



Perancangan Sistem Pendukung Keputusan untuk Rekomendasi Pengangkatan CPNS Tenaga Honorer Puslitbang Polri Menggunakan Metode SAW Berbasis Desktop (PUSLITBANG POLRI)

Awalia Septian¹, Ir. Atang Susila²

^{1,2} Universitas Pamulang

awaliaseptian999@gmail.com¹, atang.g66@gmail.com²

Kata kunci:

SPK, SAW, CPNS,
Puslitbang Polri, Honorer

Abstrak

Penyelenggaraan Instansi Pemerintah Daerah dan sentra sangatlah memerlukan SDM handal sebagai pelaksanaanya. Kapasitas SDM di Instansi pemerintahan merupakan unsur yang sangat menentukan pada penyelenggaraan Pemerintahan. Pemerintahan daerah maupun sentra akan bisa diselenggarakan dengan baik jika dipenuhi secara efektif serta efisien. Jika didukung oleh personel yang kapabel di Pemerintah Daerah disebut Pegawai Pemerintah Daerah. Pegawai Pemerintah Daerah disebut dengan Pegawai Negeri Sipil daerah unsur aparatur Negara dibantu oleh tenaga Non PNS/Honorer yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, amanah, adil, serta merata pada penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah, dan juga pembangunan. Pengangkatan CPNS dari sumber pekerja honorer lepas masih sporadis dilakukan, sebab penerapannya masih manual dan rentan akan Human Error yang ditimbulkan dikarenakan kurangnya perhatian pemerintah dan lebih memfokuskan pengembangan tahapan seleksi kedalam bidang IT melalui jalur Seleksi umum CPNS yg cenderung menyampaikan ketidakadilan bagi para pekerja honorer lepas yang terhalang persyaratan Seleksi pada tahap Administrasi. Dengan diberikannya system evaluasi yang sistematis dan transparan pada aplikasi ini dapat menambahkan efisiensi di proses evaluasi kinerja dalam lingkungan aparatur pemerintahan. Metodologi ini merupakan tahapan-tahapan yg pada lakukan oleh penulis yg menghasilkan sebuah alur sistem yang sistematis dalam menjadi pedoman penelitian sistem Pendukung Keputusan Kinerja Pegawai Honorer lepas. Sistem Pendukung Keputusan dalam memilih perangkaan calon Pegawai Negeri Sipil dari energi kerja Honorer dapat dipilih berdasarkan kriteria- kriteria yang telah disetujui instansi, yaitu Masa kerja, Kinerja, sikap Kerja serta Jenjang Pendidikan. Menerapkan metode *Simple Additive Weighting* dalam sistem pendukung keputusan dianggap bisa mempermudah proses penyeleksian. sebab penyeleksian dilakukan sesuai yang akan terjadi pada akhir perangkaan yang penilaiannya berasal dari kriteria- kriteria terbobot. Memakai SPK dalam perangkaan peringkat dan penilaian aspek pegawai yang dilakukan,

bisa disimpulkan bahwa penggunaan software ini tidak memakan waktu lama serta dapat mempercepat proses perhitungan. diharapkan Sistem Pendukung Keputusan ini bisa meminimalisir kesalahan dan mempermudah pencarian data dan tentunya sebagai lebih cepat, efisien serta dapat dijadikan alat bantu dalam menentukan pegawai berkinerja baik yang tepat target serta berkompeten karena penentuan pegawai berprestasi tersebut dilakukan oleh sistem berbasis personal komputer yang bersifat objektif.

Pendahuluan

Penyelenggaraan pada Instansi Pemerintah Daerah serta Sentra memerlukan tenaga SDM yang handal sebagai komponen Birokrasi yang lancar. Sumber Daya Manusia yang dimaksud pada Instansi pemerintahan yaitu unsur yang sangat menentukan dalam penyelenggaraan Pemerintahan. Pemerintahan daerah maupun pusat akan diselenggarakan menggunakan birokrasi yang sistematis. Jika dicapai secara efektif dan efisien didukung oleh personel yang cakap pada Pemerintah Daerah, Pemerintah Daerah diklaim menggunakan Pegawai Negeri Sipil wilayah unsur aparatur Negara dibantu para pekerja tenaga Non PNS/Honorer yang bertugas memberikan pelayanan kepada rakyat secara professional, amanah, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, Pemerintah, serta Pembangunan Negara.

Pekerja honorer / Non PNS memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yg aporisma bagi rakyat, sebab pelayanan publik sangat berafiliasi secara langsung di masyarakat, sehingga proses pelayanan publik wajib bisa memuaskan masyarakat itu sendiri. Para PHL memiliki pengertian yaitu seorang pekerja yg diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan bertugas untuk melaksanakan tugas-tugas eksklusif pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD.

Sistem pendukung keputusan yaitu sebuah sistem yg bertujuan buat mendukung pengambilan keputusan manajerial pada situasi keputusan yg semi terstruktur. Sistem penunjang keputusan dimaksudkan buat membantu pejabat pengambil keputusan buat memperluas kapabilitas tanpa wajib menggantikan evaluasi insan (Aswati, Mulyani, Siagian, & Syah, 2015, p. 455).

Dipandang dari kegunaan sistem pendukung keputusan, instansi pemerintahan atau partikelir bisa memanfaatkan kemampuan sistem tersebut. poly lembaga berasal dalam maupun luar negeri telah menerapkan sistem penunjang keputusan pada beberapa hal, antara lain mirip memilih karyawan berprestasi, anugerah bonus bagi karyawan, penerimaan karyawan baru, hingga pengangkatan jabatan.

Sistem Pendukung Keputusan pada menentukan perangkaan calon Pegawai Negeri Sipil asal energi kerja Honorer dapat dipilih sesuai kriteria- kriteria yang telah ditentukan Pemerintah, yaitu Masa kerja, Kinerja, sikap Kerja dan Jenjang Pendidikan. Menerapkan metode *Simple Additive Weighting* dalam sistem pendukung keputusan dibutuhkan dapat mempermudah proses penyeleksian. sebab penyeleksian akan dilakukan sesuai hasil akhir perangkaan dari kriteria-kriteria terbobot. sesuai penjabaran pada atas, maka penulis bermaksud buat melakukan penelitian skripsi dengan judul “*Perancangan Sistem Pendukung Keputusan evaluasi buat Rekomendasi Pengangkatan menjadi CPNS Pegawai Honorer Puslitbang Polisi Republik Indonesia menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Berbasis Dekstop*”.

Metode

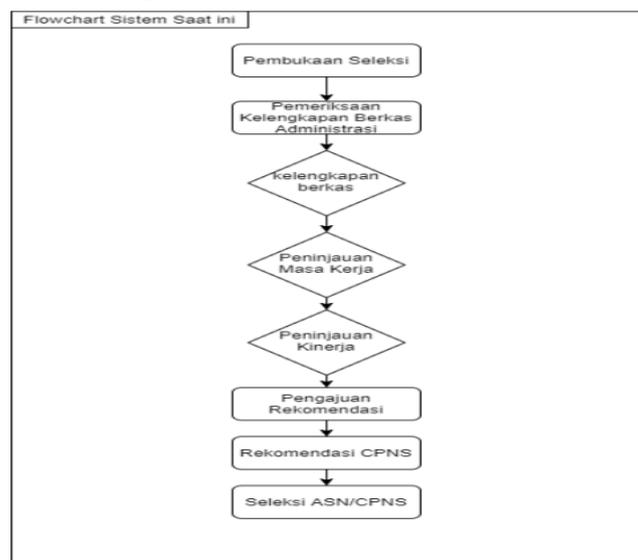
Metode yg penulis gunakan dalam mengumpulkan data ini memakai metode pengumpulan data dan analisis data. Metodologi ini merupakan tahapan-tahapan yang di lakukan oleh penulis dalam membuat sebuah alur sistematis menjadi pendoman penelitian sistem Pendukung Keputusan Kinerja Pegawai Honorer menjadi berikut :

- Melakukan Identifikasi masalah.
- Melakukan analisa terhadap permasalahan yang ada.
- Merancang Sistem Usulan.
- Implementasi Sistem Usulan.
- Pemaparan Hasil Implementasi Sistem.

Berdasarkan beberapa landasan teori yg diajukan, peneliti bisa mengasumsikan bahwa sistem pendukung keputusan akan bisa memberikan manfaat yg baik bagi instansi maupun pekerja bila diterapkan pada sistem evaluasi yg berlaku pada Puslitbang Polisi Republik Indonesia Kecamatan Cimanggis Kabupaten Bogor.

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di waktu penulis berada pada semester delapan atau semester genap Tahun Ajaran 2020/2021. selama enam bulan (Maret-Agustus), terhitung dari penyetujuan judul. Pembuatan sistem penunjang keputusan ini melalui beberapa tahapan berdasarkan model proses perangkat lunak, yaitu waterfall yg menyediakan pendekatan alur hayati aplikasi secara berurutan dimulai berasal analisis duduk perkara, Pendekatan, implementasi serta yang akan terjadi pengujian. sumber data penelitian ini diperoleh berasal Rekapitan Kinerja Kepagawaian Honorer Puslitbang Polisi Republik Indonesia yang telah disetujui sang ketua Urusan sendok makan Subbag Sumda buat bahan Uji Materi proses perhitungan perangkat lunak ini

PHL dapat diangkat menjadi CPNS sesudah melalui seleksi administratif, disiplin, integritas, kesehatan, serta kompetensi. Maka bentuk flowchart menjadi berikut :



Gambar.1 Tahapan Rekomendasi Pengangkatan

Pada gambar diatas merupakan tahapan dalam pengangkatan CPNS bagi tenaga Honorer Sampai pada tahap akhir yaitu rekomendasi pada seleksi ASN/CPNS.

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW), metode ini artinya metode yang paling dikenal dan paling poly digunakan orang pada menghadapi situasi Multiple Atribut Decision Making (MADM). Metode ini mengharuskan pembuat keputusan memilih bobot dari setiap atribut. Skor total buat Produsen alternatif diperoleh menggunakan menjumlahkan seluruh yang akan terjadi perkalian antara rating (yang bisa dibandingkan lintas atribut). Rating tiap atribut haruslah bebas dimensi dalam arti sudah melewati proses normalisasi sebelumnya. Metode SAW membutuhkan proses nomalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yg bisa diperbandingkan dengan seluruh rating alternatif yg ada :

$$R_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\text{Max } x_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut} \\ \text{keuntungan (benefit)} \\ \frac{\text{Min } x_{ij}}{x_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut} \\ \text{biaya (cost)} \end{cases}$$

Gambar.2 Rumus *Simple Additive Weighting* (SAW)

- Rij = Nilai rating kinerja ternormalisasi
- xij = Nilai atribut yg dimiliki berasal setiap kriteria
- Max xij = Nilai terbesar dari setiap kriteria
- Min xij = Nilai terkecil dari setiap kriteria
- Benefit = Bila nilai terbesar merupakan terbaik
- Cost = Jika nilai terkecil merupakan terbaik

Dimana rij artinya rating kinerja ternormalisasi dari alternative Ai pada atribut Cj ; i=1,2,..,m serta j=1,dua,..,n. Nilai preferensi (yang paling primer) buat setiap alternative (Vi) diberikan menjadi :

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j R_{ij}$$

Gambar.3 Rumus Perangkingan metode *Simple Additive Weighting*

Arti Simbol:

- Vi = rangking untuk setiap alternatif
- wj = nilai bobot dari setiap kriteria
- rij = nilai rating kinerja ternormalisasi

Nilai Vi yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternative Ai lebih terpilih.

Hasil dan Pembahasan

Dalam pengolahan pada data penelitian, penulis memutuskan langkah –langkah penyelesaian yang sinkron menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dimana terdapat tiga tahap, yaitu memilih kriteria yang akan dijadikan acuan penilaian dalam

penelitian ini dan menentukan Bobot perhitungan di setiap kriteria, menghasilkan matriks keputusan dan perankingan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Penata I Febrry Sutedjo, S.Si selaku Kepala Urusan (Paur) SDM Subbag Sumda pada Puslitbang Polisi Republik Indonesia, diperoleh bobot yang dipergunakan dalam melakukan penentuan Rekomendasi Pengangkatan adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Bobot Kriteria Penilaian.

No.	Kriteria	Keterangan	Bobot
1	Kinerja (Triwulan)	Keuntungan	0.35
2	Disiplin Kerja (Triwulan)	Keuntungan	0.3
3	Nilai/IPK (Nilai Pendidikan)	Keuntungan	0.20
4	Masa Kerja	Biaya	0.15

Hasil berasal perankingan diatas bisa disimpulkan hasil menggunakan perankingan nilai V, asal nilai terbesar dan terkecil, sehingga didapat alternatif Pegawai Honoror terbaik di Satker Puslitbang Polri sesuai nilai tertinggi ada di tabel ini dia :

Tabel 2 Data Nilai Pegawai

Pegawai	Kriteria			
	Kinerja	Kedisiplinan	Nilai/IPK	Masa Kerja
Ismail	82	82	80	12
Juita Sahara	86	87	80	17
Ujang	86	84	81	14
Ruski	85	89	88	13
Bustamil Arifin	84	86	80	10

Pada table diatas merupakan data kriteria penilaian yang sudah didapatkan dari dalam rekapan data kepegawaian honoror di Puslitbang Polisi Republik Indonesia yang akan di jadikan indicator perhitungan pada melakukan perhitungan *Simple Addictive Weighting* serta akan dinormalisasikan sebelum dilakukan perankingan memakai bobot yang sudah diberikan sebelumnya.

Tabel 3 Hasil Perankingan

No.	Pegawai	Hasil Akhir	Rangking
1	Juita Sahara	0.975007	1
2	Ruski		

		0.960636	3
3	Ujang Ardiansyah	0.940766	4
4	Bustamil Arifin	0.901802	2
5	Ismail	0,897826	5

Berdasarkan data yang ada pada table diatas diketahui adalah hasil akhir yang berasal dari perhitungan Metode *Simple Addictive Weighting* dengan kriteria yang telah didapat dari pegawai honorer lepas pada Satker Puslitbang Polri.

MARKAS BESAR PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN POLRI

FORM PENILAIAN

I. Pejabat Penilai

Nama : Febry Subejo, S.Si
NIP : 1985020720110001
Pangkat : Perata I
Jabatan : Raur SDM Subbag

II. Perangkaan Pegawai

Nama	Nilai
Julia Sahara	0.975077
Ruski	0.900596
Ujang	0.940766
Bustamil Arifin	0.901802
Ismail	0.897826

III. Pegawai Direkomendasikan

NIK : 11811980
Nama : Julia Sahara

Bogor, 9/6/21 1:44 AM
Pejabat Penilai
Febry Subejo, S.Si
Perata I NIP 1985020720110001

Gambar.4 Output lembar Form Penilaian Pegawai Honorer.

Dapat dicermati gambar diatas, gambar diatas merupakan hasil berasal perhitungan yang sudah dijadikan output software berupa PDF yang nantinya akan dijadikan lampiran pada pemberkasan laporan daftar pegawai yang berhak diangkat menjadi CPNS yang ditanda tangani oleh Kepala Urusan Sumber Daya Manusia dari Instansi terkait.

Sesuai latar belakang yang penulis uraikan di atas, maka identifikasi persoalan dalam penelitian ini artinya menjadi berikut : (a) Sistem pengangkatan CPNS dari Honorer terdahulu yang dilakukan secara eksklusif, sehingga bisa menyampaikan kesan evaluasi yang kurang objektif; (b) System penilaian CPNS terhadap energi kerja honorer belum terkomputersasi menggunakan baik sebagai akibatnya menyebabkan tingkat akurasi evaluasi bisa menghipnotis akibat yg kurang optimal; (c) Kriteria penilaian rekomendasi hanya berdasarkan Masa kerja serta kinerja sebagai akibatnya tidak menjamin kompetensi buat direkomendasikan menjadi CPNS.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini merupakan sebagai berikut:. (a) menyampaikan system penilaian yang sistematis serta transparan sebagai akibatnya bisa menambahkan efesiensi pada proses evaluasi kinerja dalam lingkungan aparatur pemerintahan; (b) membentuk asal daya manusia yg lebih kompeten di instansi pemerintahan.

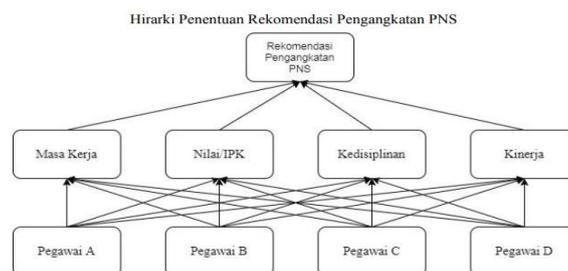
Adapun manfaat yang bisa diambil di penelitian ini merupakan mempermudah proses penilaian kinerja sumber honorer yang dilakukan pada jajaran di lingkungan Bagian sumber Daya Manusia Puslitbang Polri Kabupaten Bogor sebagai bahan perpanjangan kontrak kerja maupun pengangkatan menjadi ASN/CPNS melalui tenaga honorer yg bersangkutan dengan menerapkan Sistem Pendukung Keputusan Kinerja tenaga Honorer.

Supaya penelitian tidak meluas, maka penulis membatasi pembahasan masalah sebagai berikut: (a) Ruang lingkup hanya mencakup evaluasi kinerja Pegawai honorer pada Puslitbang Polri; (b) Penulis memakai MYSQL menjadi database; (c) Sistem pendukung keputusan yang dibuat merupakan sistem pendukung keputusan yg hanya membantu pada evaluasi kinerja tenaga honorer pada Puslitbang Polisi Republik Indonesia Kecamatan Cimanggis Kabupaten Bogor; (c) Metode penilaian yg digunakan artinya Simple Additive Weighting.

Pada sistem evaluasi pengangkatan CPNS bagi Pegawai honorer terpusat pada Kinerja dan Kedisiplinan pegawai yg bersangkutan, oleh karena itu pada perancangan sistem yg didesain ditambahkan beberapa kriteria penilaian seperti; Kinerja, Nilai Ijazah serta Kedisiplinan Kerja. Nilai Kriteria yang di Proses artinya yang nanti akan tinjau dari Surat Kinerja Pegawai dan Surat Perintah yg ada informasi/nominal skala evaluasi Kinerja dan Masa Kerja pegawai.

Acuan dalam pembangunan sistem pendukung keputusan (SPK) ini sesuai penelitian secara umum dilakukan agar Rekomendasi Pengangkatan Pegawai Honorer/K2/PHL menjadi PNS. Dimana dalam penelitian ini setiap Pegawai akan dievaluasi berdasarkan kriteria serta Bobot yang sudah dipengaruhi oleh Biro Subbag Sumda Puslitbang Polisi Republik Indonesia. Penelitian menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dan memerlukan kriteria- kriteria serta bobot buat melakukan perhitungannya sehingga akan didapat alternative terbaik.

Tahapan untuk menentukan kriteria yang dipakai untuk memilih suatu alternative dalam memecahkan masalah yang kompleks atau tidak terstruktur dalam sub-sub masalah, lalu menyusunnya menjadi suatu hirarki. Dalam hirarki dibuat menjadi 3 bagian yaitu Tujuan, Kriteria dan Daftar Pegawai.



Gambar.5 Hirarki penentuan Rekomendasi Pengangkatan CPNS tenaga Honorer

Berdasarkan gambar diatas, Gambar diatas adalah hirarki dari indicator/kriteria penilaian yang akan dilakukan dari beberapa tahapan rekomendasi pengangkatan CPNS yang bersumber dari Honorer, tahapan diatas terdiri dari Masa Kerja, Nilai/IPK (Nilai Pendidikan), Kedisiplinan dan Kinerja yang akan diakumulasi berasal beberapa Pegawai Honorer.

Kesimpulan

Dari hasil perancangan, implementasi, serta pengujian bisa diambil konklusi bahwa: (1) menggunakan Sistem Penunjang Keputusan pegawai Honorer, pihak Instansi mampu lebih mudah menentukan kriteria nilai yang menjadi acuan penilaian, sehingga dalam menentukan pegawai tidak hanya satu aspek saja; (2) sesudah melakukan perhitungan secara manual dan membandingkan menggunakan SPK akumulasi perbandingan peringkat dan evaluasi aspek pegawai yang dilakukan, bisa disimpulkan bahwa penggunaan software ini tidak memakan waktu cukup panjang dan bisa meningkatkan kecepatan proses perhitungan dan berasal perhitungan manual maupun menggunakan SPK memberikan hasil perhitungan bahwa Juita Sahara layak menjadi pegawai terbaik sesuai perhitungan yang patut direkomendasikan pada pengangkatan CPNS sumber tenaga Honorer; (3) dipastikan Sistem Pendukung Keputusan ini bisa meminimalisir kesalahan serta mempermudah pencarian data dan lebih cepat, efisien serta bisa dijadikan alat bantu pada memilih pegawai berkinerja baik yang optimal serta berkompeten pada penentuan pegawai berprestasi tersebut dilakukan oleh sistem.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan: (a) Melakukan analisis lebih lanjut terhadap penentuan batasan dari setiap metode SAW yang digunakan; (b) Dapat dicoba menggunakan metode yang lain untuk mendukung keputusan yang lebih efektif.

Daftar Pustaka

- Aswati, S., Mulyani, N., Siagian, Y., & Syah, A. Z. (2015). *Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia*, 453-461. Sistem Pendukung Keputusan Penerima Beasiswa Pendidikan Yayasan (Studi Kasus STMIK Royal) dengan Metode Simple Additive Weight.
- Astuti Ganing (2017). *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makasar Fakultas FISIP.: Pengangkatan Tenaga Honorer Kategori II menjadi CPNS di Badan Kepagawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Gowa.*
- Fauziah, Y. & Sarjono, S. (2016). ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PEMILIHAN GURU BERPRESTASI DENGAN MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING(SAW) PADA SMK N₁ MUARO JAMBI. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*,1(1),35-44.
- Fajarianto, O., Iqbal, M., & Cahya, J. T. (2017). *Jurnal Sisfotek Global*, 49-55. Sistem Penunjang Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan dengan Metode Weight Product.
- Helilintar, Risa. Wing Wahyu Winarno dan Hanif Al-Fatta. (2016). Penerapan Metode SAW dan Fuzzy Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Beasiswa. *Citec Journal*, Vo. 3. No. (2), 89–101. ISSN: 2354-5771.
- Ishak, R. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Teladan dengan Metode Weight Product. *Jurnal Ilmiah ILKOM*, 160-166

- Khairina, D. M., Ivando, D., & Maharani, S. (2016). Implementasi Metode Weight Product untuk Aplikasi Pemilihan Smartphone Android. *Jurnal Infotel*, 16- 23.
- Musarofah & Rohmat Taufiqi. (2018). *Prosiding SINTAK 2018*, ISBN: 978-602-8557-207. Perancangan Sistem Pendukung Keputusan pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Dengan Menggunakan Metode AHP (Studi Kasus : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang).
- Susanti, A. D., Muslihudin, M., & Hartanti, S. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Perangkingan Calon Siswa Baru Jalur Undangan Menggunakan Simple Additive Weighting (Studi Kasus: SMK Bumi Nusantara Wonosobo).
- Syafitri, N. A., Sutardi, & Dewi, A. P. (2016). Penerapan Metode Weight Product dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Laptop Berbasis Web. *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia*, 37-42.
- Susanti, A. D., Muslihudin, M., & Hartanti, S. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Perangkingan Calon Siswa Baru Jalur Undangan Menggunakan Simple Additive Weighting (Studi Kasus: SMK Bumi Nusantara Wonosobo).
- Siswidiyanto, Agustinus Didik, Stefanus Pani Rengu. Jurusan Ilmu Admisitrasi Publik (2013), Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang “PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI ERA OTONOMI DAERAH (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu).
- Sari, Devi. dan Oktafianto. (2017). RANCANG BANGUN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN SISWA BERPRESTASI MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) (STUDY KASUS SD N 01 SIDOMULYO-BANGUNREJO), Vol. 5. No. (1), 125–130.
- Zulita, L. N. (2013). Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode SAW Untuk Penilaian Dosen Berprestasi (Studi Kasus Di Universitas Dehasen Bengkulu) *Jurnal Media Informatika*.