

## PENGARUH KEAHLIAN DALAM PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN DALAM ORGANISASI SUATU PERUSAHAAN

**Ryan Dwi Wahyuda <sup>1</sup>, Nabila Babytha Mahadewi <sup>2</sup>, Mochamad Haikal Firmansyah <sup>3</sup>  
, Ribangun Bamban Jakaria <sup>4</sup>**

Program Studi Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Correspondence		
Email: ribangunbz@umsida.ac.id	No. Telp:	
Submitted 5 Juli 2024	Accepted 8 Juli 2024	Published 15 Juli 2024

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan pilar dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Management sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Dengan adanya management sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat mengupayakan agar tenaga kerja memiliki keahlian yang dapat memberikan hasil kinerja yang baik terhadap perusahaan maupun organisasi. Tujuan penelitian ini diadakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keahlian dalam pengembangan karir dan promosi jabatan dalam sebuah organisasi suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh keahlian dalam pengembangan karir dan promosi jabatan dalam perusahaan agar para manusia bisa mengembangkan karir dan jabatannya di sebuah perusahaan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian literatur review dimana penulis mencari referensi pada jurnal-jurnal yang sudah diterbitkan sebelumnya.

**RrKata Kunci:** Karir; Promosi; Sumber Daya Manusia

### Abstract

Human resources are the pillars of an organization or company. Human resource management has a very important role in maintaining and increasing the productivity of a company. With good human resource management, it is hoped that the workforce will have skills that can provide good performance results for the company and organization. The purpose of this research was to find out whether there is an influence of expertise in career development and position promotion in a company organization. The aim of this research was to determine the influence of expertise in career development and position promotion in a company so that people can develop their careers and positions in a company. This research method uses a literature review research method where the author looks for references in previously published journals.

**Keywords:** Career; Promotion; Human Resources

## PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan fenomena yang dilahirkan oleh kemajuan perkembangan zaman saat ini. Globalisasi juga membawa dampak besar baik disegala aspek kehidupan saat ini baik di bidang perekonomian ataupun perindustrian. Perindustrian ataupun perusahaan terdapat sebuah organisasi di dalamnya, organisasi tersebut juga harus bisa untuk mengikuti perkembangan zaman atau terkena arus globalisasi. Maka dari itu, suatu perindustrian atau perusahaan harus siap menerima tantangan di masa yang akan datang. Karyawan atau disebut juga dengan sumber daya manusia selalu aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana. Menurut (Rani and Christiana 2021), Manusia sebagai sumber daya dapat diartikan sebagai tenaga kerja yang dilihat dari segi fisik saja. Dengan kemampuan fisik dari manusia dapat mengambil manfaat dari materi yang ada dilingkungan sekitar kita ataupun di dalam segala aspek perindustrian. Sumber daya manusia memiliki andil yang besar untuk menentukan maju atau mundurnya sebuah perusahaan (Safitri 2019).

Managemen merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengelola segala sumber daya yang dimiliki, dalam hal ini managemen digunakan untuk mengelola pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber energi lain agar dapat mencapai tujuan dengan hasil yang efisien dan efektif (Jakaria, Sukmono, and Sumarmi 2022). Dengan adanya managemen diharapkan dapat mencapai tujuan atau sasaran utama yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi. Dalam hal

ini aktivitas manajemen difokuskan dalam mengatur sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia merupakan pilar dan berperan sebagai pelaksana.

Organisasi memiliki pengaruh yang besar dalam setiap bidang kehidupan manusia seperti kelahiran, pertumbuhan, perkembangan, pendidikan, pekerjaan, hubungan sosial, kesehatan hingga kematian (Umiyati, Nugroho, and Anwal 2022). Organisasi merupakan kumpulan dari struktur dan wewenang dalam mengatur hubungan sumber daya manusia di dalam suatu lingkungan yang berbentuk sistem pemerintahan. Dengan dibentuknya sebuah organisasi, dapat memudahkan pembagian tugas dan tanggung jawab dari setiap manusia yang terlibat. Dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dapat memudahkan dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan.

Menurut (Ginting, Harahap, and Halim 2023), Karir merupakan kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu selama masa hidupnya. Menurut (Sari et al. 2021), Karir adalah suatu yang *urgent* dalam kehidupan manusia. Pengembangan karir bagi setiap individu itu sangat penting karena untuk mencapai apa yang diinginkan selama masa hidupnya. Mayoritas manusia berlomba-lomba untuk mengejar karir demi keberlangsungan hidupnya dan mencapai kesejahteraan dan kualitas hidup yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan karir yang baik dapat menentukan kualitas hidup dari seseorang.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang salah satunya adalah motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Karena dengan adanya motivasi dapat meningkatkan antusiasme tenaga kerja agar dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi juga merupakan faktor pendorong yang dapat membuat anggota organisasi rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu dalam berbagai kegiatan yang berkaitan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan. Promosi jabatan merupakan salah satu motivasi yang paling kuat untuk mendorong seseorang dapat berkerja dengan lebih baik (Umpung, Pertiwi, and Korompis 2020).

Promosi jabatan merupakan suatu proses menaikkan tingkat jabatan ke posisi yang lebih tinggi dari posisi jabatan sebelumnya yang dilakukan oleh seorang atasan kepada pegawainya. Pegawai tersebut akan menerima tanggung jawab baru yang lebih besar serta fasilitas yang lebih baik lagi dalam dunia kerjanya. Kenaikan jabatan pada karyawan sudah melalui proses evaluasi serta penilaian kinerja selama karyawan tersebut bekerja yang nantinya apabila penilaiannya mencukupi atau memenuhi syarat dari ambang batas yang sudah ditentukan maka, yang sudah dinyatakan layak untuk dinaikan jabatannya (Ginting, Harahap, and Halim 2023). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kualitas dan kemajuan perusahaan. Keahlian dan motivasi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Dan keahlian serta tingkat kinerja karyawan inilah yang dapat menjadi acuan penilaian agar karyawan tersebut mendapat kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan dan meningkatkan kemajuan perusahaan.

Mayoritas perusahaan di Indonesia menggunakan sistem promosi jabatan (kenaikan jabatan) terhadap karyawannya, promosi jabatan ini digunakan untuk seorang karyawan yang memiliki prestasi di perusahaannya untuk menunjang karirnya. Dengan diadakan promosi jabatan seorang karyawan akan termotivasi dalam bekerja yang akan meningkatkan kualitas kerjanya.

berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah cara yang dilakukan untuk mempertahankan eksistensi kerja semua komponen kerja (Haryadi et al. 2022). Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Promosi jabatan merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, selain itu promosi jabatan juga digunakan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pada Promosi

jabatan ataupun karir jenis gender juga sangat berpengaruh bagi penunjang kenaikan jabatan, mayoritas yang mendapatkan promosi jabatan adalah laki-laki karena seorang laki-laki yang lebih mengetahui cara memimpin sebuah organisasi dalam perusahaan, namun seorang perempuan tidak menutup kemungkinan untuk mendapat promosi jabatan dan memimpin sebuah organisasi di sebuah perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian berupa studi kepustakaan (*library research*). Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi melalui karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan *literature review* yang bersifat kepustakaan. Sumber utama penelitian ini adalah karya tulis ilmiah seperti artikel, jurnal penelitian, artikel internet serta buku-buku literatur yang telah diterbitkan (Ridwan, Ulum, and Muhammad 2021).

Penelitian ini juga menggunakan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan hingga penafsiran hasil data. Jenis metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatif. Metode eksplanatif digunakan untuk menjelaskan suatu populasi dari suatu sampel untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh dari satu variabel dengan variabel lain (Wulan Ayudia, Winoto, and Saefudin 2020).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja karyawan merupakan segala kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki pengaruh seberapa banyak seorang karyawan dapat memberikan kontribusi kepada suatu organisasi. Kontribusi ini dapat berupa kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, presensi kehadiran dalam tempat kerja dan sikap kooperatif. Namun dalam kenyataannya sering kali ditemukan penurunan kinerja karyawan yang dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan seperti ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah yang minim dan penurunan motivasi.

Agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu kebutuhan-kebutuhan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang dapat mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar dapat lebih giat dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan secara optimal. Salah satu yang dapat memotivasi karyawan agar dapat memberikan kinerja yang baik adalah dengan memberikan promosi jabatan dalam suatu organisasi perusahaan.

Berdasarkan hasil literatur yang ditinjau, ditemukan bahwa keahlian karyawan merupakan faktor krusial dalam pengembangan karir. Keahlian ini mencakup keterampilan teknis yang spesifik serta kemampuan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Studi oleh (Nurmasari 2015) menekankan pentingnya pengembangan keahlian sepanjang karir individu untuk mencapai tujuan hidup dan profesional mereka. Sementara itu, Laili (2016:38) menyoroti bahwa individu dengan keahlian yang terus berkembang memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kesejahteraan dan kualitas hidup yang lebih baik. Keahlian juga sangat berpengaruh dalam proses promosi jabatan. Karyawan yang menunjukkan peningkatan keterampilan dan performa kerja yang baik lebih mungkin untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi. Evaluasi kinerja karyawan oleh perusahaan menjadi dasar utama untuk proses promosi, di mana keahlian dan hasil kerja karyawan menjadi indikator utama untuk menentukan kelayakan promosi tersebut. (Citta and Arfiani 2019) menurut kinerja yang baik,

didukung oleh keahlian yang relevan, meningkatkan peluang seorang karyawan untuk memperoleh tanggung jawab yang lebih besar dan fasilitas yang lebih baik.

Promosi jabatan juga dipengaruhi oleh faktor gender. Meski laki-laki sering kali lebih dominan dalam mendapatkan promosi, terutama dalam peran kepemimpinan, studi ini menemukan bahwa perempuan juga memiliki kesempatan yang sama asalkan mereka memenuhi kriteria keahlian dan kinerja yang diperlukan. Dalam konteks ini, promosi jabatan tidak hanya bergantung pada performa tetapi juga pada perubahan persepsi gender di tempat kerja.

Motivasi karyawan untuk meningkatkan keahlian mereka juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi karir dan promosi jabatan. Promosi jabatan sering kali menjadi motivator bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka. Ketika karyawan melihat bahwa peningkatan keahlian mereka diakui dan dihargai melalui promosi, mereka lebih terdorong untuk terus belajar dan berkontribusi secara maksimal.

## 2. Pembahasan

Keahlian adalah salah satu komponen utama dalam pengembangan karir dan promosi jabatan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut kajian literatur, Distyawaty dan berbagai penelitian lainnya menekankan bahwa kompetensi termasuk di dalamnya keahlian dan pengetahuan memegang peran vital dalam peningkatan kinerja pegawai. Distyawaty menunjukkan bahwa keahlian tidak hanya memengaruhi cara kerja dan hasil yang dicapai oleh individu, tetapi juga mencerminkan motivasi internal mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan tanggung jawab penuh. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi biasanya bekerja dengan komitmen tinggi, memandang pekerjaan sebagai bentuk pengabdian, dan berusaha keras untuk mendapatkan pengakuan dan apresiasi dari rekan kerja serta dari organisasi.

Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi mencakup kepercayaan diri, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan wawasan. Semua elemen ini bersama-sama membentuk kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan standar profesional yang tinggi. Rahayu (2023), juga menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, sikap, motivasi, dan stres, yang semuanya dapat dihubungkan kembali ke kompetensi dasar yang dimiliki oleh pegawai.

Ady (2022) lebih lanjut memperkuat argumen ini dengan menyatakan bahwa kompetensi yang meliputi perilaku, keterampilan, dan motivasi adalah dasar dari peningkatan kinerja, khususnya dalam lingkungan aparatur sipil negara. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan promosi jabatan sangat terkait dengan kemampuan pegawai untuk memenuhi standar kompetensi yang dituntut oleh posisinya. Pengembangan keterampilan menjadi kunci utama, tidak hanya untuk memenuhi tugas sehari-hari tetapi juga untuk memungkinkan pegawai bergerak naik dalam hierarki organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk memaksimalkan potensi karyawan dalam hal pengembangan karir dan promosi jabatan. Ketika perusahaan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang tepat, keterampilan karyawan meningkat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Ini tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan adanya hubungan kuat antara keahlian yang dimiliki karyawan dengan kinerja mereka serta peluang untuk mendapatkan promosi. Karyawan yang terus meningkatkan keterampilan relevan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan, sebagai hasilnya, lebih mungkin dipromosikan. Hal ini menekankan betapa pentingnya bagi perusahaan untuk berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan mereka, memastikan bahwa mereka selalu siap untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Meski terdapat kecenderungan bahwa laki-laki lebih sering mendapatkan promosi, penting untuk diakui bahwa perempuan juga memiliki potensi yang sama. Untuk mengatasi bias gender dalam proses promosi, perusahaan harus memastikan bahwa kriteria penilaian didasarkan pada keahlian dan kinerja, bukan pada jenis kelamin. Dengan mengadopsi pendekatan yang lebih inklusif, perusahaan dapat memastikan bahwa semua karyawan, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan maju dalam karir mereka.

Motivasi untuk mendapatkan promosi sering kali menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan mereka. Ketika perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyediakan peluang promosi yang adil, mereka dapat mendorong karyawan untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka. Keinginan kuat untuk maju dalam karir dapat menjadi faktor utama dalam pengembangan keahlian dan peningkatan kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan.

## KESIMPULAN

Artikel ini menekankan pentingnya keahlian dalam pengembangan karir dan promosi jabatan dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kesuksesan organisasi. Dengan manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat memberikan hasil kinerja yang baik sehingga dapat memudahkan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dari sebuah organisasi. Meningkatkan motivasi karyawan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan agar dapat memberikan kinerja karyawan yang optimal. Salah satu hal yang dapat dilakukan dengan memberikan promosi jabatan dalam suatu organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keahlian relevan dan terus berkembang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih mungkin dipromosikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan untuk memastikan kesiapan mereka dalam mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, meskipun masih ada bias gender dalam promosi, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kriteria penilaian berdasarkan kinerja dan keahlian, bukan jenis kelamin, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil. Motivasi karyawan juga berperan penting; dengan menyediakan peluang promosi yang jelas dan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk terus mengembangkan keahlian mereka dan berkontribusi secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kunci untuk memfasilitasi pengembangan karir dan promosi, serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Citta, A. B., & Arfiyany, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Competitiveness*, 8(1), 57-67.
- Distyawaty, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(4).
- Dj, A. A., & Wahdaniah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Bussman Journal: Indonesian Journal Of Business And Management*, 2(1), 54-64.
- Ginting, Surani Peristiyanti Natalia, Nova Jayanti Harahap, And Abd Halim. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2969-78.

- Kawilarang, Juliana E., Lotje Kawet, And Yantje Uhing. (2017). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Manado. *Jurnal Emba*, 5(2), 884-92.
- Laili, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Rahayu, N. N. S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Human Relation, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rani, Astri Ayu Sagita, And Ansita Christiana. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepagawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Di Kabupaten Kota Waringin Timur. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 13-24.
- Safitri, Debby Endayani. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 8(2), 240-48.
- Sari, Azmatul Kahiriah, A. Muri Yusuf, Megaiswari, And Afdhal. (2021). Analisa Teori Karir Krumboltz: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(1), 116-21.
- Setiono, B. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelindo Iii Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 6(2), 128-146.
- Sos, N. S. (2015). Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier. *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(2), 268-281.
- Haryadi, Rofiq N, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, and Ana Wijandari. 2022. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta." *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1 (1): 41-48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>.
- Jakaria, Ribangun Bamban, Tedjo Sukmono, and Wiwik Sumarmi. 2022. *Manajemen Organisasi Dan Sumber Daya Manusia*. <https://press.umsida.ac.id/index.php/umsidapress>.
- Ridwan, Muannif, Bahrul Ulum, and Fauzi Muhammad. 2021. "Pentingnya Penerapan Literature Review Pada Penelitian Ilmiah." *Jurnal Masohi* 2 (1). <http://journal.fdi.or.id/index.php/jmas/article/view/356>.
- Umiyati, Hesti, Hari Nugroho, and Kasful Anwal. 2022. *MSDM DALAM ORGANISASI*. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com).
- Umpung, Festy Debora, Junita M Pertiwi, and Grace Ester C Korompis. 2020. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19." *Journal of Public Health and Community Medicine* 1 (4).
- Wulan Ayudia, Agung, Yunus Winoto, and Encang Saefudin. 2020. "HUBUNGAN ANTARA KUALITAS LAYANAN DENGAN LOYALITAS PEMUSTAKA: Studi Eksplanasi Survei Di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia (ISI) Padang Panjang Sumatera Barat Universitas Padjadjaran 123." *Jurnal Ilmi=u Informasi* 9 (1). <https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX>.