

**PENENTUAN KENAIKAN JABATAN DENGAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY
PROCESS DAN PROFILE MATCHING**

Studi Kasus Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional

Andi Rukmana¹⁾, Rusdah²⁾

Fakultas Teknologi Informasi Universitas Budi Luhur

e-mail: rukmana.andy@gmail.com¹⁾, rusdah@budiluhur.ac.id²⁾

ABSTRACT

The problems that occur are subjective assessments in determining the election for promotion to officials of the Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning / National Land Agency, mistakes and difficulties in ranking positions in the selection and placement of positions that are not on target. It also caused jealousy among civil servants due to unclear results because so far they only used assessment results. The criteria used are Employee Work Objectives, Education, Training, Job History, and Assessment.

This study is more focused on the purpose of knowing the effect of AHP on the weighted value generated by the Profile Matching method to reduce the level of subjectivity so that the results of determining promotions are faster, more accurate, and objective. The results of the calculation of the consistency ratio (CR) criteria for determining the position obtained the value = 0.039, the calculation result is less than ≤ 0.1 so that the comparison assessment criteria for determining promotion is consistent. The results of calculations using the AHP method and Profile Matching obtained the highest first value is Awaludin, S.H., M.H. value = 3.20, the second highest score is Drs. Imam Nawawi, M.Si, M.T. value = 3.12. In the calculation of 613 employees who were collected from 100 people who considered, the calculation value of AHP and Profile Matching 3.05 to 3.33 are attached in attachment 5.

Keyword: Ministry, Assesment, SPK, AHP, Profile Matching, PNS, Subjective

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi adalah penilaian subjektif dalam menentukan pemilihan kenaikan jabatan pada pejabat Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, adanya kesalahan dan sulit dalam melakukan perangkingan jabatan dalam pemilihan dan penempatan jabatan yang tidak tepat sasaran. Juga menyebabkan kecemburuan antar sesama ASN karena hasil yang tidak jelas karena selama ini hanya menggunakan hasil assessment. kriteria yang digunakan yaitu Sasaran Kinerja Pegawai, Pendidikan, Pelatihan, Riwayat Jabatan, dan Assesmen.

Penelitian ini lebih difokuskan pada tujuan mengetahui pengaruh AHP terhadap bobot nilai yang dihasilkan oleh metode Profile Matching untuk mengurangi tingkat subyektifitas, sehingga hasil penentuan kenaikan jabatan lebih cepat, akurat, dan obyektif.

Hasil perhitungan uji consistency ratio (CR) kriteria penentuan jabatan didapat nilai = 0,039, hasil perhitungan kurang dari $\leq 0,1$ sehingga penilaian perbandingan kriteria penentuan kenaikan jabatan sudah konsisten. Hasil perhitungan dengan menggunakan metode AHP dan Profile Matching didapatkan nilai tertinggi pertama adalah Awaludin, S.H., M.H. nilai = 3,20, nilai tertinggi kedua adalah Drs. Imam Nawawi, M.Si,M.T. nilai = 3,12. Pada perhitungan sebanyak 613 pegawai yang di seleksi terhitung 100 orang yang direkomendasikan, nilai perhitungan AHP dan Profile Matching antara 3,05 sampai 3,33 terlampir dalam lampiran 5.

Kata Kunci : Kementerian, Assesmen

PENDAHULUAN

Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, serta sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian. Salah satu faktor yang diperlukan untuk kenaikan pangkat adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). Maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja. Penilaian kinerja harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap Pegawai Negeri Sipil. Dengan melakukan proses penilaian kinerja maka prestasi yang dicapai setiap Pegawai Negeri Sipil dengan nilai baik sekali, baik, cukup atau kurang bisa diketahui. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Permasalahan selama ini dalam proses pemilihan calon pejabat sendiri masih bersifat subyektif menggunakan penilaian dengan sederhana menggunakan assesment dan tidak ada kriteria bobot yang dilakukan untuk penentuan kenaikan jabatan. Dengan hasil yang seperti ini mengakibatkan kesalahan dan sulit dalam melakukan perangkingan jabatan

dalam pemilihan dan penempatan jabatan yang tidak tepat sasaran. Juga menyebabkan kecemburuan antar sesama ASN karena hasil yang tidak jelas.

Penelitian ini menggunakan beberapa kriteria yakni kriteria Riwayat Jabatan, Riwayat Pelatihan, Pendidikan Terakhir, Nilai Assesment dan Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya karena didalam riwayat pelatihan terdapat sub kriteria. Yaitu pelatihan struktural, pelatihan teknis, dan pelatihan sertifikasi yang didalamnya terdapat satu sub yang memiliki kriteria yang penting, yaitu pelatihan struktural. Pelatihan Struktural merupakan salah satu pelatihan tentang jabatan yang kita akan atau kita jabat.

Analytical Hierarchy Process (AHP) merupakan salah satu metode dari sistem penunjang keputusan. AHP menggunakan metode yang merubah nilai kualitatif menjadi nilai kuantitatif. AHP membantu memecahkan persoalan yang kompleks dengan menstrukturkan suatu hierarki kriteria, pihak yang berkepentingan, hasil dan dengan menarik berbagai pertimbangan guna mengembangkan bobot atau prioritas. AHP juga merupakan suatu metode yang digunakan untuk menyusun suatu prioritas kriteria. Profile Matching merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), Semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar berarti

memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut. *Profile Matching* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM di mana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan.

Penelitian ini menggunakan kriteria dari pemerintah Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan digabungkan dengan kriteria yang ditentukan oleh Kementerian ATR/BPN dengan bertujuan untuk menentukan pembobotan dan merancang sebuah sistem pendukung keputusan untuk penentuan calon pejabat dalam menaikan jabatan. Tahap penelitian ini dilakukan dengan studi literatur dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Profile Matching.

METODE PENELITIAN

A. Metode Sampling/Pemilihan Sampel

Pemilihan sampel perlu dipertimbangkan dengan kesesuaian tujuan dalam penelitian ini. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data dari Aplikasi Pegawai ATR/BPN untuk calon kenaikan jabatan Eselon 2 dengan penentuan jabatan sebelumnya eselon 3 dan umur kurang dari 56 tahun sebelum tanggal 1 januari 2020. SKP, dan Assesmen dari total pegawai 18000 yang diambil 613 dari kriteria diatas.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan tahapan dalam proses riset dimana peneliti menerapkan cara tertentu untuk mengumpulkan data secara sistematis untuk

keperluan analisis. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi pada penelitian ini dilakukan di Kementerian ATR/BPN dengan tujuan mengetahui proses pemilihan pejabat untuk kenaikan jabatan.

2. Wawancara (Interview)

Teknik wawancara yang dilakukan pada penelitian ini dengan Resonden yang bertujuan mendapatkan data.

C. Instrumen

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen sebagai berikut :

1. Instrument untuk pengumpulan data dengan metode studi pustaka, instrumen ini mempelajari literatur tentang konsep dasar perancangan sistem informasi tunjangan kinerja dan hal hal lain yang terkait dengan penelitian.
2. Instrumen observasi bersifat terbuka dilakukan berupa pengamatan langsung di Kementerian ATR/BPN.
3. Instrumen pengumpulan data dengan metode wawancara bersifat terbuka terhadap para responden di Kementerian ATR/BPN untuk mendapatkan kriteria.
4. Instrumen untuk pengumpulan data hasil pengujian penerimaan dan kesuksesan sistem adalah dengan kuesioner dan yang menjadi responden adalah pejabat pegawai yang ada di Kementerian ATR/BPN.

D. Teknik Analisa Data

Teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi

dan wawancara langsung kepada narasumber yang bersangkutan. Setelah informasi didapatkan lalu memilih kriteria apa saja yang menjadi penentu untuk dibuatkan prioritasnya. Lalu kriteria yang ada akan dibobotkan menggunakan metode AHP dan selanjutnya dibuatkan pemeringkatan oleh metode *Profile Matching*.

E. Teknik Perancangan

Teknik perancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan unified modelling language (UML). UML adalah bahasa spesifikasi standar yang dipergunakan untuk mendokumentasikan, menspesifikasikan dan membangun perangkat lunak adalah :

1. Membuat sebuah model flowchart dengan menerapkan model AHP dan Profile Matching.
2. Menghitung pembootan kriteria yang akan digunakan dengan menggunakan AHP.
3. Menghitung perangkungan alternatif menggunakan metode Profile Matching.
4. Membuat rancangan tampilan antar muka

F. Teknik Pengujian Sistem

Dalam teknik pengujian sistem, penulis melakukan tahap pengujian dengan metode Technology Acceptance Model (TAM) untuk menguji sistem yang telah dirancang. Pengujian TAM akan dilaksanakan setelah sistem selesai dibuat, kemudian akan dipilih responden dalam pengujian ini.

Hasil dari pengujian ini akan menentukan apakah sistem yang dibuat sudah memenuhi kebutuhan atau masih jauh dari kata cukup.

Kemudian hasil ini juga akan digunakan sebagai pertimbangan oleh pengambil keputusan di Kementerian ATR/BPN, apakah sistem untuk mentukan kenaikan jabatan ini layak untuk digunakan dan dikembangkan secara lengkap sehingga dapat digunakan oleh dibagian pengembangan kepegawaian dalam pemilihan kenaikan jabatan sudah sesuai dengan kebutuhannya.

F. Teknik Pengujian Data

Aplikasi Pengujian sistem dilakukan dengan menggunakan teknik *User Acceptance Test* yaitu pengujian yang dilakukan dengan mengamati hasil kemudahan, kegunaan dan penggunaan teknologi. Dalam pengujian sistem secara keseluruhan namun bertahap sesuai dengan modul-modul yang ada pada program yang membentuk arsitektur sistem.

Model pengujian yang digunakan yaitu *User Acceptance Test (UAT)* dengan teori dari *Technology Acceptance Model (TAM)*. Teknik pengujian sistem dengan metode *User Acceptance Test (UAT)* untuk menguji sistem pendukung keputusan pemilihan kenaikan jabatan pejabat ATR/BPN yang akan dibangun. Pengujian kemampuan sistem dilakukan untuk menguji tingkat kemampuan perangkat lunak dalam membangun sistem pendukung keputusan pemilihan kenaikan jabatan pejabat ATR/BPN dengan metode AHP dan Profile Matching.

Berikut pokok kuesioner UAT (User Acceptance Test) yang akan digunakan untuk melakukan pengujian ditahap selanjutnya.:

1. Persepsi Kegunaan Pengguna

(Perceived Ease Of Use)

2. Persepsi Kemudahan Pengguna (Perceived Usefulness)

3. Persepsi Penerimaan Pengguna (Attitude Toward Using)..

G. Analisis Pembuatan Kuesioner

Instrumen pengujian dengan menggunakan kuesioner dilakukan agar mendapatkan pengukuran yang bertujuan menghasilkan data kuantitatif. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei.

Dalam pembuatan kuesioner terdapat daftar pertanyaan yang akan disebarakan kepada responden untuk diisi dan kemudian akan dianalisis lebih lanjut. Berikut tahapan dalam pembuatan kuisioner yang akan dilakukan :

Daftar Pertanyaan

1. Persepsi Kemudahan

Persepsi kemudahan mendeskripsikan para pengguna mengakses sistem yang di buat, dan kemudahan semua fitur yang di sediakan oleh sistem untuk memperoleh informasi yang di inginkan

2. Persepsi Kegunaan

Merumuskan pertanyaan yang berkaitan dengan kegunaan dari pengetahuan dan penggunaan sistem yang di buat apakah dapat mempermudah dalam menentukan kenaikan jabatan dari data yang di inginkan.

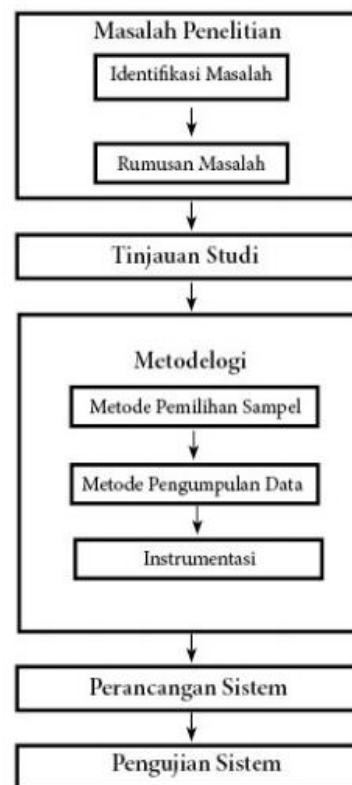
3. Perespi Penerimaan

Pada tahap ini merumuskan pertanyaan apakah dalam penentuan kenaikan jabatan dapat menerima sistem ini dan dapat

diterapkan seterusnya atau tidak.

H. Langkah-Langkah Penelitian

Langkah-langkah dalam penelitian ini merupakan rangkaian prosedur yang harus dijalani tahap demi tahap supaya sesuai dengan tujuan. Dengan langkah – langkah yang tersusun dengan baik diharapkan segala aktivitas dan kegiatan penelitian dapat terprogram dengan baik pula. Berikut langkah-langkah penelitian yang dilakukan :



Gambar 1.

Langkah-Langkah Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

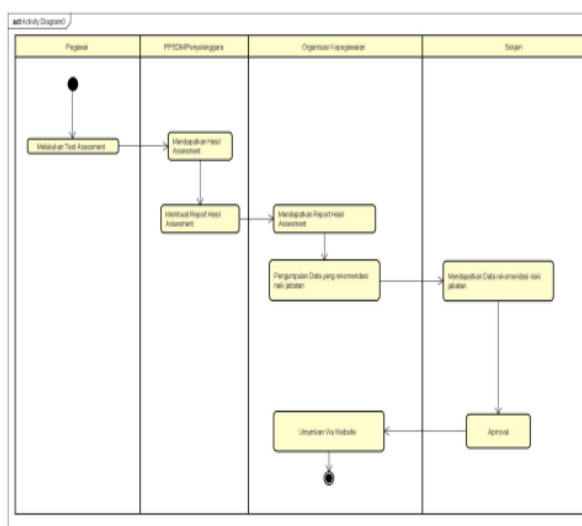
A. Analisa Sistem

Setelah melakukan penelitian terhadap Penentuan Kenaikan Jabatan Studi Kasus pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasioanl, maka hasil yang didapat

dalam penelitian Sistem Pendukung Keputusan (SPK) Pemilihan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process dan Profile Matching.

B. Analisa Sistem Berjalan

Analisa sistem berjalan merupakan kegiatan menguraikan suatu sistem informasi yang utuh dan nyata kedalam komponen yang bertujuan untuk mengidentifikasi masalah yang muncul, sehingga mengarah kepada suatu solusi untuk perbaikan. Berikut gambar sistem yang berjalan pada saat penentuan kenaikan jabatan :

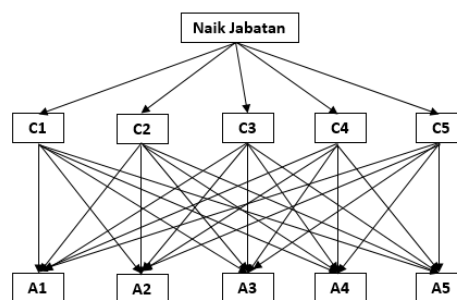


Gambar 2. Analisa Sistem yang berjalan

C. Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)

Analytical Hierarchy Process yang memungkinkan pengguna untuk memberikan nilai bobot relatif dari suatu kriteria mejemuk atau alternatif majemuk terhadap suatu kriteria. Dalam pemberian bobot dilakukan perbandingan berpasangan (*pairwise comparison*). Penemu AHP yaitu Dr. Thomas Saaty kemudian menentukan cara yang

konsisten untuk mengubah perbandingan berpasangan/*pairwise* menjadi suatu himpunan bilangan yang merepresentasikan prioritas relatif dari setiap kriteria dan alternatif. Gambar 3 berikut merupakan struktur hirarki AHP yang ingin diteliti yaitu penentuan kenaikan jabatan.



Gambar 3. Hirarki AHP

Keterangan hirarki gambar 3 :

1. Kriteria

C1 : Sasaran Kinerja Pegawai

C2 : Pelatihan

C3 : Pengalaman Kerja

C4 : Assesmen

C5 : Pendidikan

2. Alternatif

A1 : Awaludin, S.H., M.H

A2 : Drs. Imam Nawawi, M.Si,M.T.

A3 : Rita Sastra, S.H., M.H.

A4 : Sulam Samsul, A.Ptnh.

A5 : Zulfitriansyah, S.H.

D. Metode *Profile Matching*

Perhitungan metode *Profile Matching* diperlukan kriteria dan bobot. Dalam kasus ini,kriteria mempunyai subkriteria yang diakategorikan menjadi *core factor* (CF) dan *Secondary factor* (SF). CF Memiliki bobot 60% sedangkan SF mempunyai bobot 40%.

Langkah-langkah metode *Profile Matching*.

1. Menentukan variabel data yang dibutuhkan yaitu Kriteria *Profile Matching* seperti pada tabel 1 Berikut :

Tabel 1 Ketentuan Kriteria

Kriteria	Kode Kriteria	Ketentuan Kriteria	Status
Pendidikan	K1	Pendidikan Terakhir	SF
Aspek SKP	K2	SKP Tahun Terakhir	CF
Pelatihan	K3	Struktural	CF
	K4	Teknis	SF
	K5	Sertifikat	SF
Assesmen	K6	Nilai Assesmen Terakhir	CF
Riwayat Jabatan	K7	Jabatan Terakhir	CF

2. Menentukan Nilai Aspek Kriteria

Dalam Kriteria yang di buat diberikan nilai aspek untuk menentukan perhitungan Profile Matching seperti pada tabel 2:

Tabel 2 Aspek Penilaian

Kriteria	Keterangan	Nilai Aspek Kriteria
Pendidikan Terakhir	SD/SMP	1
	SMA/D1/D2	2
	D3	3
	S1/D.IV	5
	S2	7
	S3	9
SKP Terakhir	0-30	3
	31-60	5
Struktural	60-85	7

	>85	9
	Sesuai	4
Struktural Teknis	Tidak Sesuai	2
	0	3
Teknis Sertifikat	1-3	5
	4-6	7
	>6	8
	0	3
Sertifikat Nilai Assesment Terakhir	1-3	5
	4-6	7
	>6	8
	0-30%	3
Nilai Assesment Terakhir	31-60%	5
	60-85%	7
	>85%	9
Jabatan Terakhir	< 2 Th	1
	2-4	3
Jabatan Terakhir	5-7	7
	>7	9

3. Tabel Bobot Nilai GAP

Nilai aspek kriteria dalam Tabel 2 di atas adalah dari penentuan Tabel 3 Bobot Nilai GAP berikut :

Tabel 3 Bobot Nilai GAP

No	Selisih	Bobot	Keterangan
1	0	5	Tidak Ada Selisih
2	1	4,5	Kompetensi Kelebihan 1 Tingkat
			Kompetensi Kekurangan 1 tingkat
3	-1	4	Kompetensi Kelebihan 2 Tingkat
			Kompetensi Kekurangan 2 tingkat

6	3	2,5	Kompetensi Kelebihan 3 Tingkat
7	-3	2	Kompetensi Kekurangan 3 tingkat
8	4	1,5	Kompetensi Kelebihan 4 Tingkat
9	-4	1	Kompetensi Kekurangan 4 tingkat
10	5	0,5	Kompetensi Kelebihan 5 tingkat
11	-5	0	Kompetensi Kekurangan 5 tingkat

4. Hasil GAP untuk Pemetaan GAP
Profil terlampir pada tabel 4

Tabel 4 Hasil GAP

NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7
A1	0	0	0	0	-4	0	0
A2	0	0	0	0	-4	0	2
A3	0	-2	-2	-3	-4	-4	-1
A4	-1	0	0	-2	-5	-2	-1
A5	0	0	0	-2	-5	-2	-2

5. Perhitungan Core factor dan Secondary factor. kemudian dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu:

Core factor Terdiri dari :

1. SKP
2. Pelatihan Struktural
3. Assesmen
4. Riwayat Jabatan

Dan Untuk Secondary factor Terdiri dari:

1. Pendidikan
2. Pelatihan Teknis
3. Pelatihan Sertifikat

Tabel 5. Perhitungan Core dan

Secondary Faktor

NO	Core	Secondary
A1	5,00	3,67
A2	4,63	3,67
A3	2,75	2,67
A4	4,25	2,33
A5	4,00	2,67

Core factor

$$A1 = (5+5+5+5)/4 = 5,00$$

$$A2 = (5+5+5+3,5)/4 = 4,63$$

$$A3 = (3+3+1+4)/4 = 2,75$$

$$A4 = (5+5+3+4)/4 = 4,25$$

$$A5 = (5+5+3+3)/4 = 4,00$$

Secondary factor

$$A1 = (5+5+1)/3 = 3,67$$

$$A2 = (5+5+1)/3 = 3,67$$

$$A3 = (5+2+1)/3 = 2,67$$

$$A4 = (4+3+0)/3 = 2,33$$

$$A5 = (5+3+0)/3 = 2,67$$

6. Hasil Perhitungan Nilai AHP dan Profile Matching

Tabel 6. Perhitungan AHP dan Profile Matching

No	Pdk	SKP	Pelatihan	Assesmen	jabatan	Total
A1	0,13	1,36	0,93	0,52	0,26	3,20
A2	0,13	1,36	0,93	0,52	0,18	3,12
A3	0,13	0,82	0,53	0,10	0,21	1,79
A4	0,10	1,36	0,80	0,31	0,21	2,78
A5	0,13	1,36	0,80	0,31	0,16	2,76

Berdasarkan data tersebut nilai tertinggi ada pada A1 dengan nilai 3,20 dan A2 dengan nilai 3,12, ini menjadikan kandidat utama untuk masuk dalam kenaikan jabatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil Sistem Pendukung Keputusan untuk penentuan kenaikan jabatan dengan metode analytical hierarchy process dan Profile Matching studi kasus kementerian agraria dan tata ruang/Badan Pertanahan Nasional, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Menghasilkan bobot prioritas dari masing-masing tingkat kepentingan kriteria yang menggunakan metode AHP adalah kriteria Sasaran Kinerja Pegawai, kriteria pendidikan, kriteria pelatihan, kriteria riwayat jabatan, dan kriteria assesmen.
2. Dengan contoh pengujian 5 pegawai menghasilkan perbandingan Penentuan kenaikan jabatan dengan urutan tertinggi sampai terendah yaitu diurutkan pertama Awaludin, S.H., M.H., diurutkan kedua Drs. Imam Nawawi, M.Si,M.T., diurutkan ketiga Sulam Samsul, A.Ptnh., diurutkan keempat Zulfitriansyah, S.H., diurutkan kelima Rita Sastra, S.H., M.H. dengan bobot kriteria dari perhitungan AHP adalah Sasaran Kinerja Pegawai nilai 0,454, pada Pelatihan dengan nilai 0,222, pada Riwayat Jabatan nilai 0,087, Assesmen adalah 0,172 dan pendidikan adalah 0,065.
3. Untuk eselon 3 sendiri sebanyak 613 orang dan menghasilkan 100 pegawai yang direkomendasikan sesuai dari Rancangan Keputusan Menteri tidak boleh lebih dari 20% dari total pegawai yang diikutsertakan. untuk ketentuan dari yang direkomendasikan dengan nilai total perhitungan AHP dan Profile Matching antara 3,05 sampai 3,33. Data

terlampir pada lampiran 5.

4. Sistem Pendukung Keputusan Penentuan kenaikan jabatan dengan metode AHP dan Profile Matching dapat diterima berdasarkan hasil pengujian (User Acceptance Test) UAT.

Adapun saran untuk pengembangan lebih lanjut dari Sistem Pendukung Keputusan untuk penentuan kenaikan jabatan, studi kasus kementerian agraria dan tata ruang/badan pertanahan nasional di Jakarta, yaitu Dapat dikembangkan dengan penggabungan metode lain, seperti metode SAW, Metode TOPSIS, dan masih banyak metode lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Baba, B. (2017) "Metode Weightd Product (Wp) Dalam Sistem Pendukung Keputusan," (January).
- [2] Dedi, Sidik, A., Sakuroh, L. dan Dariatno, D. (2015) "Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Beasiswa Untuk Menentukan Mahasiswa Berprestasi Berbasis Web Dengan Metode AHP," *JURNAL SISFOTEK GLOBAL ISSN*.
- [3] Diah, P., Dewi, S. dan Suryati, S. (2018) "Penerapan Metode AHP dan SAW untuk Penentuan Kenaikan Jabatan Karyawan," *JATISI (Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi)*, 5(1), hal. 60–73. doi: 10.35957/jatisi.v5i1.130.
- [4] Faisal dan Permana, S. D. H. (2015) "Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Sekolah Menengah Kejuruan Teknik Komputer Dan Jaringan Yang Terfavorit Dengan Menggunakan Multi-Criteria Decision

- Making,” *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 2(1), hal. 11. doi: 10.25126/jtiik.201521123.
- [5] Friyadie, F. (2016) “PENERAPAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHT (SAW) DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI KENAIKAN JABATAN,” *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*. doi: 10.33480/pilar.v12i1.257.
- [6] Hendini, A. (2016) “Field Assessment and Inheritance of Cassava Resistance to Superelongation Disease1,” *Crop Science*, 23(2), hal. 201. doi: 10.2135/cropsci1983.0011183x002300020002 x.
- [7] Hidayat, R. (2016) “Menentukan Promosi Jabatan Karyawan dengan Menggunakan Metode Profile Matching dan Metode Promethee,” *IJSE - Indonesian Journal on Software Engineering*.
- [8] Hidayatullah, R. S. (2017) “Penerimaan dana kjp sekolah xyz,” 3(2), hal. 103–110.
- [9] Ichsan Fahmi, Fitra Kurnia, G. E. S. M. (2019) “Menggunakan Kombinasi Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dan Profile Matching (Pm),” 2(1).
- [10] Ishak, R. (2017) “Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode Profile Maching dan Analytical Hierachy Process Pada PT . Sunny Collection,” *Jurnal Perspektif BSI, XV*(2), hal. 136–146. Tersedia pada: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/download/5069/3062>.
- [11] Komara, E. (2019) “Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia,” *Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia*, 4(1), hal. 73–84. doi: 10.17509/mimbardik.v4i1.16971.
- [12] Kusumawardhany, N., Nurmansyah dan Wardani Sarah, A. (2019) “Penerapan Metode AHP dan Profile Matching Dalam Penentuan Jurusan SMA,” 16(2), hal. 35–41.
- [13] Lena, R. J., Dengo, S. dan Ruru, J. (2016) “Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pertanahan Kota Sorong.”
- [14] M Teguh Prihandoyo (2018) “Unified Modeling Language (UML) Model Untuk Pengembangan Sistem Informasi Akademik Berbasis Web,” *Jurnal Informatika: Jurnal Pengembangan IT*, 3(1), hal. 126–129.
- [15] Mailasari, M. (2016) “Model Multi Attribute Decision Making Metode Simple Additive Weighting Dalam Penentuan Penerima Pinjaman,” *Jurnal Teknik Komputer*.
- [16] Maryuliana et.al (2016) “Sistem Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan Di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert,” *TRANSISTOR Elektro dan Informatika*.
- [17] Mufizar, T., Nuraen, T. dan Salama, A. (2017) “Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penentuan Pertukaran Pelajar Di Sma Negeri 2 Tasikmalaya Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp),” *CogITO Smart Journal*, 3(1), hal. 68. doi:

10.31154/cogito.v3i1.46.68-82.

[18] Munthafa, A. dan Mubarak, H. (2017) “Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Mahasiswa Berprestasi,” *Jurnal Siliwangi*.

[19] Nashrullah Irfan, M., Abdillah, G. dan Renaldi, F. (2015) “Sistem Pendukung Keputusan untuk Rekomendasi Promosi Jabatan ... (Nashrullah dkk.),” *Sistem Pendukung Keputusan*.