

## KOMBINASI METODE *PROFILE MATCHING* dan METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROSES (AHP)* PADA PENGAMBILAN KEPUTUSAN (STUDI KASUS APLIKASI PELELANGAN JABATAN PEMERINTAH DAERAH)

Wenefrida T. Ina<sup>1)</sup>, Sarlince Manu<sup>2)</sup>, Said Abdullah Nahdi<sup>3)</sup>

- <sup>1)</sup> Jurusan Teknik Elektro, Fakultas Sains dan Teknik, Universitas Nusa Cendana Kupang  
Email : wenefrida150477@gmail.com
- <sup>2)</sup> Jurusan Teknik Elektro, Fakultas Sains dan Teknik, Universitas Nusa Cendana Kupang  
Email : [vonnioctaviana@gmail.com](mailto:vonnioctaviana@gmail.com)
- <sup>3)</sup> Jurusan Teknik Elektro, Fakultas Sains dan Teknik, Universitas Nusa Cendana Kupang  
Email :saidnahdi99@gmail.com

### ABSTRAK

Sistem pendukung keputusan (SPK) merupakan suatu sistem yang mampu memberikan pemecahan masalah secara sistematis dengan menggunakan berbagai macam metode. Salah satu permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah kasus aplikasi pelelangan jabatan pemerintah daerah menggunakan kombinasi metode *profile matching* dan *AHP*.

Metode *Profile matching* dan metode *AHP* dimulai dari mengkonversi data perhitungan, mengkonversi nilai gap, membentuk matriks perbandingan berpasangan, mencari matriks nilai prioritas kriteria, menghitung nilai eigen dan membuktikan kelayakan dari perhitungan dengan aturan nilai *consistency ratio*  $\leq 0.1$ . Penelitian ini lebih difokuskan pada tujuan mengetahui pengaruh *AHP* terhadap bobot nilai yang dihasilkan oleh metode *profile matching* dalam kasus pelelangan jabatan dengan menggunakan data aspek-aspek penentuan suatu jabatan pada pemerintah daerah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bobot nilai yang dihasilkan oleh metode *profile matching* menjadi nilai masukan bagi proses perangkaan masing-masing calon menggunakan metode *AHP*.

**Kata kunci:** Pelelangan Jabatan, Sistem Pendukung Keputusan, *Profile matching*, *Analytical Hierarchy Process*.

### ABSTRACT

Decision support system (DSS) is a system capable of providing systematic problem solving using various methods. One of the problems raised in this research is the case of auction application of local government positions using a combination of profile matching method and AHP.

Profile matching method and AHP method starts from converting calculation data, convert gap value, form pairwise comparison matrix, find a matrix of priority criteria value, calculate eigenvalue and prove the feasibility of calculation with value consistency ratio  $\leq 0.1$ . This study is more focused on the purpose of knowing the effect of AHP on the weight of the value generated by the profile matching method in the case of auction of office by using data on the aspects of determining a position on the local government.

The results of this study indicate that the weight of the value generated by the profiles matching method into input values for the process of ranking each candidate using the AHP method.

**Keywords:** auction of position, Decision Support System, Profile matching, Analytical Hierarchy Process.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen SDM pada organisasi pemerintahan khususnya pemerintah daerah, menjadi hal yang penting sebab pemerintah daerah adalah penyelenggara urusan pemerintahan, dan menurut asas otonomi dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang (UU) Republik Indonesia (RI) Nomor 5 Tahun 2014

tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Perlu dibangun ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat. Jabatan adalah sekumpulan pekerjaan yang yang berisi tugas-tugas yang sama atau saling berhubungan satu dengan yang lain. Untuk menghindari praktek nepotisme dalam pengambilan keputusan penempatan jabatan maka dibuat sistem pengambilan keputusan dengan metode profile matching dan metode ahp.

### 1.2 Maksud dan Tujuan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan : Mengetahui pengaruh metode metode AHP terhadap bobot yang dihasilkan oleh metode profile matching.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Sistem Informasi

Sistem adalah kumpulan objek yang membentuk suatu jaringan kerja untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai sasaran tertentu. Informasi adalah suatu hasil pengolahan data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan berarti sesuai dengan kebutuhan penerimanya.

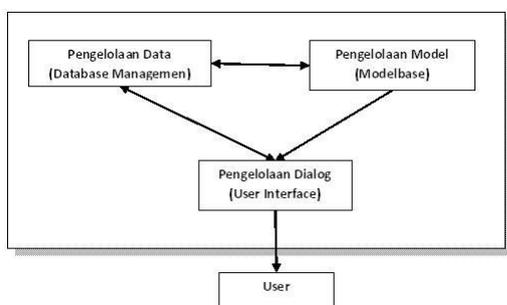
Sistem informasi juga didefinisikan sebagai suatu sistem yang dibuat oleh manusia terdiri dari komponen-komponen dalam organisasi untuk menyajikan informasi. Sistem informasi merupakan sistem pembangkit informasi, kemudian dengan integrasi yang dimiliki antar subsistem, maka sistem informasi akan mampu menyediakan informasi yang berkualitas, tepat, cepat, dan akurat sesuai dengan manajemen yang membutuhkannya (Yakub, 2012).

### 2.2 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau Decision Support System (DSS) adalah sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah dengan kondisi semi terstruktur dan tak terstruktur.

SPK bertujuan untuk menyediakan informasi, membimbing, memberikan prediksi serta mengarahkan kepada pengguna informasi agar dapat melakukan pengambilan keputusan dengan lebih baik.

Secara umum SPK dibangun oleh tiga komponen besar yaitu database Management, Model Base dan Software System/User Interface. Komponen SPK tersebut dapat digambarkan pada gambar 1 seperti di bawah ini.



Gambar 1. Komponen 2ntara pendukung keputusan (SPK)

### 2.3 Hirarki Jabatan

Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas – luasnya dalam 2ntara dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945Aparat Pemerintah Daerah meliputi para pejabat yang memiliki tingkatan dalam jabatan 2ntara2ral (Eselon). Pejabat pada tingkatan paling bawah dalam tataran pemerintahan daerah adalah pejabat Eselon IV atau pejabat setingkat kepala sub bagian, kepala sub bidang, dan kepala seksi, sedangkan pejabat setingkat di atasnya adalah pejabat Eselon III atau pejabat setingkat sekretaris, kepala bagian, dan kepala bidang. Pejabat setingkat di atasnya lagi yaitu pejabat Eselon II atau pejabat setingkat Kepala Badan, Kepala Dinas, dan Kepala Instansi.

### 2.4 Sistem Penilaian Jabatan

Kasmir (2016) menyatakan prosedur yang sistematis untuk menilai bobot susuatu jabatan dengan membandingkan antara jabatan dengan jabatan yang lainnya dalam suatu organisasi guna penyempurnaan bobot atau nilai suatu jabatan

### 2.5 Profile matching

merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukanoleh suatu jabatan.Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang/calon pemegang jabatan.

Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan 2ntara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*).

1. Perhitungan pemetaan *gap* kompetensi

$$Gap = Profil Karyawan - Profile Jabatan..... (1)$$

2. Perhitungan pemetaan *gap* kompetensi berdasarkan aspek-aspek

Tabel 1. Pemetaan *gap*

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
Aspek Kapasitas Intelektual	CS : Common Sense
	VI : Verbalisasi Ide
	SB : Sistematika Berfikir
	PSR : Penalaran dan Solusi Real
	KN : Konsentrasi
	LP : Logika Praktis

Aspek Sikap Kerja	FB : Fleksibilitas Berfikir
	IK : Imajinasi Kreatif
	ANT : Antisipasi
	IQ : Potensi Kecerdasan
	EP : Energi Psikis
Aspek Perilaku	KTJ : Ketelitian dan Tanggung Jawab
	KH : Kehati-hatian
	PP : Pengendalian Perasaan
	DB : Dorongan Berprestasi
	VP : Vitalitas dan Perencana
Aspek Perilaku	D : Dominance (Kekuasaan)
	I : Influences (Pengaruh)
	S : Steadiness (Keteguhan Hati)
	C : Compliance (Pemenuhan)

2.6 Analytical Hierarchy Process (AHP)

AHP adalah sebuah hierarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Keberadaan hierarki memungkinkan dipecahnya masalah kompleks atau tidak terstruktur dalam sub-sub masalah, lalu menyusunnya menjadi suatu bentuk hierarki.

Prinsip dasar ahp

1. Membuat hierarki.
2. Penilaian kriteria dan alternatif.
3. *Synthesis of priority*(menentukan prioritas)
4. *Logical consistency* (konsistensi logis).

Prosedur ahp

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan.
2. Menentukan prioritas elemen
  - a. Menentukan prioritas elemen.
  - b. Matriks perbandingan berpasangan diisi menggunakan bilangan untuk merepresentasikan kepentingan.
3. Sintesis
  - a. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap kolom matriks.
  - b. Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.
  - c. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap baris dan membaginya dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.
4. Mengukur konsistensi
  - a. Kalikan setiap nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif elemen kedua dst.
  - b. Jumlahkan setiap baris.
  - c. Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas relatif yang bersangkutan.
  - d. Jumlahkan hasil bagi di atas dengan banyaknya elemen yang ada disebut λ maks.

e. Hitung *consistency index* (CI) dengan rumus:

$$CI = \frac{(\lambda maks - n)}{n} \dots \dots \dots (2)$$

5. Hitung *consistency ratio* (CR) dengan rumus:

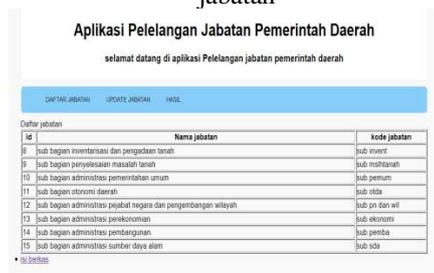
$$CR = \frac{CI}{RC} \dots \dots \dots (3)$$

3. HASIL PENELITIAN

Implementasi sistem merupakan tahap perubahan spesifikasi sistem ke dalam bentuk aplikasi. Halaman utama atau home merupakan halaman awal dari sistem yang menampilkan daftar jabatan, update jabatan, dan hasil.



Gambar 2. Halaman awal aplikasi pelelangan jabatan



Gambar 3. Menu daftar jabatan



Gambar 4. Tampilan menu update jabatan

No	Nama calon	NP	W	Pendidikan	Gambar	Pelatihan	Pengalaman kerja	tingkat pendidikan formal	pelatihan manajerial	pengalaman jabatan	sozial/kulturni	rekam jejak	
1	Abdul	0214	s1	diatas	EMKITE	> 40 jam	> 3 tahun barang yang tercaes	s1	luas dkkd ptt x	eselon va +2 tahun	terjaya sgt	eselon	di pilih rekaman dkkd
2	rdy	0214	s2	diatas	EMKITE	> 40 jam	> 3 tahun barang yang tercaes	s2	luas dkkd ptt x	eselon va +3 tahun	terjaya sgt	eselon	di pilih rekaman dkkd
3	rumes	0214	s1	diatas	SUKIRVA	> 40 jam	< 2 tahun barang yang sama	s1	luas dkkd ptt x	eselon va +2 tahun	terjaya sgt	eselon	di pilih rekaman dkkd

Gambar 5. Menu hasil

Menu perhitungan metode *profile matching* merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya.

Dengan menggunakan tiga aspek penilaian yang digunakan yaitu: Aspek Teknis, Aspek Manajerial, Aspek Sosial Kultural. Sedangkan pada AHP menampilkan proses matriks perbandingan berpasangan, matriks prioritas relatif, matriks nilai eigen dan perhitungan akhir dari data kriteria. Pada submenu kriteria menampilkan proses perhitungan *gap* kompetensi dan pemetaan *gap* berdasarkan aspek-aspek.

- a. Perhitungan *gap* adalah faktor terpenting dalam perhitungan kelayakan kriteria yang ditentukan. Proses perhitungan dilakukan dengan standar kompetensi jabatan dengan mengambil nilai tertinggi pada setiap aspek.

- Aspek teknis

Pada aspek teknis terdapat bobot nilai sebesar 30% yang dibagi kepada tiga jenis penilaian yaitu: spesifikasi pendidikan sebesar 15%, pelatihan teknis fungsional bersertifikat bidang terkait sebesar 5%, dan pengalaman kerja bidang terkait sebesar 10%.

- Aspek manajerial

Pada aspek manajerial merupakan aspek dengan bobot nilai paling besar sebesar 50% yang dibagi kepada 3 jenis penilaian yaitu: tingkat pendidikan formal sebesar 15%, pelatihan manajerial sebesar 15%, dan pengalaman jabatan sebesar 20%.

- Aspek sosial kultural

Pada aspek sosial kultural terdapat bobot nilai sebesar 20% yang dibagi kedalam 2 jenis penilaian yaitu: keragaman wilayah penugasan sebesar 10% dan rekam jejak sebesar 10%. Sehingga kurang memiliki pengaruh terhadap penilaian. Adapun nilai dari aspek yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Bobot nilai standar kompetensi jabatan

Aspek teknis 30%	
- Spesifikasi Pendidikan 15%	- S1 (3) - S1 jurusan tertentu (5) - S2 jurusan khusus (7)
- Pelatihan teknis fungsional bersertifikat bidang terkait 5%	- < 40 jam (1) - > 40 jam (4)
- Pengalaman kerja bidang terkait 10%	- < 2 tahun bidang yang berbeda (1) - < 2 tahun bidang yang sama (2) - > 3 tahun bidang yang berbeda (3) - > 3 tahun bidang yang sama (4)
Manajerial 50%	
- Tingkat pendidikan formal 15%	- D3, semua disiplin ilmu (2) - S1, semua disiplin ilmu (5) - S2, semua disiplin ilmu

	(8)
- Pelatihan manajerial 15%	- Belum mengikuti diklat PIM IV (0) - Telah lulus diklat PIM IV (7) - Telah lulus diklat PIM III (8)
- Pengalaman jabatan 20%	- Belum pernah menduduki jabatan eselon (0) - Pernah menduduki jabatan IVB (4) - Pernah menduduki jabatan eselon IVA < 2 tahun (7) - Pernah menduduki jabatan eselon IVA lebih dari 3 tahun (9)
Sosial kultural 20%	
- Keragaman wilayah penugasan 10%	- Bekerja hanya di SKPD dinas / badan/ kantor (4) - Pernah bekerja di wilayah kelurahan/ kecamatan (6)
- Rekam jejak 10%	- Pernah dijatuhi hukuman disiplin dan terlibat penyalahgunaan keuangan sesuai hasil TLHP (0) - Pernah dijatuhi hukuman disiplin tetapi tidak ditemukan penyalahgunaan keuangan sesuai TLHP (3) - Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan tidak ditemukan adanya penyalahgunaan keuangan sesuai TLHP (7)

- b. Pemetaan *gap* adalah menentukan nilai-nilai pada tiap aspek penilaian. Semakin kecil selisih yang didapat maka nilai *gap* semakin besar. Adapun selisih dari nilai yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Selisih nilai *gap*

No	Selisih	Bobot nilai	Keterangan
1	0	9	Tidak ada selisih(kompetensi sesuai denganyang dibutuhkan
2	1	8.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
3	-1	8	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
4	2	7.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
5	-2	7	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
6	3	6.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
7	-3	6	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
8	4	5.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
9	-4	5	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat
10	5	4.5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat

11	-5	4	Kompetensi individu kekurangan 5 tingkat
12	6	3.5	Kompetensi individu kelebihan 6 tingkat
13	-6	3	Kompetensi individu kekurangan 6 tingkat
14	7	2.5	Kompetensi individu kelebihan 7 tingkat
15	-7	2	Kompetensi individu kekurangan 7 tingkat
16	8	1.5	Kompetensi individu kelebihan 8 tingkat
17	-8	1	Kompetensi individu kekurangan 8 tingkat
18	9	0.5	Kompetensi individu kelebihan 9 tingkat
19	-9	0	Kompetensi individu kekurangan 9 tingkat

- c. Matriks perbandingan berpasangan
- d. Matriks prioritas relatif
- e. Matriks nilai eigen
- f. Nilai rasio konsistensi

3.1 Hasil Perhitungan Sistem

Tabel 4. Data calon pengisi jabatan

No	Nama	Nip	Teknis 30%			Manajerial 50%		Sosial Kultural 20%		
			Pendidikan 15%	Pelatihan Teknis 5%	Pengalaman Kerja 10%	Tingkat Pendidikan Formal 15%	Pelatihan Manajerial 20%	Pengalaman Jabatan 20%	Ragun wil 10%	Rakam Jajak 10%
1	Abdul	001	S1 Akuntansi	lebih dari jam	> 3 tahun bidang yang berbeda	S1	lulus diklat PDM IV	seslon IV a <2tahun	hanya SKRPD dinas	Pernah dijatuhi hukuman disiplin tetapi tidak temaan penyalnggunaan konesgan segera sesuai hasil TLHP
2	Rafly	002	S2 Akuntansi	lebih dari jam	> 3 tahun bidang yang sama	S2	lulus diklat PDM IV	seslon IV a >3tahun	hanya SKRPD dinas	Pernah dijatuhi hukuman disiplin tetapi tidak temaan penyalnggunaan konesgan segera sesuai hasil TLHP
3	Thomas	003	S1 Akuntansi	lebih dari jam	< 2 tahun bidang yang sama	S1	lulus diklat PDM IV	seslon IV a <2tahun	pernah bakaja di wilayah keturahan	Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tetapi temaan penyalnggunaan konesgan segera sesuai hasil TLHP

nilai gap profil jabatan

7	9	8	6	8	7	7	5
9	9	9	9	8	9	7	5

Gambar 6. Nilai gap profil jabatan matriks perbandingan berpasangan aspek teknis pegawai pertama

1	9	8
0.1111111111111111	1	9
0.125	0.1111111111111111	1
1.2361111111111111	10.1111111111111111	18

Gambar 7. Matriks perbandingan berpasangan aspek teknis

matriks perbandingan berpasangan aspek manajerial pegawai pertama

1	8	7
0.125	1	8
0.14285714285714	0.125	1
1.2678571428571	9.125	16

Gambar 8. Matriks perbandingan berpasangan aspek manajerial

matriks perbandingan berpasangan aspek sosial kultural pegawai pertama

1	5
0.2	1
1.2	6

Gambar 9. Matriks perbandingan aspek sosial kultural

lamda maks atau rata rata dari kriteria aspek teknis

1.1108857057743

consistency index atau CI aspek teknis

-0.94455714711284

consistency rasio atau CR aspek teknis

-1.628546805367

Gambar 10. Nilai lamda maks, consistency index, dan nilai consistency ratio

3.2 Hasil Perhitungan manual

Tabel 4. Konversi data perhitungan

No	Nama	Nip	Teknis 30%			Manajerial 50%		Sosial Kultural 20%		
			Pend 15%	Pelatihan Teknis 5%	Peng Kerja 10%	T.Pend formal 15%	Pelatihan Manajerial 15%	Peng Jabatan 20%	Ragun wil penguasaan 10%	Rakam Jajak 10%
1	Abdul	001	5	4	3	5	7	7	4	3
2	Rafly	002	7	4	4	8	7	9	4	3
3	Thomas	003	5	4	2	5	7	7	6	7

Tabel 5. Nilai gap data perhitungan

No	Nama	Nip	Teknis 30%			Manajerial 50%		Sosial Kultural 20%		
			Pend 15%	Pelatihan Teknis 5%	Peng Kerja 10%	T.Pend formal 15%	Pelatihan Manajerial 15%	Peng Jabatan 20%	Ragun wil penguasaan 10%	Rakam Jajak 10%
1	Abdul	001	7	9	8	6	8	7	7	5
2	Rafly	002	9	9	9	9	8	9	7	5
3	Thomas	003	7	9	7	6	8	7	9	9

Tabel 6. Matriks perbandingan aspek teknis

	Pendidikan	Pelatihan teknis	Pengalaman kerja
Pendidikan		1	9
Pelatihan teknis	0.1111111		9
Pengalaman kerja	0.125	0.1111111	
Σ kolom	1.2361111	10.1111111	18

Tabel 7. Matriks perbandingan aspek manajerial

	Tingkat pendidikan formal	Pelatihan manajerial	Pengalaman jabatan
Tingkat pendidikan formal		1	8
Pelatihan manajerial	0.125		1
Pengalaman jabatan	0.142857	0.125	
Σ kolom	1.267857	9.125	16

Tabel 8. Matriks perbandingan berpasangan aspek sosial kultural

	Pendidikan	Pelatihan teknis	Pengalaman kerja
Pendidikan		1	9
Pelatihan teknis	0.09888		9
Pengalaman kerja	0.101124	0.01989	
Σ kolom	0.200004	0.03978	18

Tabel 9. Matriks prioritas nilai kriteria aspek teknis

	Pendidikan	Pelatihan teknis	Pengalaman kerja	Σ baris	Prioritas
Pendidikan	0.805889	0.89011	0.444444	2.140443	0.714514
Pelatihan teknis	0.09888	0.98901	0.5	0.63839	0.23936
Pengalaman kerja	0.101124	0.01989	0.955556	0.167668	0.05589
Σ kolom	1	1	1	3	

Tabel 10. Matriks prioritas nilai kriteria aspek manajerial

	Tingkat pendidikan formal	Pelatihan manajerial	Pengalaman jabatan	Σ baris	Prioritas
Tingkat pendidikan formal	0.788732	0.876712	0.4375	2.102945	0.700982
Pelatihan manajerial	0.098592	0.109589	0.5	0.708181	0.23606
Pengalaman jabatan	0.112676	0.013699	0.0625	0.188875	0.062958
Σ kolom	1	1	1	3	

Tabel 11. Matriks prioritas nilai kriteria aspek sosial kultural

	Keragaman wil pemugasan	Rekam jejak	Σ baris	Prioritas
Keragaman wil pemugasan	0,833333	0,833333	1,666667	0,833333
Rekam jejak	0,166667	0,166667	0,333333	0,166667
Σ kolom			2	

Tabel 12. Hasil perhitungan

Nama	Teknis	Manajerial	Sosial kultural
Abdul	-1,62855	-1,02201	~
Rafly	-1,64814	-1,08417	~
Thomas	-1,60484	-1,02201	~
Jordan	-1,70942	-0,85098	~
Philipe	-1,60483	-0,78961	~
Rido	-1,74054	-0,95059	~
Nanang	-1,64813	-1,08417	~
Yunita	-1,70942	-0,13512	~
Yoyo	-1,60483	-0,68448	~
Charles	-1,74054	-1,02200	~

Tabel 13. Hasil perangkangan

Nama	Teknis	Manajerial	Sosial kultural
Rafly	-1,64814	-1,08417	~
Nanang	-1,64813	-1,08417	~
Abdul	-1,62855	-1,02201	~
Thomas	-1,60484	-1,02201	~
Charles	-1,74054	-1,02200	~
Rido	-1,74054	-0,95059	~
Jordan	-1,70942	-0,85098	~
Philipe	-1,60483	-0,78961	~
Yoyo	-1,60483	-0,68448	~
Yunita	-1,70942	-0,13512	~

Sistem peledangan jabatan bagi pemerintah daerah menggunakan metode *profile matching* dan AHP. Perhitungan dimulai dari pembobotan nilai *gap*, menghitung matriks perbandingan berpasangan, menghitung nilai prioritas untuk setiap kriteria aspek dan menghitung nilai prioritas relatif untuk membuktikan kelayakan pembobotan yang dilakukan dengan batas nilai *consistency ratio* sebesar  $\leq 0.1$ . Berdasarkan data hasil perhitungan secara manual dan data hasil perhitungan sistem terhadap metode *profile matching* dan AHP, maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan adalah sama dan sistem telah berjalan dengan baik dalam menerapkan metode *profile matching* dan AHP

#### 4. KESIMPULAN

Pengaruh metode AHP terhadap bobot yang dihasilkan oleh metode *profile matching* pada aplikasi peledangan jabatan pemerintah daerah menghasilkan keputusan yaang lebih obyektif dilihat dari aspek manajerial sehingga diperoleh nilai perangkangan.

Berdasarkan bobot prioritas pada aspek – aspek dengan membuat model menggunakan metode *profile matching* dan AHP sehingga hasil seleksi pengisi jabatan yang berbeda dapat terjadi karena dipengaruhi oleh pertimbangan – pertimbangan kebijakan dari pihak pimpinan.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Abdul Kadir. 2003. Pengenalan Sistem Informasi. ANDI Yogyakarta, Yogyakarta.
2. Adhar, Deny, 2014. *Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan pada PT.Ayn dengan Metode Profile Matching*: Medan, Jurnal Teknologi Informasi STMIK Potensi Utama.
3. Bambang Hariyanto, (2004), Sistem Manajemen Basis Data, Informatika, Bandung.
4. Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
5. Samuel, 2013. *Model Pemilihan Menggunakan Metode Profile Matching dan AHP*: Sumatera Utara, Tesis.