

Sistem Penilaian Kinerja Pendamping Sosial PKH Menggunakan AHP untuk Perpanjangan Kontrak Kerja

^{1*}Idam Iganda Essa, ²Intan Nur Farida, ³Daniel Swanjaya

¹²³ Teknik Informatika, Universitas Nusantara PGRI Kediri

E-mail: ¹damigandae@gmail.com, ²in.nfarida@gmail.com, ³daniel@unpkediri.ac.id

Penulis Korespondens : Idam Iganda Essa

Abstrak— Penilaian kinerja pendamping sosial Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Kediri masih dilakukan secara manual, yang menyebabkan tidak objektif dalam pengambilan keputusan, terutama dalam hal perpanjangan kontrak kerja. Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis Analytic Hierarchy Process (AHP) guna meningkatkan objektivitas dan transparansi dalam evaluasi kinerja pendamping sosial. Metode AHP digunakan untuk mengukur kinerja pendamping sosial dengan mempertimbangkan 13 kriteria yang relevan. Hasil penelitian menggunakan data evaluasi kinerja yang diperoleh pada tahun 2024, yang mencakup seluruh proses penilaian terhadap 210 pegawai menunjukkan bahwa 98% pendamping sosial direkomendasikan untuk diperpanjang kontraknya tanpa syarat, 1,43% dengan pemantauan dan bimbingan, dan 0% tidak diperpanjang kontraknya. Penerapan AHP menghasilkan keputusan yang lebih adil dalam perpanjangan kontrak kerja, dengan konsistensi matriks perbandingan yang valid ($CR \leq 0,1$). Sistem ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan sistem penilaian kinerja yang lebih efektif di instansi pemerintah lainnya.

Kata Kunci— , *Analytical Hierarchy Process (AHP)*, Dinas Sosial, Penilaian Kinerja Pendamping Sosial PKH, Sistem Pendukung Keputusan (SPK).

Abstract— The performance evaluation of the social workers of the Family Hope Program (PKH) at the Social Service Office of Kediri Regency is still conducted manually, leading to subjective decision-making, especially in terms of contract extension. This research aims to design and implement a performance evaluation system based on the Analytic Hierarchy Process (AHP) to improve objectivity and transparency in evaluating the performance of social workers. The AHP method is used to measure the performance of social workers by considering 13 relevant criteria. The research results, using performance evaluation data obtained in 2024, which covers the entire evaluation process for 210 employees, show that 98% of the social workers are recommended for contract extension without conditions, 1.43% with monitoring and guidance, and 0% with non-renewal of contracts. The application of AHP resulted in fairer decisions for contract extensions, with a valid comparison matrix consistency ($CR \leq 0.1$). This system can serve as a reference for the development of more effective performance evaluation systems in other government institutions.

Keywords— *Analytical Hierarchy Process (AHP)*, Social Service, Performance Evaluation of PKH Social Workers, Decision Support System (DSS)..

This is an open access article under the CC BY-SA License.



I. PENDAHULUAN

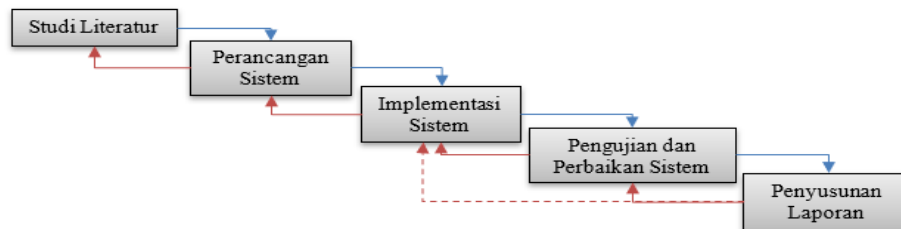
Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan program bantuan sosial bersyarat yang diluncurkan oleh Pemerintah Indonesia sejak tahun 2007 sebagai upaya untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan. Program ini bertujuan untuk memberikan bantuan kepada keluarga miskin yang memenuhi syarat tertentu agar dapat mengakses layanan kesehatan, pendidikan, dan pemenuhan gizi secara lebih baik [1]. Seiring berjalannya waktu, PKH telah berkembang menjadi salah satu program unggulan dalam mengurangi kemiskinan di Indonesia, namun pelaksanaannya tidak luput dari tantangan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah kualitas kinerja

pendamping sosial PKH yang berperan sebagai ujung tombak dalam mengelola penyaluran bantuan sosial ini [2]. Pendamping sosial PKH memiliki tugas yang kompleks, mulai dari memantau kepatuhan penerima bantuan terhadap syarat program, memperbarui data penerima bantuan, menyelesaikan pengaduan, hingga berkoordinasi dengan koordinator program dan pemerintah daerah [3]. Kinerja pendamping sosial sangat berpengaruh terhadap keberhasilan program ini di lapangan. Namun, berdasarkan temuan sebelumnya, terdapat berbagai masalah terkait kinerja pendamping sosial, seperti kurang optimalnya pembaruan data penerima bantuan yang dapat berdampak pada ketepatan sasaran program. Selain itu, koordinasi yang kurang dan juga penanganan pengaduan yang lambat juga menjadi kendala yang merugikan kelancaran program. Di Dinas Sosial Kabupaten Kediri, salah satu masalah utama adalah tidak adanya sistem penilaian kinerja pendamping sosial yang terstruktur dan objektif. Hal ini menyebabkan ketidakpastian dalam pengambilan keputusan, khususnya dalam hal perpanjangan kontrak kerja pendamping sosial [4]. Proses evaluasi yang dilakukan secara manual sering kali mengandung unsur subjektivitas, yang dapat menyebabkan ketidakadilan dalam perpanjangan kontrak dan menurunkan motivasi kerja pendamping sosial. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih sistematis dan objektif untuk melakukan evaluasi kinerja pendamping sosial. Metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) muncul sebagai solusi yang potensial untuk mengatasi masalah tersebut. AHP adalah suatu metode pengambilan keputusan yang memungkinkan penilaian terhadap berbagai kriteria secara objektif melalui perbandingan berpasangan antar-kriteria. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan AHP dalam evaluasi kinerja di berbagai organisasi, termasuk dalam penilaian kinerja pegawai, dapat menghasilkan keputusan yang lebih akurat dan adil, mengurangi subjektivitas, serta meningkatkan transparansi dalam proses evaluasi [5]. Metode AHP dapat diterapkan untuk menilai kinerja pendamping sosial PKH dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang digunakan seperti pembaruan data penerima bantuan, koordinasi dengan pihak terkait, dan penanganan pengaduan. AHP telah diterapkan dalam penilaian kinerja di berbagai organisasi, termasuk di PT Gazia Multi Usaha, di mana sistem berbasis AHP terbukti mempermudah evaluasi dan perpanjangan kontrak dengan hasil yang lebih akurat dan objektif [6]. Sistem ini memungkinkan penilaian kinerja yang lebih akurat dan objektif karena mengurangi subjektivitas yang sering muncul dalam penilaian manual. Berdasarkan permasalahan yang dihadapi, penelitian ini bertujuan untuk menerapkan AHP dalam penilaian kinerja pendamping sosial PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kediri. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk merancang sistem penilaian kinerja yang lebih objektif dan terstruktur, yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan perpanjangan kontrak kerja pendamping sosial. Dengan menggunakan metode AHP, diharapkan penilaian kinerja dapat dilakukan secara lebih adil dan transparan, serta mendukung keberlanjutan program PKH di masa depan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sistem penilaian kinerja berbasis AHP, tidak hanya di Dinas Sosial Kabupaten Kediri, tetapi juga di instansi pemerintah lainnya yang membutuhkan pendekatan objektif dalam evaluasi kinerja pegawai atau tenaga kerja [7].

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan sistematis berbasis pada AHP untuk menilai kinerja pendamping sosial PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kediri. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk memastikan objektivitas dan transparansi dalam evaluasi kinerja pendamping sosial yang mendukung keputusan perpanjangan kontrak kerja. Penelitian ini melibatkan subjek yang terdiri dari

pendamping sosial PKH yang aktif bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Kediri pada tahun 2024. Dalam pengembangannya penelitian ini menggunakan model *Waterfall* yang dipilih karena sesuai untuk membangun sistem evaluasi kinerja berbasis AHP yang terstruktur. setiap tahap pengembangan sistem diselesaikan secara berurutan dan mendalam, memastikan akurasi dan meminimalkan potensi kesalahan selama proses pengembangan [8]. Berikut adalah tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Model Waterfall

A. Studi Literatur

Pada tahap ini, dilakukan pengumpulan dan telaah literatur yang relevan terkait dengan penilaian kinerja pendamping sosial PKH, penerapan AHP dalam sistem penilaian, serta penerapan sistem berbasis web untuk mempermudah pengumpulan data dan perhitungan. Literatur yang diteliti mencakup teori-teori mengenai sistem penilaian kinerja, AHP, serta penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan evaluasi kinerja dalam program sosial. Selain itu, regulasi yang relevan seperti Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2017 tentang Penyaluran Bantuan Sosial Secara Non Tunai dan Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 Tahun 2018 juga dibahas untuk mendalami pelaksanaan PKH di Indonesia [1], [2].

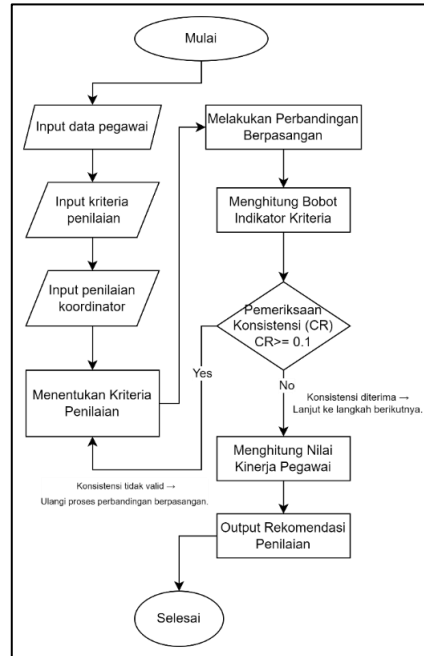
Tabel 1. Indikator Kriteria Penilaian

Kode	Nama Kriteria
C1	Bisnis Proses
C2	Aplikasi PKH
C3	Jaringan Kerja
C4	Pengaduan
C5	Penyusunan dan Penyajian Laporan
C6	Kemampuan Hubungan Interpersonal
C7	Orientasi terhadap Kualitas
C8	Kemampuan Analisis dan Penyelesaian Masalah
C9	Pengendalian Diri
C10	Ketaatan dan Disiplin Kerja
C11	Manajemen Stres
C12	Komunikasi Lisan
C13	Orientasi untuk Melayani

Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan maka pada sistem penilaian kinerja pendamping sosial dalam Program Keluarga Harapan (PKH) mencakup informasi penting mengenai pegawai Dinas Sosial. Pertama, sistem membutuhkan data identitas pegawai, seperti nama, dan jabatan untuk mengidentifikasi setiap pendamping sosial secara unik. Kedua, sistem juga memerlukan aspek kriteria penilaian yang terdiri dari 13 indikator yang sudah disusun dalam 13 kriteria pada Tabel 1.

Setelah itu, dilakukan pemeriksaan *Consistency Ratio* (CR) untuk memastikan konsistensi penilaian. Jika *CR valid* (≤ 0.1), sistem melanjutkan perhitungan nilai kinerja pegawai

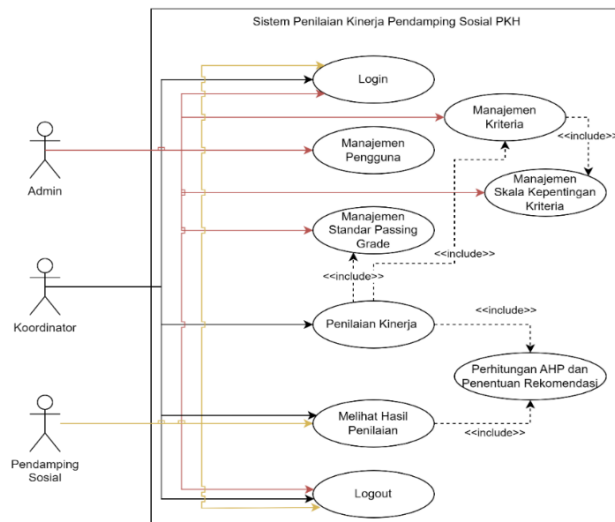
berdasarkan bobot kriteria dan evaluasi koordinator. Hasil akhir berupa total nilai kinerja, rekomendasi perpanjangan kontrak, serta analisis visualisasi data yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan. Proses yang dilakukan untuk mendapatkan *CR valid* dapat dilihat pada flowchart AHP pada gambar 2.



Gambar 2. Flowchart AHP

B. Perancangan Sistem

Pada tahap perancangan sistem, dilakukan desain alur kerja dan antarmuka sistem berbasis web menggunakan framework Laravel versi 10. Sistem ini dirancang untuk mengelola data penilaian kinerja pendamping sosial berdasarkan 13 kriteria yang telah ditetapkan. Desain sistem meliputi pembuatan *Use Case Diagram*, *Activity Diagram*, *Sequence Diagram*, dan *Class Diagram* yang menggambarkan alur proses penilaian kinerja, interaksi pengguna dengan sistem, serta penyimpanan data hasil penilaian. Selain itu, database SQLite digunakan sebagai penyimpanan data, yang memungkinkan pengelolaan data yang ringan dan efisien [9].



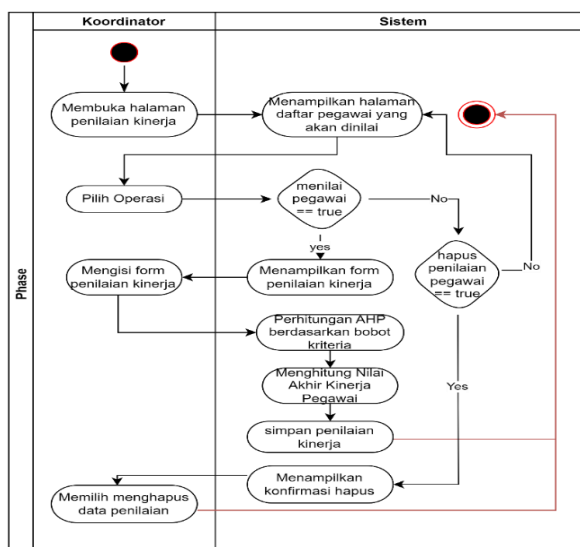
Gambar 3. Use Case Diagram

Use Case Diagram menggambarkan interaksi antara aktor dan sistem yang terlibat dalam suatu proses. Dalam konteks ini, diagram ini menunjukkan alur aktivitas yang terjadi dalam penilaian kinerja pendamping sosial pada Program Keluarga Harapan (PKH) [10]. Sistem ini memiliki tiga aktor utama, yaitu Admin, Koordinator, dan Pendamping Sosial, yang ditunjukkan dalam Gambar 3. Koordinator berperan dalam melakukan penilaian, sementara Pendamping Sosial menerima hasil penilaian terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2.

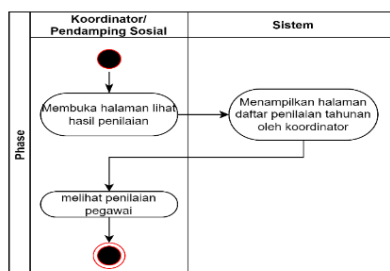
Tabel 2. Deskripsi Aktor

Aktor	Deskripsi
Admin	Bertanggung jawab untuk mengelola seluruh fitur dalam sistem, termasuk manajemen pengguna, kriteria, dan skala penilaian.
Koordinator	Melakukan penilaian kinerja pendamping sosial berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.
Pendamping Sosial	Menerima hasil penilaian dan umpan balik mengenai kinerja pegawai untuk pengembangan pribadi.

Activity Diagram adalah representasi grafis yang menunjukkan alur aktivitas yang dilakukan oleh pengguna dalam sistem penilaian kinerja Pendamping Sosial pada Program PKH. Diagram ini memberikan gambaran yang jelas mengenai interaksi antara aktor dan proses yang ada dalam sistem [10]. Diagram ini memberikan gambaran yang jelas mengenai interaksi antara aktor dan proses yang ada dalam sistem ditunjukkan pada gambar 4 dan gambar 5.

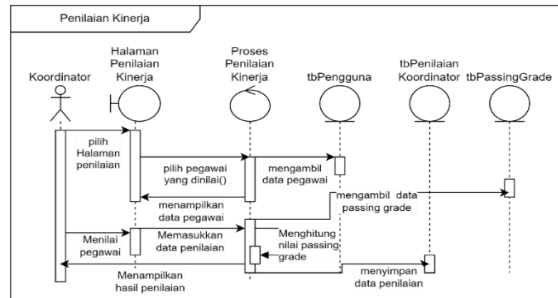


Gambar 4. Activity Diagram Penilaian Kinerja

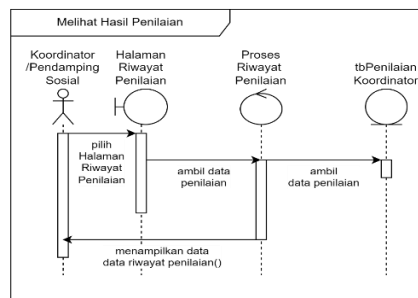


Gambar 5. Activity Diagram Melihat Hasil Penilaian Kinerja

Sequence Diagram adalah alat visual yang menggambarkan interaksi antara aktor dan sistem dalam urutan waktu, memberikan wawasan tentang bagaimana proses berlangsung. Diagram ini menunjukkan langkah-langkah yang terjadi secara berurutan antara aktor dan sistem untuk mencapai suatu tujuan tertentu [10]. Di bawah ini pada gambar 6 dan gambar 7 adalah beberapa *sequence diagram* yang menjelaskan alur proses dari beberapa *use case* dalam sistem penilaian kinerja pendamping sosial pada PKH.

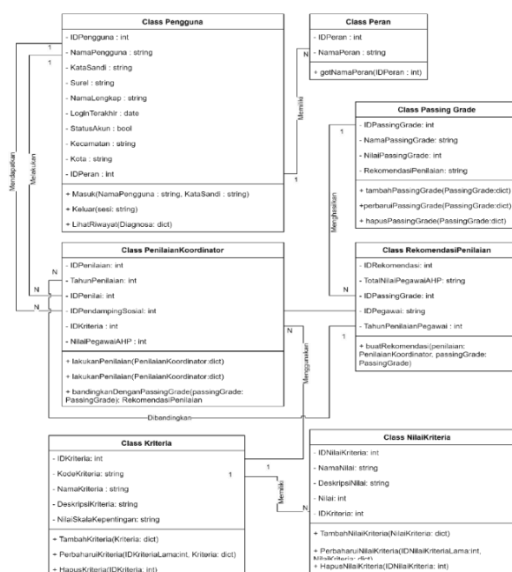


Gambar 6 *Sequence Diagram* Penilaian Kinerja



Gambar 7 *Sequence Diagram* Melihat Hasil Penilaian Kinerja

Class Diagram digunakan untuk menggambarkan struktur kelas serta hubungan antar kelas dalam sistem penilaian kinerja pendamping sosial Program Keluarga Harapan (PKH). Diagram ini merepresentasikan entitas yang terlibat dalam pengelolaan pengguna, kriteria penilaian, nilai kriteria, dan manajemen hasil penilaian ditunjukkan pada gambar 8.



Gambar 8 *Class Diagram*

D. Pengujian dan Perbaikan Sistem

Pada tahap pengujian, sistem yang telah dibangun diuji untuk memastikan bahwa seluruh fitur berfungsi sesuai dengan yang diharapkan. Pengujian dilakukan untuk memverifikasi bahwa data penilaian yang diinput dapat diproses dengan baik oleh sistem dan perhitungan AHP berjalan sesuai prosedur yang benar. Pengujian juga meliputi verifikasi *Consistency Ratio* (CR) untuk memastikan konsistensi dalam perbandingan berpasangan yang dilakukan. Jika CR valid ($\leq 0,1$), maka perhitungan AHP dianggap konsisten dan dapat diterima. Umpan balik dari pengguna, yaitu koordinator dan pendamping sosial, juga diambil untuk memperbaiki dan meningkatkan sistem agar lebih mudah digunakan dan memberikan hasil yang akurat [5], [11]. Data Input, Data yang digunakan dalam simulasi ini terdiri dari beberapa elemen penting yang akan diolah dalam AHP, yaitu: Tabel Aspek Penilaian Pendamping Sosial ditunjukkan pada Tabel 1. Kriteria ini mencakup berbagai parameter yang penting untuk menilai kinerja secara objektif. Masing-masing kriteria telah disusun sesuai standar penilaian yang digunakan oleh Dinas Sosial Kabupaten Kediri .

Tabel 3. Skala Kepentingan Kriteria

Kriteria	Kriteria Pembanding	Nilai Skala Kepentingan
C1	C2	3
C1	C3	5
C2	C3	7
C4	C5	3
C6	C5	6
C7	C8	7
C11	C9	5
C12	C13	5
C8	C10	6
C3	C9	2
C4	C6	3
C5	C7	4
C11	C9	5

Dengan tabel skala kepentingan kriteria, tabel pada tabel 3 menunjukkan tingkat kepentingan dari setiap kriteria dibandingkan dengan kriteria lainnya dalam bentuk perbandingan berpasangan. Perbandingan ini akan membantu dalam menentukan prioritas kriteria dalam AHP. Tabel skala kepentingan, tabel 4 ini menyajikan skala kepentingan beserta deskripsi dan penjelasan tiap tingkat skala. Setiap nilai skala merepresentasikan derajat kepentingan suatu kriteria dibandingkan kriteria lainnya, yang kemudian digunakan dalam proses perhitungan AHP untuk menghasilkan bobot yang sesuai [12].

Tabel 4. Skala Kepentingan

Skala	Deskripsi	Penjelasan
1	Sama Penting	Keduanya dianggap sama penting.
3	Penting Sedikit	Salah satu lebih penting dibanding yang lain.
5	Penting	Salah satu lebih penting daripada yang lain, tetapi tidak terlalu signifikan.
7	Sangat Penting	Salah satu jauh lebih penting dibanding yang lain.
9	Mutlak Penting	Satu kriteria jauh lebih penting daripada yang lain.
2, 4, 6, 8	Nilai Intermediate	Digunakan untuk nilai antara dua skala yang lebih besar.

E. Penyusunan Laporan

Tahap terakhir adalah penyusunan laporan yang mencakup seluruh proses penelitian, mulai dari studi literatur, perancangan, implementasi, hingga hasil pengujian dan analisis sistem. Laporan ini juga akan memaparkan hasil evaluasi kinerja pendamping sosial PKH berdasarkan metode AHP dan memberikan rekomendasi untuk perpanjangan kontrak kerja pendamping sosial yang lebih objektif. Laporan ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan sistem penilaian kinerja yang lebih baik di masa depan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini, hasil evaluasi kinerja pendamping sosial PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kediri menggunakan metode AHP dianalisis berdasarkan 13 kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil akhir penilaian didapatkan melalui perhitungan bobot kriteria, yang kemudian digunakan untuk menentukan rekomendasi perpanjangan kontrak kerja pendamping sosial. Berdasarkan data yang diberikan. $CI = 0,148972869$, Nilai *Random Index* (RI) untuk matriks dengan ukuran $n=13$ adalah 1,56 (sesuai dengan tabel RI). Dengan demikian, CR dihitung sebagai:

$$CR = \frac{0,148972869}{1,56} = 0,09549$$

Nilai CR yang dihitung adalah 0,095495429, yang lebih kecil atau sama dengan 0,1. Menurut kriteria yang berlaku, jika CR lebih kecil atau sama dengan 0,1, maka matriks perbandingan dianggap konsisten. Oleh karena itu, proses perhitungan menggunakan AHP dapat dilanjutkan tanpa perlu revisi lebih lanjut pada matriks perbandingan.

Tabel 5. Hasil Evaluasi Kinerja

Kode	Nama Kriteria	Kategori		
		Kurang 100	Cukup 200	Baik 300
C1	Bisnis Proses	11,16997	22,33994	33,5099
C2	Aplikasi PKH	6,631767	13,26353	19,8953
C3	Jaringan Kerja	5,979778	11,95956	17,93933
C4	Pengaduan	8,995383	17,99077	26,98615
C5	Penyusunan dan Penyajian Laporan	6,763221	13,52644	20,28966
C6	Kemampuan Hubungan Interpersonal	8,698275	17,39655	26,09483
C7	Orientasi terhadap Kualitas	8,606102	17,2122	25,81831
C8	Kemampuan Analisis dan Penyelesaian Masalah	8,700446	17,40089	26,10134
C9	Pengendalian Diri	8,844964	17,68993	26,53489
C10	Ketaatan dan Disiplin Kerja	5,82908	11,65816	17,48724
C11	Manajemen Stres	7,08071	14,16142	21,24213
C12	Komunikasi Lisan	6,997535	13,99507	20,99261
C13	Orientasi untuk Melayani	5,70277	11,40554	17,10831
		100	200	300

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja pegawai pada tabel 5 pendamping sosial tahun 2024 yang dilakukan dengan metode AHP, keputusan mengenai perpanjangan kontrak terbagi menjadi tiga kategori. Sebanyak 98% pegawai, atau 206 dari 210 pegawai, memperoleh hasil yang sangat baik dan direkomendasikan untuk diperpanjang kontraknya tanpa syarat. Sementara itu, 1,43% pegawai, atau 3 orang, yang mendapatkan nilai di rentang 150-250, direkomendasikan untuk

diperpanjang kontraknya dengan pemantauan dan bimbingan lebih lanjut guna memastikan peningkatan kinerja. Tidak ada pegawai yang memperoleh nilai di bawah 150, yang berarti 0% pegawai tidak direkomendasikan untuk perpanjangan kontrak.

Hasil ini mencerminkan kinerja yang baik dari seluruh pegawai, dengan sebagian besar memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keputusan ini diambil setelah mempertimbangkan berbagai kriteria, termasuk manajemen data penerima bantuan, koordinasi dengan pihak terkait, serta kemampuan interpersonal dan disiplin kerja. Sehingga hasil rekomendasinya yang diberikan untuk koordinator untuk menjadi rekomendasi perpanjangan kontrak pegawai disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Skor Akhir Pegawai Tahun 2024

No.	Total	Rekomendasi
1	300	Diperpanjang Kontrak
....
26	134	Diperpanjang Kontrak
....
126	246	Diperpanjang kontrak dengan pemantauan dan bimbingan
129	248	Diperpanjang kontrak dengan pemantauan dan bimbingan
....
197	293,0	Diperpanjang Kontrak
198	294,2	Diperpanjang Kontrak
....
206	300,0	Diperpanjang Kontrak
207	294,2	Diperpanjang Kontrak
....	300,0
210	Diperpanjang Kontrak

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai penerapan metode AHP dalam penilaian kinerja pendamping sosial PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kediri, ditemukan bahwa sistem ini memberikan hasil yang lebih objektif dan transparan dalam pengambilan keputusan, khususnya dalam hal perpanjangan kontrak kerja. Data tahun 2024 menunjukkan bahwa 98% pegawai direkomendasikan untuk diperpanjang kontraknya tanpa syarat, sementara 1,43% direkomendasikan untuk diperpanjang dengan pemantauan dan bimbingan. Tidak ada pegawai yang tidak diperpanjang kontraknya. Hasil ini menegaskan bahwa mayoritas pegawai telah memenuhi atau melampaui kriteria yang ditetapkan. Penelitian ini juga menunjukkan pentingnya penerapan sistem penilaian yang berbasis pada metode AHP untuk mengurangi subjektivitas dalam evaluasi kinerja. Dengan memperhatikan berbagai kriteria penting seperti kemampuan hubungan interpersonal, manajemen pengaduan, dan kedisiplinan kerja, AHP terbukti efektif dalam menghasilkan keputusan yang lebih adil. Sistem ini tidak hanya memberikan manfaat dalam evaluasi kinerja pendamping sosial PKH, tetapi juga dapat menjadi model yang dapat diterapkan di instansi pemerintah lainnya dalam upaya meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam penilaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Presiden Republik Indonesia, *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2017 tentang Penyaluran Bantuan Sosial Secara Non Tunai*. Indonesia, 2017, pp. 1–14.
- [2] K. S. Indonesia, *Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 Tahun 2018 tentang Program Keluarga Harapan*. Indonesia: Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 187, 2018, pp. 1–35.
- [3] D. J. P. dan J. S. Kementerian Sosial Republik Indonesia, “Petunjuk Teknis Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Tahun 2024,” Jakarta, Indonesia, Jan. 2024.
- [4] R. W. Seran, I. Ariyani, and H. Heriani, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Provinsi Nusa Tenggara Timur,” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, vol. 7, no. 1, pp. 744–769, Apr. 2023, doi: 10.31955/mea.v7i1.2891.
- [5] R. A. Purba, D. Yulistyanti, and D. Wiguna, “Penerapan Metode AHP Dalam Penentuan Anggota Terbaik di Suku Dinas Penanggulangan Pemadam Kebakaran,” *JRKT (Jurnal Rekayasa Komputasi Terapan)*, vol. 4, no. 01, pp. 23–30, Mar. 2024, doi: 10.30998/jrkt.v4i01.9253.
- [6] Zaenal Mustofa, Arsito Ari Kuncoro, and Rizky Aji Prasetyo, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP),” *Elkom : Jurnal Elektronika dan Komputer*, vol. 13, no. 1, pp. 116–120, Aug. 2020, doi: 10.51903/elkom.v13i1.184.
- [7] A. Firdaus, A. Wibowo, and M. Rahmat, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Sma Menggunakan Metode AHP,” *JIKA (Jurnal Informatika)*, vol. 4, no. 3, p. 73, Nov. 2020, doi: 10.31000/jika.v4i3.3028.
- [8] D. Murdiani and H. Hermawan, “Perbandingan Metode Waterfall dan RAD (Rapid Application Development) pada Pengembangan Sistem Informasi,” *Jurnal Teknologi Informasi*, vol. 6, no. 1, pp. 14–23, Jun. 2022.
- [9] K. P. Gaffney, M. Prammer, L. Brasfield, D. R. Hipp, D. Kennedy, and J. M. Patel, “SQLite,” *Proceedings of the VLDB Endowment*, vol. 15, no. 12, pp. 3535–3547, Aug. 2022, doi: 10.14778/3554821.3554842.
- [10] T. Arianti, A. Fa’izi, S. Adam, and M. Wulandari, “Perancangan Sistem Informasi Perpustakaan Menggunakan Diagram UML (Unified Modelling Language),” *Jurnal Ilmiah Komputer Terapan dan Informasi (JIKTI)*, vol. 1, no. 1, pp. 19–25, Feb. 2022.
- [11] J. Siregar, A. Arifian, and W. A. Azis, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik Dengan Metode Ahp Dan Topsis,” *Journal of Innovation Research and Knowledge*, vol. 1, no. 10, pp. 1273–1284, Mar. 2022.
- [12] M. Maisyaroh, M. H. Siregar, H. Destiana, F. Agustini, E. Widanengsih, and I. Komarudin, “Metode AHP Pada Penilaian Kinerja Pegawai Terbaik Pada PT. Cipta Inti Sejahtera,” *BINA INSANI ICT JOURNAL*, vol. 10, no. 1, p. 104, Jul. 2023, doi: 10.51211/biict.v10i1.2510.