has changed many patterns of human life, one of which is the work from home, work from office, and hybrid work systems. With the announcement of the end of the Covid-19 PPKM in Indonesia, researchers wanted to find out how much influence the effectiveness of employees who had previously been accustomed to working patterns during the Covid-19 pandemic, this is what is discussed in this article. There are four criteria in determining the effectiveness of employees after the Covid-19 pandemic PPKM. The first criterion is productivity, then flexibility, then communication and the last is administration. From the results of the data processing, some data was generated showing that employees preferred the WFH work system, namely with the highest ranking value of 0.4734, which was still carried out after the PPKM information was revoked by the government, because with this working method employees are more flexible, can work at any time and feel more protected and considered comfortable to complete the job.

Keywords: Work From Home; Work From Office; Hybrid; Pandemic; Covid-19

1. PENDAHULUAN

Pemerintah secara resmi mencabut kebijakan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) terkait pandemi Covid-19 setelah Presiden Republik Indonesia mengumumkannya melalui konferensi pers di Istana Negara, Jakarta, pada Jumat, 30 Desember 2022 [1]. Keputusan tersebut diambil setelah mempertimbangkan situasi pandemi yang makin terkendali serta kajian mendalam. Meskipun kebijakan PPKM telah resmi dicabut, Kepala Negara meminta kepada seluruh masyarakat dan komponen bangsa untuk tetap hati-hati dan waspada. Pertama, Presiden mengimbau masyarakat untuk meningkatkan kesadaran dan kewaspadaan dalam menghadapi risiko Covid-19 [2]. Kementerian Kesehatan pun telah mengeluarkan pernyataan jika dicabutnya PPKM membuat kebijakan *work from home* (WFH) boleh tidak diberlakukan lagi. Seperti diketahui, selama pandemi Covid-19 WFH jadi alternatif mengganti mekanisme bekerja dari kantor yang dilakukan setiap perusahaan [3].

Melandainya kasus Covid-19 dan gencarnya vaksinasi di Indonesia telah mendorong sejumlah perusahaan menghentikan kebijakan bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH) [4]. Seiring hal tersebut, sebagian besar pekerja sudah kembali beraktivitas dari kantor (*work from office*/WFO). Berdasarkan hasil survei Jakpat, ada 63% pekerja yang saat ini telah WFO [5]. Sebanyak 30% pekerja masih melakukan WFH. Kemudian, ada 23% pekerja yang kini menjalankan pekerjaannya secara *hybrid* yang mengombinasikan antara WFO dan WFH (*hybrid*). Sedangkan, 16% responden menyatakan bekerja dari mana saja (*work from anywhere*/WFA).

Ke depannya, mayoritas atau 44% pekerja di Indonesia memilih WFO setelah pandemi Covid-19 berakhir. Sebanyak 21% responden ingin melakukan pekerjaan secara *hybrid*. Sebanyak 19% responden memilih bekerja secara WFA setelah pandemi Covid-19 berakhir. Sedangkan, ada 15% responden yang memilih WFH. Adapun, WFO lebih banyak dipilih oleh generasi X serta responden yang bekerja di BUMN dan perusahaan swasta nasional. Model kerja ini juga dipilih oleh responden yang mencari interaksi sosial dan telah menjadi pekerja tetap. Sebanyak 63% responden memilih WFO karena merasa efektivitasnya paling tinggi dibandingkan model kerja lainnya. Sebanyak 63% responden

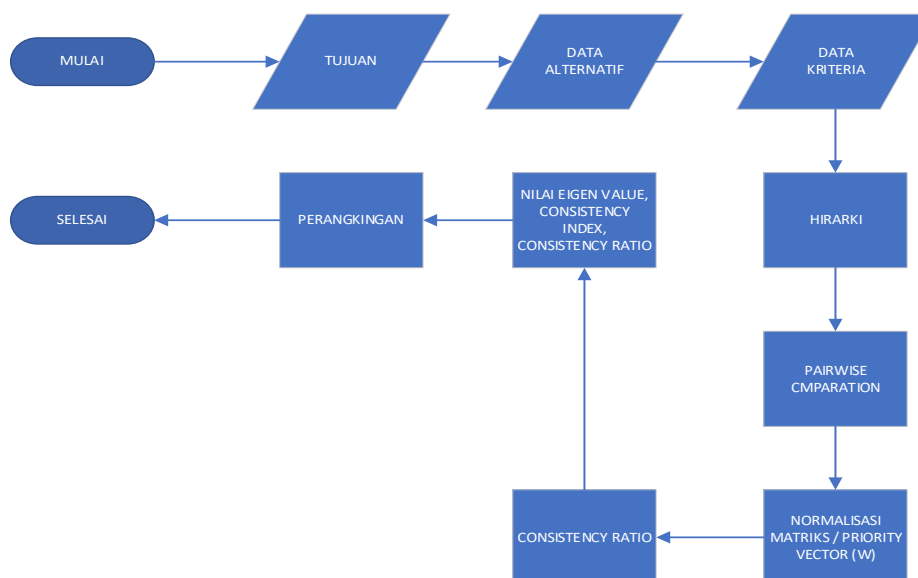
pun beranggapan bahwa WFO memudahkan komunikasi dan koordinasi. Kemudian, ada 59% responden beranggapan fasilitas kerja lebih memadai saat WFO. Lalu, responden yang menganggap WFO membuatnya mudah bersosialisasi dengan rekan kerja sebanyak 58%. Sebagai informasi, Jakpat melakukan survei 1436 responden dengan rentang usia 18-44 tahun. Pengumpulan data survei tersebut dilakukan menggunakan pada 24 Juni - 4 Juli 2022 [6].

Dari latar belakang diatas mengatakan bahwa setelah PPKM resmi di cabut di indonesia, terlihat bahwa karyawan masih menginginkan sistem kerja dengan metode WFH, Hybrid dan ada juga yang menginginkan system kerja metode WFO. Pada penelitian ini tujuan nya adalah untuk mengetahui efektivitas karyawan khusus nya karyawan kantor bidang telekomunikasi yang berlokasi di medan lebih memilih sistem kerja yang bagaimana yang diinginkan dan bagaimana solusinya. Terdapat beberpa kriteria yang ditentukan yaitu produktivitas, fleksibilitas, komunikasi dan administrasi dengan menggunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP).

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

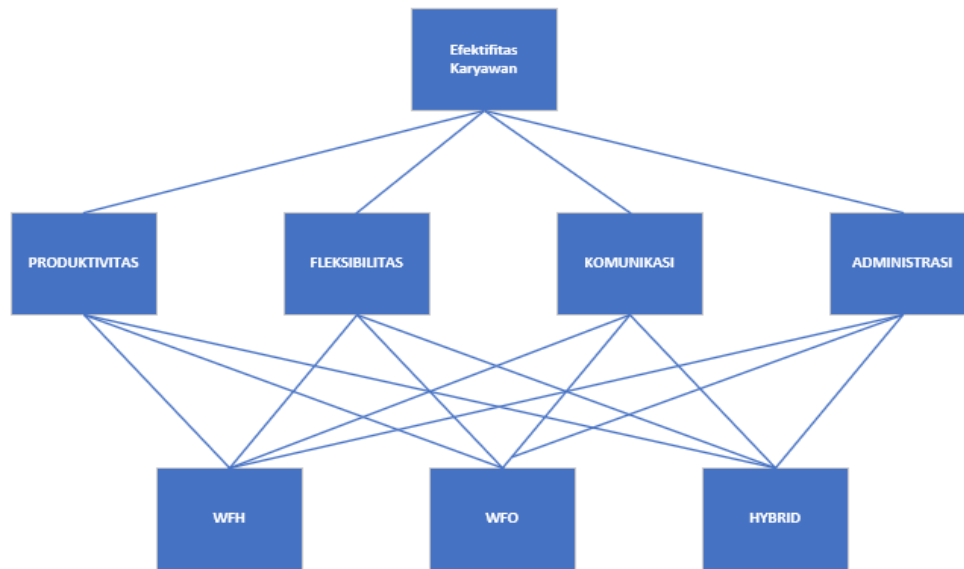
Metode wawancara yang digunakan untuk memperoleh data adalah wawancara tidak terstruktur [7]. Metode kuesioner digunakan untuk penilaian dari seluruh pemilih yang sudah dibagikan untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal, dalam membagikan kuesioner tersebut dikirim melalui media online [8]. Penelitian pustaka dilakukan penulis agar dapat mendapatkan data yang bersifat teoritis, dalam hal ini yang perlu diperhatikan objek yang diteliti, khususnya buku bacaan dan jurnal yang di jadikan pedoman untuk pembahasan masalah yang di dapat dari penelitian yang dilakukan [9]. Analisa merupakan langkah pemahaman permasalahan yang akan dipecahkan pada melihat efektivitas karyawan dalam bekerja setelah status PPKM dicabut di indonesia, pengambilan keputusan masih sering kali mengandalkan persetujuan sepihak tidak berdasarkan kriteria dan penilaian yang ada, hal ini tentu saja menjadi sebuah kekurangan untuk menentukan tepat atau tidaknya peraturan sistem kerja karyawan di perusahaan tersebut [10]. Disamping itu, pengambilan keputusan juga dihadapkan dengan adanya berbagai yang berpengaruh di dalam pemilihan kebijakan sistem kerja. Maka dari itu penulis akan membuat suatu sistem yang dapat membantu untuk melihat efektivitas karyawan dalam bekerja setelah status PPKM dicabut. Dimana sistem ini membandingkan kriteria dari tiap jenis pola bekerja yang diinginkan karyawan. Adapun tahapan penelitian ini dengan metode AHP adalah sebagai berikut [11]:



Gambar 1. Alur metode penelitian AHP

Adapun penjelasan dari tahapan metode AHP adalah sebagai berikut :

- Menentukan tujuan, dalam tahapan ini ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas karyawan dalam bekerja setelah status PPKM Covid-19 dicabut oleh pemerintah, karyawan yang menjadi objek adalah karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan telekomunikasi yang ada di kota medan.
- Data Alternatif, pada tahapan ini ditentukan beberapa alternatif metode kerja bagaimana yang diinginkan karyawan setelah status PPKM Covid-19 di cabut. Alternatif nya adalah karyawan apakah menginginkan WFH, WFO atau metode kerja *hybrid* (setengah WFH, setengah WFO).
- Data kriteria, dalam penelitian ini ditentukan beberapa kriteria yang sudah ditentukan yaitu : produktivitas, fleksibilitas, komunikasi dan administrasi. Dari semua kriteria tersebut nantinya akan didapatkan kriteria yang paling tinggi tingkat kepentingannya.
- Hirarki, untuk menentukan tingkat kepentingan dari informasi yang didapatkan, seperti terlihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2. Hirarki efektivitas karyawan metode AHP [12]

- e. Melakukan perbandingan berpasangan (*pairwise comparison*) untuk tiap alternatif dan menghitung jumlah perkolomnya.
- f. Lakukan normalisasi matriks dan menghitung weights (W) atau *priority vector*, proses normalisasi matriks nilai setiap kelompok matriks perbandingan berpasangan dengan membagi setiap nilai pada kolom matriks dengan hasil penjumlahan kolom yang bersesuaian.
- g. Untuk menguji apakah bobot atau vector prioritas dari alternatif yang dihasilkan sudah konsisten, maka dilakukan perhitungan rasio konsistensi (*consistency ratio*) [13].

Rumus untuk menghitung *Weight Sum Vector* (W_s) dapat dilihat pada persamaan (1)

$$W_s = [C] \times W \quad (1)$$

Rumus untuk menghitung *Consistency Vector* {CV} dapat dilihat pada persamaan (2)

$$\{CV\} = \{W_s\} \bullet \frac{1}{W} \quad (2)$$

- h. Terakhir adalah menentukan nilai *eigen* (λ), *consistency index* (CI), dan *consistency ratio* (CR) dimana diketahui $n=3$. Nilai *eigen* diperoleh dari rata-rata elemen pada kolom {CV}. *Consistency ratio* (CR) diperoleh dari hasil pembagian antara CI dengan RI. Jika $CR \leq 0.1$ maka pemberian nilai dianggap cukup konsisten.

Rumus untuk menghitung *consistency index* (CI) dapat dilihat pada persamaan ((3)

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

2.2 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan atau decision support systems disingkat DSS adalah bagian dari sistem informasi berbasis komputer, termasuk sistem berbasis pengetahuan manajemen pengetahuan yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai sistem komputer yang mengolah data menjadi informasi untuk mengambil keputusan dari masalah semi-terstruktur yang spesifik [14].

2.3 AHP (Analytical Hierarchy Process)

AHP membantu pengambil keputusan untuk mengetahui alternatif terbaik dari banyak elemen pilihan, menggunakan perbandingan yang berpasangan (*pair wise comparison*) untuk membuat suatu matriks yang menggambarkan perbandingan antara elemen yang satu dengan elemen yang lainnya. Pengambilan keputusan menjadi kompleks karena adanya pelibatan beberapa tujuan maupun kriteria [15].

2.4 PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat)

Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (disingkat dengan PPKM) adalah kebijakan Pemerintah Indonesia sejak awal tahun 2021 untuk menangani pandemi Covid-19 di Indonesia. Sebelum pelaksanaan PPKM, pemerintah telah

melaksanakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang berlangsung di sejumlah wilayah di Indonesia. PPKM berlangsung di beberapa wilayah yang menjadi titik penyebaran infeksi Covid-19 [16].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini untuk membangun sistem pendukung keputusan analisa efektivitas sistem kerja yang diinginkan karyawan pada salah satu perusahaan telekomunikasi di kota medan dengan menerapkan metode AHP diawali dengan menentukan tujuan dan kriteria sehingga didapatkan nilai konversi untuk masing-masing kriteria. Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi yang dilakukan dengan seorang yang ahli di bidangnya, maka kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas, fleksibilitas, komunikasi, administrasi. Setelah ditentukan kriteria-kriteria tersebut maka dilanjutkan menentukan rentang nilai kriteria serta konversi nilainya untuk setiap kriteria agar memudahkan dalam proses menentukan keputusan.

3.1 Produktivitas

Dibawah ini adalah data produktivitas yang sudah didapatkan terlihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Tabel kriteria produktivitas perbandingan berpasangan antar alternatif

Produktivitas	Wfh	Wfo	Hybrid
Wfh	1.0000	6.0000	3.0000
Wfo	0.1667	1.0000	0.3333
Hybrid	0.3333	3.0000	1.0000
Jumlah	1.5000	10.0000	4.3333

Selanjutnya dari hasil perbandingan berpasangan alternatif produktivitas maka selanjutnya dilakukan proses normalisasi matrik, seperti pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Normalisasi matrik kriteria produktivitas

Produktivitas	Wfh	Wfo	Hybrid	Weights (W)
Wfh	0.6667	0.6000	0.6923	0.6530
Wfo	0.1111	0.1000	0.0769	0.0960
Hybrid	0.2222	0.3000	0.2308	0.2510
Jumlah	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000

Setelah didapatkan hasil normalisasi matrik kriteria produktivitas selanjutnya adalah menghitung nilai *consistency ratio* nya, hasil *consistency ratio* seperti terlihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil *consistency ratio* kriteria produktivitas

Produktivitas	Wfh	Wfo	Hybrid	$W_s = [C] \times W$	$1/W$	$C_v = W_s \times (1/W)$
Wfh	1.0000	6.0000	3.0000	1.9821	1.5314	3.0353
Wfo	0.1667	1.0000	0.3333	0.2885	10.4154	3.0049
Hybrid	0.3333	3.0000	1.0000	0.7567	3.9841	3.0148

3.2 Fleksibilitas

Dibawah ini adalah data kriteria dari fleksibilitas yang sudah didapatkan terlihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Tabel kriteria fleksibilitas perbandingan berpasangan antar alternatif

Fleksibilitas	Wfh	Wfo	Hybrid
Wfh	1.0000	3.0000	0.3333
Wfo	0.3333	1.0000	0.2000
Hybrid	3.0000	5.0000	1.0000
Jumlah	4.3333	9.0000	1.5333

Selanjutnya dari hasil perbandingan berpasangan alternatif fleksibilitas maka selanjutnya dilakukan proses normalisasi matrik, seperti pada tabel 5.

Tabel 5. Normalisasi matrik kriteria fleksibilitas

Fleksibilitas	Wfh	Wfo	Hybrid	Weights (W)
Wfh	0.2308	0.3333	0.2174	0.2605
Wfo	0.0769	0.1111	0.1304	0.1062
Hybrid	0.6923	0.5556	0.6522	0.6333
Jumlah	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000

Setelah didapatkan hasil normalisasi matrik kriteria fleksibilitas selanjutnya adalah menghitung nilai *consistency ratio* nya, hasil *consistency ratio* seperti terlihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil *consistency ratio* kriteria fleksibilitas

Fleksibilitas	Wfh	Wfo	Hybrid	Ws = [C] X W	1/W	Cv = Ws*(1/W)
Wfh	1.0000	3.0000	0.3333	0.7901	3.8388	3.0330
Wfo	0.3333	1.0000	0.2000	0.3197	9.4201	3.0112
Hybrid	3.0000	5.0000	1.0000	1.9456	1.5789	3.0720

3.3 Komunikasi

Dibawah ini adalah data kriteria dari komunikasi yang sudah didapatkan terlihat pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Tabel kriteria komunikasi perbandingan berpasangan antar alternatif

Komunikasi	Wfh	Wfo	Hybrid
Wfh	1.0000	5.0000	0.3333
Wfo	0.2000	1.0000	0.1429
Hybrid	3.0000	7.0000	1.0000
Jumlah	4.2000	13.0000	1.4762

Selanjutnya dari hasil perbandingan berpasangan alternatif komunikasi maka selanjutnya dilakukan proses normalisasi matrik, seperti pada tabel 8.

Tabel 8. Normalisasi matrik kriteria komunikasi

Komunikasi	Wfh	Wfo	Hybrid	Weights W
Wfh	0.2381	0.3846	0.2258	0.2828
Wfo	0.0476	0.0769	0.0968	0.0738
Hybrid	0.7143	0.5385	0.6774	0.6434
Jumlah	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000

Setelah didapatkan hasil normalisasi matrik kriteria komunikasi selanjutnya adalah menghitung nilai *consistency ratio* nya, hasil *consistency ratio* seperti terlihat pada tabel 8.

Tabel 9. Hasil *consistency ratio* kriteria komunikasi

Komunikasi	Wfh	Wfo	Hybrid	Ws = [C] X [W]	1/W	Cv = Ws*(1/W)
Wfh	1.0000	5.0000	0.3333	0.8662	3.5356	3.0624
Wfo	0.2000	1.0000	0.1429	0.2223	13.5553	3.0127
Hybrid	3.0000	7.0000	1.0000	2.0083	1.5543	3.1215

3.4 Administrasi

Dibawah ini adalah data administrasi dari komunikasi yang sudah didapatkan terlihat pada tabel 10.

Tabel 10. Tabel kriteria administrasi perbandingan berpasangan antar alternatif

Komunikasi	Wfh	Wfo	Hybrid
Wfh	1.0000	0.2000	0.3333
Wfo	5.0000	1.0000	3.0000
Hybrid	3.0000	0.3333	1.0000
Jumlah	9.0000	1.5333	4.3333

Selanjutnya dari hasil perbandingan berpasangan alternatif administrasi maka selanjutnya dilakukan proses normalisasi matrik, seperti pada tabel 11.

Tabel 11. Normalisasi matrik kriteria administrasi

Komunikasi	Wfh	Wfo	Hybrid	Weights W
Wfh	0.1111	0.1304	0.0769	0.1062
Wfo	0.5556	0.6522	0.6923	0.6333
Hybrid	0.3333	0.2174	0.2308	0.2605
Jumlah	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000

Setelah didapatkan hasil normalisasi matrik kriteria administrasi selanjutnya adalah menghitung nilai *consistency ratio* nya, hasil *consistency ratio* seperti terlihat pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil *consistency ratio* kriteria administrasi

Komunikasi	Wfh	Wfo	Hybrid	$W_s = [C] \times [W]$	$1/W$	$C_v = W_s \times (1/W)$
Wfh	1.0000	0.2000	0.3333	0.3197	9.4201	3.0112
Wfo	5.0000	1.0000	3.0000	1.9456	1.5789	3.0720
Hybrid	3.0000	0.3333	1.0000	0.7901	3.8388	3.0330

3.5 Perangkingan

Untuk mendapatkan nilai dari perangkingan, maka diperlukan nilai dari bobot kriteria. Hasil dari bobot kriteria seperti tabel 13.

Tabel 13. Perbandingan Berpasangan antar kriteria

Kriteria [C]	Produktivitas	Fleksibilitas	Komunikasi	Administrasi
Produktivitas	1.0000	3.0000	5.0000	7.0000
Fleksibilitas	0.3333	1.0000	3.0000	5.0000
Komunikasi	0.2000	0.3333	1.0000	3.0000
Administrasi	0.1429	0.2000	0.3333	1.0000
Jumlah	1.6762	4.5333	9.3333	16.0000

Selanjutnya dari hasil perbandingan berpasangan kriteria maka selanjutnya dilakukan proses normalisasi matrik, kriteria seperti pada tabel 14.

Tabel 14. Normalisasi matrik antar kriteria

Kriteria	Produktivitas	Fleksibilitas	Komunikasi	Administrasi	Weights (W)
Produktivitas	0.5966	0.6618	0.5357	0.4375	0.5579
Fleksibilitas	0.1989	0.2206	0.3214	0.3125	0.2633
Komunikasi	0.1193	0.0735	0.1071	0.1875	0.1219
Administrasi	0.0852	0.0441	0.0357	0.0625	0.0569
Jumlah	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000

Setelah didapatkan hasil normalisasi matrik antar kriteria selanjutnya adalah menghitung nilai *consistency ratio* nya, hasil *consistency ratio* seperti terlihat pada tabel 15.

Tabel 15. Hasil consistency ratio antar kriteria

Kriteria	Produktivitas	Fleksibilitas	Komunikasi	Administrasi	$W_s = [C] \times W$	$1/W$	$C_v = W_s \times (1/W)$
Produktivitas	1.0000	3.0000	5.0000	7.0000	2.3555	1.7925	4.2222
Fleksibilitas	0.3333	1.0000	3.0000	5.0000	1.0994	3.7973	4.1747
Komunikasi	0.2000	0.3333	1.0000	3.0000	0.4919	8.2053	4.0362
Administrasi	0.1429	0.2000	0.3333	1.0000	0.2299	17.5778	4.0408

Setelah hasil consistency ratio antar kriteria diketahui, selanjutnya adalah dilakukan perangkingan untuk mengetahui nilai tertinggi alternatif. Berikut adalah tabel 16 hasil perangkingan.

Tabel 16. Hasil perangkingan antar alternatif dari kriteria

		Alternatif			Weights (W)
		Wfh	Wfo	Hybrid	
Kriteria	Produktivitas	0.6530	0.0960	0.2510	0.5579
	Fleksibilitas	0.2605	0.1062	0.6333	0.2633
	Komunikasi	0.2828	0.0738	0.6434	0.1219
	Administrasi	0.1062	0.6333	0.2605	0.0569
	Rangking	0.4734	0.1265	0.4000	1.0000

4. KESIMPULAN

Sistem pendukung keputusan untuk melihat efektivitas karyawan terkait metode bekerja setelah status PPKM Covid-19 dicabut oleh pemerintah ini dibuat sebagai sarana pengambilan keputusan bagi stakeholder khususnya perusahaan Telekomunikasi yang ada di kota medan sebagai objek yang diteliti. Sistem ini tidak merubah sistem pekerjaan yang sudah ada, namun sistem ini membantu untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai bagaimana metode bekerja yang diharapkan karyawan. Aplikasi ini membantu dalam menentukan alternatif dari hasil rekomendasi yang diberikan. Kriteria yang yang diberikan ada 4 kriteria, yaitu produktivitas, fleksibilitas, komunikasi dan administrasi. Dari hasil didapatkan rekomendasi metode bekerja yang diinginkan karyawan agar karyawan yang bekerja menjadi lebih maksimal dan optimal. Rekomendasi alternatif pertama didapatkan adalah sistem kerja WFO (work from home) dengan nilai rangking paling tinggi diantara yang lainnya yaitu 0.4734, kemudian rekomendasi kedua adalah

metode hybrid dengan nilai rangking tertinggi kedua yaitu 0.400, dan yang terakhir adalah metode WFO dengan nilai 0.1265. Dari hasil tersebut, bisa jadi bahan diskusi dan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan yang tepat.

REFERENCES

- [1] "Sekretariat Kabinet Republik Indonesia," 2022. <https://setkab.go.id/presiden-jokowi-umumkan-pencabutan-kebijakan-ppkm/>.
- [2] KOMPAS, "PPKM Dicabut, Masker Tetap Dipakai di Kerumunan dan Dalam Ruangan Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "PPKM Dicabut, Masker Tetap Dipakai di Kerumunan dan Dalam Ruangan ", Klik untuk baca: <https://nasional.kompas.com/read/2022/12/30/150628>," 2022. <https://nasional.kompas.com/read/2022/12/30/15062891/ppkm-dicabut-masker-tetap-dipakai-di-kerumunan-dan-dalam-ruangan>.
- [3] Oswar Mungkasa, "Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tataan Baru Era Pandemi COVID 19," *Indones. J. Dev. Plan.*, vol. IV, 2020.
- [4] D. HARYADI, "COVID-19 DALAM RAGAM TINJAUAN PERSPEKTIF," in *MBridge Press*, 2020, p. 511.
- [5] S. Widi, "Tak Lagi WFH, Pekerja RI Pilih Bekerja di Kantor Usai Pandemi," 2022. <https://dataindonesia.id/gaya-hidup/detail/tak-lagi-wfh-pekerja-ri-pilih-bekerja-di-kantor-usai-pandemi>.
- [6] M. A. Rizaty, "Mayoritas Pekerja Indonesia Pilih WFO, Apa Alasannya? Artikel ini telah tayang di Dataindonesia.id dengan judul 'Mayoritas Pekerja Indonesia Pilih WFO, Apa Alasannya?'. Author: Monavia Ayu Rizaty. Editor: Dimas Bayu. Klik selengkapnya di sini: <https://da>," 2022. <https://dataindonesia.id/varia/detail/mayoritas-pekerja-indonesia-pilih-wfo-apa-alasannya>.
- [7] A. Y. Malik, "PENERAPAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) UNTUK SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN PROGRAM KEAHLIAN PADA SMK DAARUL ULUM JAKARTA," *J. PILAR Nusa Mandiri*, vol. 14, no. 1, p. 8, 2021.
- [8] Deodatus Danang, "Pemilihan Aplikasi Meeting Online Untuk Mendukung Work From Home Menggunakan Metode AHP," *J. Sains Komput. Inform.*, vol. 4, no. 2, p. 9, 2020.
- [9] R. R. P. Sari and N. Agustina, "Analisa Keputusan Pemilihan Aplikasi Chatting Untuk Group Pada Pengguna Smartphone Android Dengan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP)," *Paradigma*, vol. 19, no. 2, 2020.
- [10] AZHAR Z, "Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process dalam Pemilihan Bibit Jagung Unggul," *J. Teknol. dan Sist. Inf.*, vol. 6, no. 2, 2023.
- [11] Ahmad Abdul Chamid, "KOMBINASI METODE AHP DAN TOPSIS PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN," 2021.
- [12] Agnia Eva Munthafa, "PENERAPAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN MAHASISWA BERPRESTASI," *J. Siliwangi*, vol. 3, no. 2, 2019.
- [13] I Wayan Surya Pramana, "Analisis Metode Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Waktu Terbaik Perubahan Harga Dinamis Hotel," *Maj. Ilm. Teknol. Elektro*, vol. 18, no. 2, 2019.
- [14] Rosa de Lima Endang Padmowati, "PENGUKURAN INDEX KONSISTENSI DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN MENGGUNAKAN METODE AHP," *Semin. Nas. Inform.*, 2019.
- [15] D. Y. B. Ginting, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Baju Tunik Wanita Berbadan Gemuk Menggunakan Metode AHP," *KLIK Kaji. Ilm. Inform. DAN Komput.*, 2021.
- [16] Fajar Muhandari, "EFEKTIVITAS KEBIJAKAN PEMBERLAKUAN PEMBATAAN KEGIATAN MASYARAKAT (PPKM) DALAM RANGKA PENGENDALIAN PENYEBARAN COVID-19 DI KOTA BANDUNG," *J. KONSTITUEN*, vol. 3, no. 2, 2021.