

## ABSTRACT

The HR Apparatus, especially the State Civil Apparatus (ASN), is one of the determinants of success in running government in Indonesia. One challenge in ASN management is employee placement problems, both promotion and transfer. Job promotions and transfers must be carried out based on objective comparisons between competencies, qualifications, and job requirements. The Personnel and Human Resources Development Agency of Belitung Regency currently has a Personnel Information System (SIMPEG) that is used as a database to support the decision-making process for the job promotion and transfer of ASN. The whole process is still carried out simply and manually, to determine candidates who have the most suitable profile by the Job Competency Standards (SKJ) relatively takes time and allows the results of decisions based on subjective judgment.

To overcome this problem, this research proposes a computerized system, namely a Decision Support System for promotion placement and transfer of ASN positions using the Analytical Hierarchy Process (AHP) and Fuzzy Profile Matching (FPM) methods. The AHP method is used to determine the weight of all assessment criteria, while the FPM method is used to assess the suitability of the candidate profile with the profile of the position to be occupied based on the SKJ.

The results of this research can help provide recommendations for the best candidates in the form of a ranking order of candidates that best suits the SKJ. Evaluation of system performance is carried out by testing UAT, accuracy and processing time. Based on UAT testing of 11 respondents, an average score of 4.23 (on a scale of 5) or 84.60% was obtained. From accuracy testing carried out by comparing the results of expert assessment recommendations with the system output recommendations, a result of 75% was obtained. From the results of processing time testing for candidate assessment, an average time of 3.23 seconds per candidate was obtained. This shows that the proposed ASN promotion and transfer placement model can help Baperjakat in providing objective considerations to Personnel Supervisory Officers with faster candidate assessment processing times compared to manual assessments, so that the decision-making process becomes more efficient and the decision results can be accepted by all parties.

**Keywords:** employee placement, DSS, AHP, fuzzy, *Profile Matching*.

## INTISARI

SDM aparatur khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu indikator penentu keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Salah satu tantangan dalam manajemen ASN adalah permasalahan penempatan pegawai, baik promosi maupun mutasi. Pelaksanaan promosi dan mutasi ASN harus dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung saat ini sudah memiliki Sistem Informasi Kepegawaian yang digunakan sebagai basis data untuk menunjang proses pengambilan keputusan penempatan promosi dan mutasi jabatan ASN. Seluruh proses ini masih dilakukan secara sederhana dan manual, sehingga untuk menentukan kandidat yang memiliki profil paling sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) relatif menyita waktu dan memungkinkan terjadinya hasil keputusan yang berdasarkan pada penilaian subjektif.

Untuk mengatasi permasalahan ini, penelitian ini mengusulkan sebuah sistem terkomputerisasi berupa Sistem Pendukung Keputusan penempatan promosi dan mutasi jabatan ASN menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Fuzzy Profile Matching* (FPM). Metode AHP digunakan untuk menentukan bobot dari seluruh kriteria penilaian, sedangkan metode FPM digunakan untuk menilai kesesuaian profil kandidat dengan profil jabatan yang akan ditempati berdasarkan SKJ.

Hasil penelitian ini dapat membantu memberikan rekomendasi kandidat terbaik berupa urutan peringkat kandidat yang memiliki profil paling sesuai dengan SKJ. Evaluasi performansi sistem dilakukan dengan pengujian UAT, akurasi dan waktu pemrosesan. Berdasarkan pengujian UAT terhadap 11 responden, diperoleh nilai rata-rata 4,23 (dari skala 5) atau sebesar 84,60%. Dari pengujian akurasi yang dilakukan dengan membandingkan hasil rekomendasi penilaian pakar dengan hasil rekomendasi keluaran sistem, diperoleh hasil sebesar 75%. Dari hasil pengujian waktu pemrosesan untuk penilaian kandidat diperoleh waktu rata-rata yaitu 3,23 detik per kandidat. Hal ini menunjukkan bahwa model penempatan promosi dan mutasi jabatan ASN yang diusulkan dapat membantu Baperjakat dalam memberikan pertimbangan yang objektif kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dengan waktu pemrosesan penilaian kandidat yang lebih cepat dibandingkan dengan penilaian manual, sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lebih efisien dan hasil keputusan dapat diterima semua pihak.

**Kata kunci** – penempatan pegawai, SPK, ahp, fuzzy, *Profile Matching*.