

Pemilihan Laboran Terbaik Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan Menggunakan Metode AHP

Ari Amir Alkodri¹, Fitriyani²

¹Program Studi Teknik Informatika, Institut Sains dan Bisnis Atma Luhur, Indonesia

²Program Studi Sistem Informasi, Institut Sains dan Bisnis Atma Luhur, Indonesia
E-mail: arie_a3@atmaluhur.ac.id, fitriyani@atmaluhur.ac.id.

Abstract

Educational Laboratory Staff (PLP) / Laboratories are Educational Personnel who work in managing laboratories in the context of learning, research and community service activities. Laboratory assistants consist of technicians and supervisors who must have initiative, perseverance, creativity, skills and knowledge as well as knowledge mastered by the PLP/Laboratory, helping the efficiency, effectiveness and productivity of the laboratory managed by the University. In connection with its very significant role in the performance of higher education institutions, especially in this research in the ISB Atma Luhur computer laboratory. The problem is that the Head of the Computer Laboratory and reports to campus superiors have difficulty assessing the comparison of several laboratories to determine the best performance or declining performance in each semester. The calculation of the final score uses the average value method (mean) so that all criteria are considered to have the same weight in terms of importance so that it is not possible to know which criteria are more important. The aim of the research is to apply the AHP method to select the best laboratory performance, therefore it is obtained to determine the weight of the criteria for the best laboratory assistant so that it can be used as a basis for decision making and applied by the Head of the Computer Laboratory in selecting the best laboratory assistant.

Keywords: Laboratory Assistant, AHP Method, Computer Laboratory

Abstrak

Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) / Laboran adalah Tenaga Kependidikan yang bekerja dalam pengelolaan laboratorium dalam rangka kegiatan pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Laboran terdiri dari teknisi dan supervisor yang harus memiliki Inisiatif, ketekunan, kreatifitas, kecakapan dan keterampilan serta pengetahuan yang dikuasai oleh PLP/Laboran, membantu efisiensi dan efektifitas serta produktifitas dari laboratorium yang dikelola oleh Perguruan Tinggi. Sehubungan dengan perannya yang sangat berarti bagi kinerja Perguruan Tinggi khususnya pada penelitian ini di laboratorium komputer ISB Atma Luhur. Permasalahannya adalah bagian Kepala Laboratorium Komputer dan laporan ke atasan kampus kesulitan menilai perbandingan beberapa laboran untuk menentukan kinerja yang terbaik atau menurun kinerja di setiap semester. Perhitungan nilai akhir menggunakan metode nilai rata-rata (mean) jadi semua kriteria dianggap sama besar bobot tingkat kepentingannya sehingga tidak bisa mengetahui besar bobot kriteria yang mana yang lebih penting. Tujuan penelitian ialah menerapkan metode AHP untuk pemilihan Kinerja Laboran terbaik oleh karena itu diperoleh menentukan bobot kriteria laboran terbaik sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan dan diterapkan Kepala Laboratorium Komputer dalam memilih laboran terbaik.

Kata kunci: Laboran, Metode AHP, Laboratorium Komputer

1. Pendahuluan

Kegiatan praktikum akan dapat dilaksanakan secara ideal melalui penyediaan laboratorium dengan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan dunia profesional. Demikian pula dengan laboratorium komputer. Pemanfaatan laboratorium komputer secara tepat guna dapat dicapai dengan merumuskan suatu aturan penggunaan laboratorium yang tentunya melibatkan berbagai pihak, Mencermati hal tersebut, maka dibutuhkan Laboran yang harus memiliki Inisiatif, ketekunan, kreatifitas, kecakapan dan keterampilan serta pengetahuan yang dikuasai oleh PLP/Laboran yaitu yang terdiri dari teknisi dan supervisor diantaranya mempunyai tugas Mencatat / mengagendakan jadwal penggunaan ruangan untuk praktikum perkuliahan, Mengecek kondisi ruangan dan inventaris sebelum dan sesudah praktikum perkuliahan, Melaporkan penggunaan ruangan untuk kegiatan pelatihan ke kepala laboratorium, Memfasilitasi untuk digitalisasi perkuliahan dosen, Memfasilitasi untuk merancang dan memproduksi media pembelajaran (berkoordinasi dengan dosen pengampu mata kuliah), Mendata upgrade dan pengadaan untuk software dan hardware yang diperlukan laboratorium komputer.

Permasalahan bagian kepala laboratorium komputer kesulitan menilai perbandingan laboran akan mendapatkan nilai dengan indikator yang sudah disiapkan dari kampus bagian BPM (Badan Penjaminan Mutu). Hasil dari proses ini berupa Sistem Pendukung Keputusan yang menampilkan rentang nilai dari setiap varietas, perhitungan nilai akhir menggunakan metode nilai rata-rata (*mean*) jadi semua kriteria dianggap sama besar bobot tingkat kepentingannya sehingga tidak bisa mengetahui besar bobot kriteria yang mana yang lebih penting.

Penelitian dari [1] Dengan judul " Proses Pengambilan Keputusan Pada Seleksi Asisten Praktikum Dengan Menggunakan Analytical Hierarchy Process (AHP)," didapati bahwa penerapan metode AHP dalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk pengambilan keputusan pada seleksi asisten praktikum dapat mempercepat proses akan diperoleh calon asisten praktikum terbaik berdasarkan pembobotan kriteria yang telah ditentukan.

Penelitian dari [2] berjudul "Sistem Pendukung Keputusan Rekomendasi Pemilihan Manajer Terbaik Menggunakan Metode AHP (Analytic Hierarchy Process)," disimpulkan bahwa hasil proses seleksi siswa terbaik menggunakan AHP abote dapat dilakukan secara maksimal karena dapat menghasilkan data hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, oleh karena itu dengan metode algoritma AHP diterapkan pada seleksi tersebut. M terbaik diberikan kepada Bambang JB dengan total nilai 440 dengan rating A dengan keputusan yang baik.

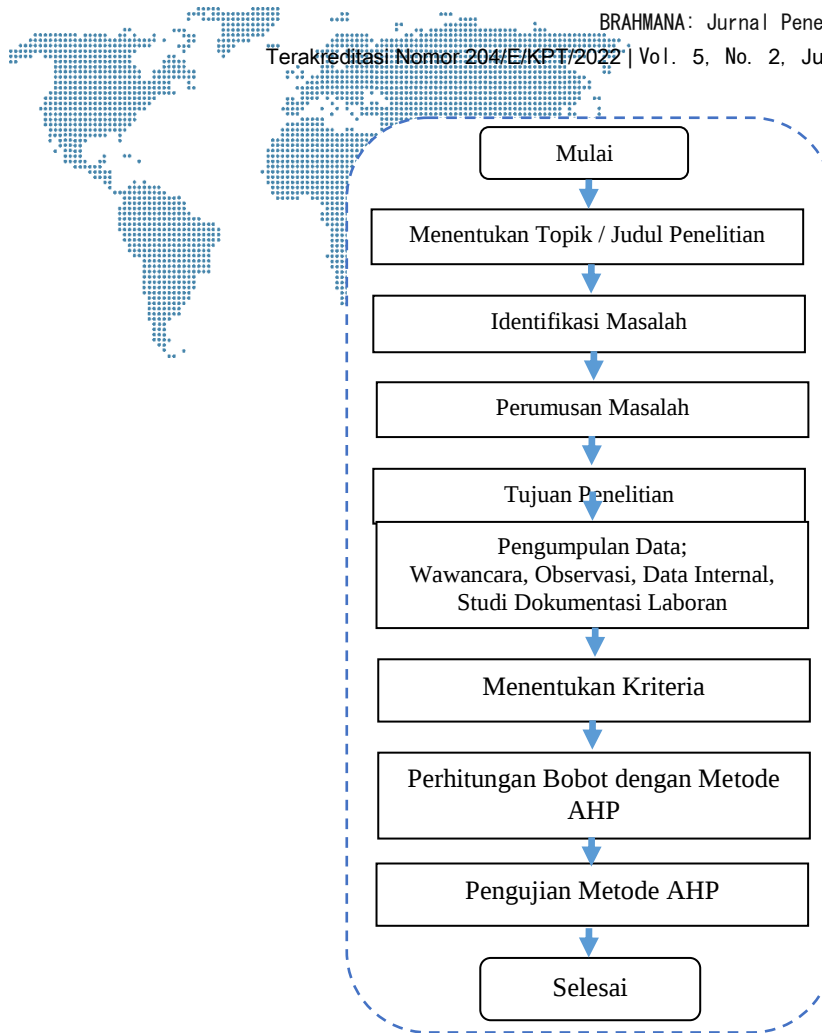
Penelitian dari [3] dengan judul "Perbandingan Metode SAW (Simple Additive Weighting) Dan AHP (Analytic Hierarchy Process) Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik " pemilihan karyawan terbaik pada PT. XYZ dengan jumlah karyawan yang diseleksi sekitar 40 orang, maka metode SAW yang lebih dipilih dalam menentukan karyawan terbaik, karena dalam melakukan pembobotan hanya pada kriterianya saja.

Penelitian [4] berjudul "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Internet Service Provider Terbaik Dengan Metode Analytical Hierarchy Process" pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa metode AHP dapat membantu dalam pemilihan ISP Terbaik dengan menentukan kriteria utama dari beberapa kriteria serta alternatif yang ada untuk pendukung keputusan. Metode AHP dapat menentukan alternatif pemilihan ISP Terbaik dengan hasil akhir ISP terbaik adalah Telkomsel (Simpati Flash).

Pada penelitian ini akan dilakukan dalam Pemilihan Laboran Terbaik Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan Menggunakan Metode AHP di Laboratorium Komputer ISB Atma Luhur Pangkalpinang..

2. Metodologi Penelitian

Ada pun Tahap yang dilakukan dalam penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahap-tahap Penelitian

2.1. Menetapkan Judul Penelitian

Tahap menentukan topik penelitian merupakan menjadi pokok penelitian. Topik penelitian akan menunjuk pada keilmuan tertentu. Topik dapat dikatakan berbeda dengan judul. Topik menunjukkan ruang lingkup kajian penelitian yang membedakan dengan lingkup yang lain. Judul penelitian merupakan bagian atau salah satu sudut pandang suatu topik.

a) Identifikasi masalah

Langkah penelitian yang dapat dianggap sebagai paling krusial di antara langkah-langkah lainnya. Identifikasi masalah penelitian untuk menentukan laboran terbaik secara umum dapat dilakukan melalui pustaka, dengan mengkaji buku-buku, literatur, catatan, dan laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian. Pendekatan ini melibatkan studi menyeluruh terhadap sumber-sumber informasi tersebut atau melalui analisis kondisi kampus, sehingga peneliti dapat mengenali tantangan yang dihadapi.

b) Perumusan Masalah

Perumusan masalah melibatkan pembuatan pertanyaan yang komprehensif dan terperinci mengenai lingkup masalah yang akan diselidiki, yang didasarkan pada hasil identifikasi masalah dan pembatasan masalah di lapangan laboratorium ISB Atma Luhur.

c) Tujuan Penelitian

Penetapan arah dan target yang ingin dicapai melalui proses pemecahan masalah dalam penelitian merupakan perumusan kunci. Tujuan penelitian secara langsung terkait dengan perumusan masalah, dan bila diperhatikan dengan seksama, isinya sebenarnya serupa dengan jawaban yang diinginkan dalam perumusan masalah.

d) Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data bertujuan mendapatkan informasi yang diperlukan sebagai pencapaian sasaran penelitian. Metode yang digunakan melibatkan wawancara, observasi, pemanfaatan data internal, dan kajian dokumen. Hipotesis diutarakan sebagai jawaban awal terhadap pertanyaan penelitian, dengan penulis melakukan penelitian langsung di laboratorium komputer ISB Atma Luhur, bertemu dengan laboran yang bekerja langsung sesuai *jobdescription* masing-masing.

e) Menentukan Kriteria

Kriteria penilaian kinerja tenaga kependidikan mengacu pada standar yang telah ditetapkan oleh Bagian BPM yang diisi oleh Kepala Laboratorium Komputer [5]. Hal ini terlihat pada quesioner penilaian kinerja tenaga kependidikan, diantaranya adalah;

- TK01 Tenaga kependidikan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya masing-masing.
- TK02 Tenaga kependidikan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya masing-masing.
- TK03 Tenaga kependidikan memiliki komunikasi yang lancar terhadap semua departemen.
- TK04 Tenaga kependidikan mampu beradaptasi terhadap setiap perubahan yang terjadi.
- TK05 Tenaga kependidikan motivasi dalam bekerja.
- TK06 Tingkat kerjasama antar tenaga kependidikan tinggi dan terkoordinasi dengan baik.
- TK07 Tenaga kependidikan memiliki kemandirian dalam menjalankan tugasnya masing-masing.
- TK08 Tenaga kependidikan mengkedepankan kedisiplinan dalam segala hal.
- TK09 Tenaga kependidikan memiliki komitmen dalam bekerja.
- TK10 Tenaga kependidikan rapi dalam penampilan setiap saat.
- TK11 Tenaga kependidikan mempunyai etika dalam pelayanannya.
- TK12 Tenaga kependidikan memiliki kesopanan yang tinggi dalam melayani.
- TK13 Tenaga kependidikan memiliki kejujuran yang tinggi dalam tiap aspek.
- TK14 Tenaga kependidikan memiliki loyalitas.
- TK15 Produktifitas yang dihasilkan tenaga kependidikan memuaskan dalam kuantitas hasilnya.
- TK16 Kualitas tenaga kependidikan sesuai dengan standar kerja hasil.

f) Perhitungan Bobot dengan Metode AHP

Menghitung nilai bobot setiap elemen (*eigen vector*) dengan menghitung *Consistency Index (CI)* [6][7].

g) Pengujian Metode AHP (CR)

Memeriksa konsistensi hierarki. Jika nilainya lebih dari 10%, maka penilaian data judgement harus diperbaiki. Namun jika rasio konsistensi (CI/IR) kurang atau sama dengan 0,1 maka hasil perhitungannya bisa dinyatakan benar [8].

2.2. Pembuatan Prototipe

Pada tahap ini adalah dengan melakukan sebagai berikut:

a) Perancangan Sistem

Pelaksanaan perancangan sistem dapat didefinisikan sebagai penggambaran, perencanaan, dan pembuatan sketsa atau pengaturan dari beberapa elemen yang terpisah kedalam satu kesatuan yang utuh dan berfungsi. Akan dilakukan perancangan kerangka dasar dari sistem pendukung keputusan yang akan digunakan [9] [10].

b) Perancangan Database

Akan dirancang sistem basis data yang akan digunakan sebagai pendukung keputusan. Dimulai dengan pembuatan *Entity Relationship Diagram* (ERD) dan *Logical Record Structure* (LRS) mampu memahami pola hubungan antar data dengan lebih jelas.

c) Perancangan Model Keputusan

Dalam tahap ini, penelitian akan diarahkan untuk memodelkan sistem keputusan yang disesuaikan dengan kebutuhan para pihak pengambilan keputusan dengan cara menganalisa hasil dari identifikasi kebutuhan sebagai langkah menentukan informasi apa saja yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan pihak terkait [11].

d) Perancangan User Interface

Pada tahap ini, sistem antarmuka sistem dirancang dengan konsep easy to use, agar pengguna dapat memanfaatkan SPK dengan mudah. Sebagai langkah terakhir, dilakukan pengintegrasian keseluruhan komponen Sistem Pendukung Keputusan, agar sistem tersebut dapat digunakan [12].

e) Implementasi Sistem

Implementasi sistem dilakukan jika sistem disetujui termasuk program yang telah dibuat pada tahap perancangan sistem agar siap dioperasikan berbasis web terlihat pada Gambar 2 [13].

Kuisiomer Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan dari Kepala Bagian Laboratorium Komputer

Tahun Ajaran : 2023/2024
Semester : Gasal
Nama Kepala Bagian : Ari Amir Alkodri, M.Kom.

Pilih salah satu nama tenaga kependidikan dari **Bagian Laboratorium Komputer** di bawah ini untuk memberikan penilaian kinerja:

NIP	Nama Tenaga Kependidikan
00211	Erli, S.Kom
00091	Handi Susilo, ST
00173	Jerry Jamhari, S.Kom
00191	Juni Safriansyah

Gambar 2. Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan

Berikut ini merupakan pertanyaan yang akan diisi oleh bagian kepala laboratorium dimana skor 4 : baik sekali, skor 3 : baik, skor 2 : cukup dan skor 1: kurang. Terlihat pada Gambar 3.

Petunjuk:
Berilah penilaian secara jujur, objektif, dan penuh tanggung jawab terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Bagian Laboratorium Komputer yang bernama **Handi Susilo, ST**. Informasi yang sudah diberikan hanya akan digunakan dalam proses penilaian kinerja Tenaga Kependidikan dan tidak akan berpengaruh terhadap status Sakti. Penilaian dilakukan terhadap aspek-aspek yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

Skala penilaian:

- 4 = Baik Sekali
- 3 = Baik
- 2 = Cukup
- 1 = Kurang

No	Kode	Elemen Penilaian	4	3	2	1
1	TK01	Tenaga kependidikan memiliki misif dalam melakukan pekerjaan masing-masing	☐	☐	☐	☐
2	TK02	Tenaga kependidikan memiliki inovasi dalam membantu perkembangan akademis.	☐	☐	☐	☐
3	TK03	Tenaga kependidikan memiliki komunikasi yang lancar terhadap semua departemen.	☐	☐	☐	☐
4	TK04	Tenaga kependidikan mampu beradaptasi terhadap setiap perubahan yang terjadi.	☐	☐	☐	☐
5	TK05	Tenaga kependidikan motivasi dalam bekerja.	☐	☐	☐	☐
6	TK06	Tingkat kerjasama antar tenaga kependidikan tinggi dan terkoordinasi dengan baik.	☐	☐	☐	☐
7	TK07	Tenaga kependidikan memiliki kemandirian dalam menjalankan tugasnya masing-masing.	☐	☐	☐	☐
8	TK08	Tenaga kependidikan mengabdikan kedipidikan dalam segala hal.	☐	☐	☐	☐
9	TK09	Tenaga kependidikan memiliki komitmen dalam bekerja.	☐	☐	☐	☐
10	TK10	Tenaga kependidikan rapi dalam penampilan setiap saat.	☐	☐	☐	☐
11	TK11	Tenaga kependidikan mempunyai etika dalam pelaksanaan.	☐	☐	☐	☐
12	TK12	Tenaga kependidikan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja.	☐	☐	☐	☐
13	TK13	Tenaga kependidikan memiliki kepatuhan yang tinggi dalam tiap aspek.	☐	☐	☐	☐
14	TK14	Tenaga kependidikan memiliki disiplin.	☐	☐	☐	☐
15	TK15	Produktifitas yang dihasilkan tenaga kependidikan memuaskan dalam kuantitas hasilnya.	☐	☐	☐	☐
16	TK16	Kualitas tenaga kependidikan sesuai dengan standar kerja hasil.	☐	☐	☐	☐

Daftar

Gambar 3. Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data variable diatas, ditentukan beberapa kriteria dan altrenatif dalam pemilihan prakerin terbaik sebagai berikut:

3.1. Tabel kriteria

Tabel 1. Kriteria

Kriteria	Simbol
Inovasi	C1
Komunikasi	C2
Kedisiplinan	C3
Kejujuran	C4
Loyalitas	C5
Produktifitas	C6

3.2. Tabel Alternatif

Tabel 2. Alternatif

Alternatif
Erli S.Kom
Handi ST
Jerry S.Kom
Juni S.Kom

3.3. Matriks Berpasangan Untuk Kriteria

Tabel 3. Matriks Berpasangan Untuk Kriteria

	C1	C2	C3	C4	C5	C6
C1	1	1	4	1	0.5	0.5
C2	0.25	1	0.33	3	1	3
C3	3	0.33	1	0.5	1	4
C4	4	0.5	0.33	1	0.33	3
C5	0.5	1	4	0.5	1	0.33
C6	0.25	1	0.5	1	3	1
Jumlah	9	4.83	10.16	7	6.83	11.83

3.4. Normalisasi

Tabel 4. Normalisasi

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	Rata-Rata
C1	0.11	0.21	0.39	0.14	0.07	0.04	0.16
C2	0.03	0.21	0.03	0.43	0.15	0.25	0.18
C3	0.33	0.07	0.09	0.07	0.15	0.34	0.18
C4	0.44	0.10	0.03	0.14	0.05	0.25	0.17
C5	0.06	0.21	0.39	0.07	0.15	0.03	0.15
C6	0.03	0.21	0.05	0.14	0.44	0.08	0.16

3.5. Perhitungan Ratio Konsistensi

Tabel 5. Perhitungan Ratio Konsistensi

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	Rata-Rata	Nilai Preferensi
C1	1	1	4	1	0.5	0.5	0.16	1.39
C2	0.25	1	0.33	3	1	3	0.18	1.42
C3	3	0.33	1	0.5	1	4	0.18	1.6
C4	4	0.5	0.33	1	0.33	3	0.17	1.49
C5	0.5	1	4	0.5	1	0.33	0.15	1.27
C6	0.25	1	0.5	1	3	1	0.16	1.09
maks								8.24
CI								0.45
CR								0.36

3.6. Perbandingan Alternatif Terhadap Kriteria Inovasi

Tabel 6. Perbandingan Alternatif Terhadap Kriteria Inovasi

	Erli S.Kom	Handi S, ST	Jerry J, S.Kom	Juni S, S.Kom
Erli S.Kom	1	0.25	0.5	1
Handi S, ST	3	1	0.33	1
Jerry J, S.Kom	1	0.5	1	0.25
Juni S, S.Kom	0.5	0.25	5	1
Jumlah	5.5	2	6.83	3.25

3.7. Normalisasi

Tabel 7. Normalisasi

	Erli S.Kom	Handi S, ST	Jerry J, S.Kom	Juni S, S.Kom	Rata-Rata
Erli S.Kom	0.18	0.125	0.07	0.31	0.17
Handi S, ST	0.55	0.5	0.05	0.31	0.35
Jerry J, S.Kom	0.18	0.25	0.15	0.08	0.17
Juni S, S.Kom	0.09	0.125	0.73	0.31	0.31

3.8. Perbandingan Alternatif Terhadap Kriteria Komunikasi

Tabel 8. Perbandingan Alternatif Terhadap Kriteria Komunikasi

	Erli S.Kom	Handi S, ST	Jerry J, S.Kom	Juni S, S.Kom
Erli S.Kom	1	0.5	3	1
Handi S, ST	1	1	1	3
Jerry J, S.Kom	0.25	3	1	0.5
Juni S, S.Kom	0.5	1	0.33	1
Jumlah	2.75	5.5	5.33	5.5

3.9. Normalisasi

Tabel 9. Normalisasi

	Erli S.Kom	Handi S, ST	Jerry J, S.Kom	Juni S, S.Kom	Rata-Rata
Erli S.Kom	0.36	0.09	0.56	0.18	0.29
Handi S, ST	0.36	0.18	0.19	0.55	0.32
Jerry J, S.Kom	0.09	0.55	0.19	0.09	0.23
Juni S, S.Kom	0.18	0.18	0.06	0.18	0.15

3.10. Perbandingan Alternatif Terhadap Kriteria Kedisiplinan

Tabel 10. Perbandingan Alternatif Terhadap Kriteria Kedisiplinan

	Erli S.Kom	Handi S, ST	Jerry J, S.Kom	Juni S, S.Kom
Erli S.Kom	1	3	2	1
Handi S, ST	0.5	1	0.5	2
Jerry J, S.Kom	3	1	1	0.5
Juni S, S.Kom	0.25	0.25	0.25	1
Jumlah	4.75	5.25	3.75	4.5

3.11. Normalisasi

Tabel 11. Normalisasi

	Erli S.Kom	Handi S, ST	Jerry J, S.Kom	Juni S, S.Kom	Rata-Rata
Erli S.Kom	0.21	0.57	0.53	0.22	0.38
Handi S, ST	0.11	0.19	0.13	0.44	0.22
Jerry J, S.Kom	0.63	0.19	0.27	0.11	0.3
Juni S, S.Kom	0.05	0.05	0.07	0.22	0.09

3.12. Perbandingan Alternatif Terhadap Kriteria Kejujuran

Tabel 12. Perbandingan Alternatif Terhadap Kriteria Kejujuran

	Erli S.Kom	Handi S, ST	Jerry J, S.Kom	Juni S, S.Kom
Erli S.Kom	1	0.4	1	3
Handi S, ST	0.25	1	3	0.5
Jerry J, S.Kom	0.33	2	1	1
Juni S, S.Kom	2	0.25	0.33	1
Jumlah	3.58	3.65	5.33	5.5

3.13. Normalisasi

Tabel 13. Normalisasi

	Erli S.Kom	Handi S, ST	Jerry J, S.Kom	Juni S, S.Kom	Rata-Rata
Erli S.Kom	0.28	0.11	0.19	0.55	0.28
Handi S, ST	0.07	0.27	0.56	0.09	0.25
Jerry J, S.Kom	0.09	0.55	0.19	0.18	0.25
Juni S, S.Kom	0.56	0.07	0.06	0.18	0.22

3.14. Perbandingan Alternatif Terhadap Kriteria Loyalitas

Tabel 14. Perbandingan Alternatif Terhadap Kriteria Loyalitas

	Erli S.Kom	Handi S, ST	Jerry J, S.Kom	Juni S, S.Kom
Erli S.Kom	1	0.5	1	0.33
Handi S, ST	3	1	0.33	0.25
Jerry J, S.Kom	1	1	1	0.5
Juni S, S.Kom	0.25	4	0.5	1
Jumlah	5.25	6.5	2.83	2.08

3.15. Normalisasi

Tabel 15. Normalisasi

	Erli S.Kom	Handi S, ST	Jerry J, S.Kom	Juni S, S.Kom	Rata-Rata
Erli S.Kom	0.19	0.08	0.35	0.16	0.19
Handi S, ST	0.57	0.15	0.12	0.12	0.24
Jerry J, S.Kom	0.19	0.15	0.35	0.24	0.23
Juni S, S.Kom	0.05	0.62	0.18	0.48	0.33

3.16. Perbandingan Alternatif Terhadap Kriteria Produktifitas

Tabel 16. Perbandingan Alternatif Terhadap Kriteria Produktifitas

	Erli S.Kom	Handi S, ST	Jerry J, S.Kom	Juni S, S.Kom
Erli S.Kom	1	0.33	3	0.5
Handi S, ST	4	1	0.5	0.5
Jerry J, S.Kom	2	0.5	1	3
Juni S, S.Kom	0.25	0.25	0.33	1
Jumlah	7.25	2.08	4.83	5

3.17. Normalisasi

Tabel 17. Normalisasi

	Erli S.Kom	Handi S, ST	Jerry J, S.Kom	Juni S, S.Kom	Rata-Rata
Erli S.Kom	0.14	0.16	0.62	0.1	0.26
Handi S, ST	0.55	0.48	0.10	0.1	0.31

	Erli S.Kom	Handi S. ST	Jerry J. S.Kom	Juni S. S.Kom	Rata-Rata
Jerry J. S.Kom	0.28	0.24	0.21	0.6	0.33
Juni S. S.Kom	0.03	0.12	0.21	0.2	0.14

3.18. Perankingan Alternatif

Tabel 18. Perankingan Alternatif

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	Bobot	Ranking
Erli S.Kom	0.17	0.29	0.38	0.28	0.19	0.26	0.27	2
Handi ST	0.35	0.32	0.22	0.25	0.24	0.31	0.29	1
Jerry S.Kom	0.17	0.23	0.30	0.25	0.23	0.33	0.24	3
Juni S.Kom	0.31	0.15	0.09	0.22	0.33	0.14	0.21	4
X	0.16	0.18	0.18	0.17	0.15	0.16		

Dalam pemilihan laboran terbaik yang mendapatkan peringkat 1 dengan bobot 0.29 yaitu Handi ST, peringkat 2 dengan bobot 0.27 dengan bobot 0.27 yaitu Erli S.Kom, peringkat 3 dengan bobot 0.24, peringkat 4 dengan bobot 0.21 yaitu Juni S.Kom. Hasil dari pengolahan data menggunakan system pengambilan keputusan ini bisa direkomendasikan sebagai solusi terbaik dalam pemilihan laboran terbaik penilaian kinerja tenaga kependidikan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan Sistem Pendukung Keputusan yang dapat membantu dalam menentukan laboran terbaik penilaian kinerja tenaga kependidikan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan yaitu: Inovasi, Komunikasi, Kedisiplinan, Kejujuran, Loyalitas, Produktifitas.. Penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) pada Sistem Pendukung Keputusan ini terbukti melakukan perhitungan lebih cepat dibandingkan dengan pengujian dengan cara manual. Berdasarkan data yang diuji, terdapat peringkat tertinggi dan terendah yaitu: laboran terbaik yaitu Handi ST dengan bobot 0.29, peringkat 2 yaitu Erli S.Kom dengan bobot 0.27, peringkat 3 yaitu Jerry S.Kom dengan bobot 0.24, peringkat 4 yaitu Juni S.Kom dengan bobot 0.21. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi yang dikembangkan pada penelitian selanjutnya sehingga menjadi lebih efektif dan efisien bagi tempat magang mengetahui laboran terbaik penilaian kinerja tenaga kependidikan sebagai motivasi laboran untuk memajukan mutu institut.

Daftar Pustaka

- [1] F. H. Hasanudin And B. Riawan, "Proses Pengambilan Keputusan Pada Seleksi Asisten Praktikum Dengan Menggunakan Analytical Hierarchy Process (Ahp)," *Technol. J. Ilm.*, Vol. 14, No. 4, P. 438, 2023, Doi: 10.31602/Tji.V14i4.12672.
- [2] N. Aisyah And A. S. Putra, "Sistem Pendukung Keputusan Rekomendasi Pemilihan Manajer Terbaik Menggunakan Metode Ahp (Analytic Hierarchy Process)," *J. Esensi Infokom J. Esensi Sist. Inf. Dan Sist. Komput.*, Vol. 5, No. 2, Pp. 7–13, 2022, Doi: 10.55886/Infokom.V5i2.275.
- [3] H. Nurrahmi And B. Misbahuddin, "Perbandingan Metode Saw (Simple Additive Weighting) Dan Ahp (Analytic Hierarchy Process) Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik," *Sainstech J. Penelit. Dan Pengkaj. Sains Dan Teknol.*, Vol. 29, No. 1, Pp. 65–69, 2019, Doi: 10.37277/Stch.V29i1.322.
- [4] S. Nurajizah, N. A. Ambarwati, And S. Muryani, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Internet Service Provider Terbaik Dengan Metode Analytical Hierarchy Process," *Jurteks (Jurnal Teknol. Dan Sist. Informasi)*, Vol. 6, No. 3, Pp. 231–238, 2020, Doi: 10.33330/Jurteks.V6i3.632.
- [5] F. Yani And E. Yanuarti, "Seleksi Calon Karyawan Pada Perusahaan

- Menggunakan Metode Ahp Di Smk Atma Luhur Pangkalpinang,” *J. Sisfokom (Sistem Inf. Dan Komputer)*, Vol. 8, No. 1, Pp. 79–84, 2019, Doi: 10.32736/Sisfokom.V8i1.612.
- [6] A. S. R. M. Sinaga, “Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Karyawan Terbaik Dengan Metode Ahp,” *Jiska (Jurnal Inform. Sunan Kalijaga)*, Vol. 3, No. 2, P. 119, 2019, Doi: 10.14421/Jiska.2018.32-06.
- [7] R. Umar, A. Fadlil, And Y. Yuminah, “Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Ahp Untuk Penilaian Kompetensi Soft Skill Karyawan,” *Khazanah Inform. J. Ilmu Komput. Dan Inform.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 27–34, 2018, Doi: 10.23917/Khif.V4i1.5978.
- [8] N. Kusumawardhany, “Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dan Simple Additive Weighting (Saw) Untuk Penentuan Penerima Bantuan Sosial Pandemi Covid-19,” *Idealis Indones. J. Inf. Syst.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 615–619, 2020, Doi: 10.36080/Idealis.V3i2.2752.
- [9] Z. Azhar, “Analisis Pemilihan Mata Kuliah Praktek Menggunakan Metode Ahp,” *Pros. Semin. Nas. Ris. Inf. Sci.*, Vol. 1, No. September, P. 1131, 2019, Doi: 10.30645/Senaris.V1i0.126.
- [10] I. G. Suputra Widharma *Et Al.*, “Agustus 2022 Ig Suputra Widharma 1 , Pg Sukarata 2 , Im Sajayasa 3 , Ing Sangka 4,” *Vastuwidya*, Vol. 5, No. 2, Pp. 10–16, 2022, [Online]. Available: <https://bit.ly/suputra>
- [11] M. R. Ridho, H. Hairani, K. A. Latif, And R. Hammad, “Kombinasi Metode Ahp Dan Topsis Untuk Rekomendasi Penerima Beasiswa Smk Berbasis Sistem Pendukung Keputusan,” Vol. 15, No. 1, Pp. 26–39.
- [12] A. H. Process, “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Menggunakan Metode Ahp (Analytical Hierarchy Process) Hotel Rc Di Palembang,” Vol. 1, No. 1, Pp. 65–72, 2020.
- [13] Z. Mustofa, A. A. Kuncoro, And R. A. Prasetyo, “Karyawan Dengan Metode Analytic Hierarchy Process (Ahp),” Vol. 13, No. 1, Pp. 116–120, 2020.