



SISTEM REKOMENDASI PENEMPATAN PERSONEL POLDA NUSA TENGGARA BARAT (NTB) MENGUNAKAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)* DAN *PROFILE MATCHING*

**Heroe Santoso¹, Al-Mu'min², Rifqi Hammad³,
Raisul Azhar⁴, Husain⁵, Melati Rosanensi⁶,
I Made Yadi Dharma⁷, Suriyati⁸**

Program Studi Rekayasa Perangkat Lunak Aplikasi¹,
Program Studi Ilmu Komputer²,
Program Studi Rekayasa Perangkat Lunak³,
Program Studi Ilmu Komputer⁴,
Program Studi Teknologi Informasi⁵,
Program Studi Rekayasa Perangkat Lunak⁶,
Program Studi Ilmu Komputer⁷, Program Studi Ilmu Komputer⁸
Fakultas Teknik¹, Fakultas Teknik², Fakultas Teknik³,
Fakultas Teknik⁴, Fakultas Teknik⁵, Fakultas Teknik⁶,
Fakultas Teknik⁷, Fakultas Teknik⁸
Universitas Bumigora¹, Universitas Bumigora², Universitas
Bumigora³, Universitas Bumigora⁴, Universitas Bumigora⁵,
Universitas Bumigora⁶, Universitas Bumigora⁷, Universitas
Bumigora⁸

heroe.santoso@universitasbumigora.ac.id¹,
almumin92@gmail.com²,
rifqi.hammad@universitasbumigora.ac.id³,
raisulazhar@universitasbumigora.ac.id⁴,
husain@universitasbumigora.ac.id⁵,
melati.rn@universitasbumigora.ac.id⁶,
yadi_dharma@universitasbumigora.ac.id⁷,
suriyati@universitasbumigora.ac.id⁸

Received: May 3, 2025. **Revised:** May 28, 2025. **Accepted:** May 30, 2025. **Issue Period:** Vol.9 No.1 (2025), Pp. 55-64

Abstrak : Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut anggota Polri adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat (Polda NTB) adalah sebuah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas ini, kehadiran personel yang tepat dan berkualitas sangat penting untuk mendukung





tujuan tersebut, serta untuk menjamin efisiensi dan efektivitas operasional kepolisian. Saat ini, instansi ini belum sepenuhnya memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk mendukung kebutuhan esensial seperti penempatan personel. Proses seleksi penempatan personel ini membutuhkan tingkat ketelitian standar yang tinggi dan perhatian ekstra, dengan mempertimbangkan kriteria khusus dan serangkaian tes yang dilakukan. Karena pentingnya proses ini, jika dilakukan dengan baik, dapat menghasilkan penempatan personel yang tepat, berkualitas, dan akuntabel. Dalam sistem rekomendasi penempatan personel Polda Nusa Tenggara Barat menggunakan metode analytical hierarchy process (AHP) dan profile matching. AHP berupa model pendukung keputusan yang fleksibel dalam bentuk struktur hierarki, yang memungkinkan individu-individu atau kelompok-kelompok memunculkan gagasan masalah berupa membangun perkiraan sendiri serta melahirkan pemecahan yang diinginkan, sedangkan profile matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti. Kriteria yang digunakan dalam penelitian antara lain kinerja, kedisiplinan, rohani, psikologi, kesehatan, jasmani dan kemampuan teknologi informasi.

Kata kunci: sistem rekomendasi, penempatan anggota, Polda NTB

Abstract : *The Indonesian National Police aims to realize domestic security which includes maintaining public order and security, order and law enforcement, the implementation of protection, protection, and service to the community, and the establishment of public peace by upholding human rights. Members of the Indonesian National Police, hereinafter referred to as Polri members, are civil servants at the Indonesian National Police. The West Nusa Tenggara Regional Police (Polda NTB) is a government agency responsible for providing services to the community. In carrying out this task, the presence of appropriate and qualified personnel is very important to support these objectives, as well as to ensure the efficiency and effectiveness of police operations. Currently, this agency has not fully utilized advances in information technology to support essential needs such as personnel placement. The personnel placement selection process requires a high level of standard accuracy and extra attention, taking into account specific criteria and a series of tests carried out. Because of the importance of this process, if carried out properly, it can result in the placement of appropriate, qualified, and accountable personnel. In the personnel placement recommendation system, the West Nusa Tenggara Regional Police uses the analytical hierarchy process (AHP) and profile matching methods. AHP is a flexible decision support model in the form of a hierarchical structure, which allows individuals or groups to generate problem ideas in the form of building their own estimates and producing the desired solutions, while profile matching is a decision-making mechanism by assuming that there is an ideal level of predictor variables that must be met by the subjects being studied. The criteria used in the study include performance, discipline, spirituality, psychology, health, physical and information technology capabilities.*

Keywords: recommendation system, member placement, NTB Regional Police

I. PENDAHULUAN



DOI: 10.52362/jisicom.v9i1.1902

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Perkembangan dalam bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sangat berdampak guna mendukung dan membantu kegiatan keseharian baik bidang bisnis, industri, pendidikan, kesehatan, ekonomi, pemerintahan, peternakan dan lain sebagainya. Semua bidang dalam kehidupan manusia tidak bisa terlepas peran penting dari TIK. Informasi hasil pengolahan dari data mentah sebagai bahan baku dapat dimanfaatkan untuk membantu mendukung menentukan dalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang berawal dari mengidentifikasi permasalahan, memilih data yang benar, dan memilih kriteria yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan sampai mengevaluasi pemilihan alternatif, melakukan penilaian, melakukan perubahan kriteria dan perubahan nilai bobot. Tahapan-tahapan tersebut bermanfaat dalam memudahkan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan rekomendasi penempatan personel Polda NTB [1]

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri [2][4]. Sistem Pembinaan Karier yang selanjutnya disingkat Sisbinkar adalah pola karier dalam penggunaan Anggota Polri meliputi penugasan, mutasi, jabatan dan kepangkatan [2]. Pola Karier adalah pola pembinaan Anggota Polri yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara pangkat, jabatan Anggota Polri sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pengakhiran dinas. [2].

Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat (Polda NTB) adalah sebuah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas ini, kehadiran personel yang tepat dan berkualitas sangat penting untuk mendukung tujuan tersebut, serta untuk menjamin efisiensi dan efektivitas operasional kepolisian. Saat ini, instansi ini belum sepenuhnya memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk mendukung kebutuhan esensial seperti penempatan personel.

Polda NTB masih menggunakan pendekatan manual dalam proses penempatan personel. Pendekatan ini sering mengalami tantangan, seperti kesulitan dalam menilai kriteria yang relevan untuk posisi tertentu dan kesulitan dalam membandingkan berbagai kandidat. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus), proses seleksi penempatan personel ini membutuhkan tingkat ketelitian standar yang tinggi dan perhatian ekstra, dengan mempertimbangkan kriteria khusus dan serangkaian tes yang dilakukan. Karena pentingnya proses ini, jika dilakukan dengan baik, dapat menghasilkan penempatan personel yang tepat, berkualitas, dan akuntabel. Untuk mendukung proses seleksi ini, penting untuk mengembangkan sistem pendukung keputusan yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat.

SDM Polri, yang pengelolaannya merupakan tanggung jawab dari Staf SDM Polri, merupakan aset vital dari Polri dan harus dikelola secara efektif dan efisien, dimulai dari masa pendidikan Polri hingga masa pelepasan jabatan personel Polri. Pengelolaan SDM Polri menjadi vital dikarenakan pada prosesnya, reformasi birokrasi Polri tidak akan dapat terwujud tanpa personel yang kompeten dan kapabel. Terwujudnya personel Polri yang lebih kompeten dan kapabel secara langsung akan meningkatkan daya saing bangsa. Oleh sebab itu, Polri sebagai penyelenggara fungsi pemerintahan di bidang keamanan perlu untuk menetapkan strategi yang tepat agar mendapatkan output yang diharapkan [3].

II. METODE DAN MATERI

Sistem pendukung keputusan adalah sistem pendukung keputusan yang menawarkan solusi untuk pengambilan keputusan baik dalam situasi terstruktur maupun tidak terstruktur, dimana situasi tersebut adalah situasi yang tidak dapat diputuskan oleh seseorang. Oleh karena itu, sistem pendukung keputusan (SPK) sistem informasi yang menyediakan informasi dan memodelkan data [5][6][7].

Analytic Hierarchy Process (AHP) memiliki definisi yaitu berupa model pendukung keputusan yang fleksibel dalam bentuk struktur hierarki, yang memungkinkan individu-individu atau kelompok-kelompok memunculkan gagasan masalah berupa membangun perkiraan mereka sendiri serta melahirkan pemecahan yang diinginkan [8].

AHP digunakan untuk menurunkan skala rasio dari beberapa perbandingan berpasangan yang bersifat diskrit maupun kontinyu. Perbandingan berpasangan tersebut dapat diperoleh melalui pengukuran aktual



maupun pengukuran relatif dari derajat kesukaan, atau kepentingan atau perasaan. Dengan demikian metode ini sangat berguna untuk membantu mendapatkan skala rasio dari hal-hal yang semula sulit diukur seperti pendapat, perasaan, perilaku dan kepercayaan. Penggunaan AHP dimulai dengan membuat struktur hirarki atau jaringan dari permasalahan yang ingin diteliti. Di dalam hirarki terdapat tujuan utama, kriteria-kriteria, sub kriteria-sub kriteria dan alternatif-alternatif yang akan dibahas. Perbandingan berpasangan dipergunakan untuk membentuk hubungan di dalam struktur. Hasil dari perbandingan berpasangan ini akan membentuk matrik dimana skala rasio diturunkan dalam bentuk eigen vektor utama atau fungsi-eigen. Matrik tersebut berciri positif dan berbalikan, yakni $a_{ij} = 1/a_{ji}$.

Dalam menyelesaikan permasalahan dengan AHP ada beberapa prinsip yang harus dipahami diantaranya adalah sebagai berikut : 1. Membuat hierarki sistem yang kompleks bisa dipahami dengan memecahnya menjadi elemen-elemen pendukung, menyusun elemen secara hirarki dan menggabungkannya atau mensistesisnya, 2. Penilaian kriteria dan alternative. Kriteria dan alternatif dilakukan dengan perbandingan berpasangan. Berbagai persoalan, skala 1 sampai 9 adalah skala terbaik untuk mengekspresikan pendapat. Nilai dan definisi pendapat kualitatif dari skala perbandingan Saat bisa diukur menggunakan tabel analisa seperti ditunjukkan pada tabel 1: [9].

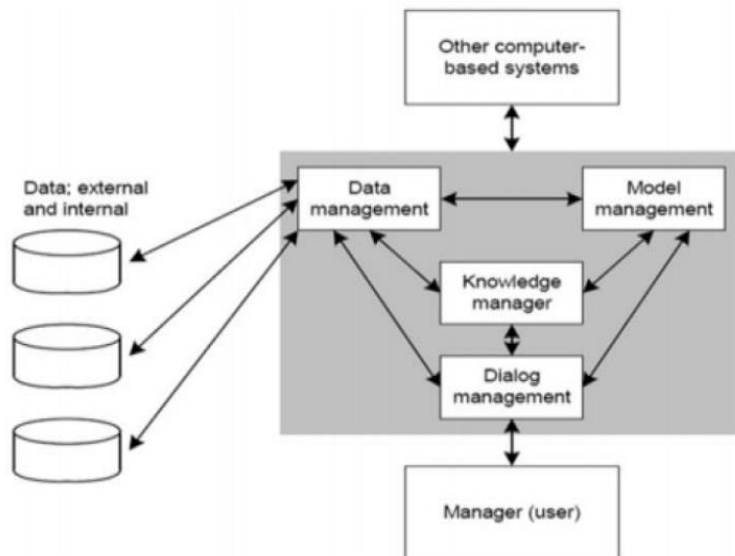
Tabel 1 Skala perbandingan AHP

NILAI	KETERANGAN
1	A sama penting (equal) dengan B
3	A sedikit lebih penting (moderate) dari B
5	A jelas lebih penting (strong) dari B
7	A sangat jelas penting (very strong) dari B
9	A mutlak lebih penting (extreme) dari B
2,4,6,8	Apabila ragu-ragu antara 2 nilai yang berdekatan
1/(1-9)	Kebalikan nilai tingkat kepentingan dari skala 1-9

Metode Profile Matching adalah sebuah metode pengambilan keputusan yang mengasumsikan dimana ada tingkat variabel prediktor ideal yang harus dipunyai oleh masing- masing individu, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi. Dalam profile matching, adanya identifikasi pada sebuah kelompok yang baik maupun yang buruk. Para individu dalam kelompok akan diukur dengan menggunakan beberapa kriteria penilaian [10].

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan suatu sistem interaktif yang membantu pengambilan sebuah keputusan melalui penggunaan data untuk memecahkan masalah yang sifatnya semi terstruktur dan tidak terstruktur [11].

Komponen Sistem Pendukung Keputusan (SPK) terdiri dari empat subsistem yang saling berhubungan yaitu : 1. Subsistem Manajemen Data, 2. Subsistem Manajemen Model, 3. Subsistem Dialog (*User Interface Subsystem*), 4. Subsistem Manajemen Berbasis Pengetahuan (*Knowledge-Based Management Subsystem*) [12], gambar Komponen Sistem Pendukung Keputusan (SPK) seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 1 Komponen Sistem Pendukung Keputusan

Metode yang digunakan dalam penelitian :

a. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data penulis melakukan dengan cara observasi, wawancara, analisa dokumen, kuesioner dan studi pustaka.

b. Instrumentasi

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan kuesioner sebagai instrumentasi. Wawancara dilakukan dengan Kepala Bidang Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda NTB untuk memperoleh informasi tentang bagaimana proses seleksi penempatan personel ini membutuhkan tingkat ketelitian standar yang tinggi dan perhatian ekstra, dengan mempertimbangkan kriteria khusus dan serangkaian tes yang dilakukan. Karena pentingnya proses ini, jika dilakukan dengan baik, dapat menghasilkan penempatan personel yang tepat, berkualitas, dan akuntabel. Untuk mendukung proses seleksi ini, penting untuk mengembangkan sistem pendukung keputusan yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat.

c. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, *Analytical Hierarchy Process (AHP)* dan *Metode Profile Matching*. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyajikan rangkuman yang diperoleh dari hasil survey. Sedangkan *Analytical Hierarchy Process (AHP)* dan *Profile Matching* sebagai instrumen untuk menentukan penempatan personel yang diprioritaskan sesuai dengan keahliannya.. *Analytical Hierarchy Process (AHP)* untuk menghitung pembobotan, karena belum adanya bobot kriteria untuk perhitungan penentuan penempatan personel dan *Profile Matching* untuk menentukan rangking.

3.4. Teknik Pengujian

Teknik pengujian untuk model SPK menggunakan metode Consistency Ratio (CR) [13].

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Perhitungan Metode AHP

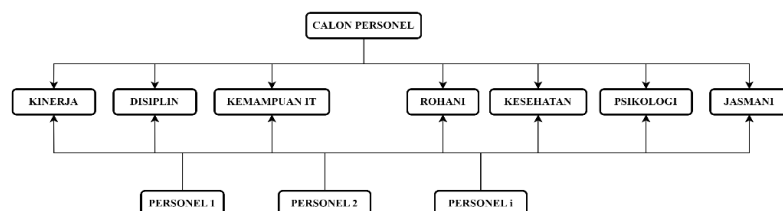
Tahapan perhitungan menggunakan metode AHP

a. Membuat Hirarki



DOI: 10.52362/jisicom.v9i1.1902

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Gambar 1 Hirarki metode AHP

Pada proses AHP dimulai dengan membuat struktur hirarki, dimana terdapat 7 (tujuh) kriteria yang digunakan kinerja, disiplin, kemampuan IT, rohani, kesehatan, psikologi dan jasmani

b. Penilaian Kriteria dan Alternatif

Skala perbandingan kriteria digunakan sebagai dasar penilaian dan analisis yang diperoleh ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Skala Perbandingan Kriteria

No	Sub-Kriteria Perbandingan	Nilai	Keterangan
1	Kinerja : Disiplin	1	Kedua elemen sama penting .
2	Kinerja : Rohani	2	Kinerja yang dimiliki sedikit agak lebih penting daripada rohani.
3	Kinerja : Mental	2	Kinerja yang dimiliki sedikit agak lebih penting daripada mental.
4	Kinerja : Kesehatan	2	Kinerja yang dimiliki sedikit agak lebih penting daripada kesehatan
5	Kinerja : Jasmani	2	Kinerja yang dimiliki sedikit agak lebih penting daripada jasmani.
6	Kinerja : Kemampuan IT	0.33	
7	Disiplin : Rohani	2	Disiplin yang dimiliki sedikit agak lebih penting daripada rohani
8	Disiplin : Mental	2	Disiplin yang dimiliki sedikit agak lebih penting daripada mental.
9	Disiplin : Kesehatan	2	Disiplin yang dimiliki sedikit agak lebih penting daripada Kesehatan.
10	Disiplin : Jasmani	2	Disiplin yang dimiliki sedikit agak lebih penting daripada jasmani.
11	Disiplin : Kemampuan IT	2	Disiplin yang dimiliki sedikit agak lebih penting daripada Kemampuan IT.
12	Rohani : Mental	1	Kedua elemen sama penting .
13	Rohani : Kesehatan	1	Kedua elemen sama penting .
14	Rohani : Jasmani	1	Kedua elemen sama penting .
15	Rohani : Kemampuan IT	0.33	
16	Mental : Kesehatan	1	Kedua elemen sama penting .
17	Mental : Jasmani	1	Kedua elemen sama penting .
18	Mental : Kemampuan IT	0.33	
19	Kesehatan : Jasmani	1	Kedua elemen sama penting .
20	Kesehatan : Kemampuan IT	0.33	
21	Jasmani : Kemampuan IT	0.33	

c. Penentuan Prioritas

Pada tahap penentuan prioritas, perhitungan dilakukan dengan memanipulasi matriks perbandingan berpasangan yang didasarkan pada hasil analisis skala perbandingan dalam tabel 2. Tabel 3 berikut ini menunjukkan matriks perbandingan berpasangan untuk setiap kriteria yang digunakan.

Tabel 3 Matriks Perbandingan Berpasangan

Kriteria	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
C1	1	1	2	2	2	2	0.33333
C2	1	1	2	2	2	2	2
C3	0.5	0.5	1	1	1	1	0.33333
C4	0.5	0.5	1	1	1	1	0.33333
C5	0.5	0.5	1	1	1	1	0.33333
C6	0.5	0.5	1	1	1	1	0.33333
C7	3	0.5	3	3	3	3	1
Jumlah	7	4.5	11	11	11	11	4.66667
Jumlah Kriteria							7

C1 : Kinerja C5 : Kesehatan
C2 : Disiplin C6 : Jasmani
C3 : Rohani C7 : Kemampuan IT
C4 : Psikologi

Pada baris dan kolom C1 dan C2, nilai 1 mencerminkan bahwa kriteria kinerja dianggap sama pentingnya dengan disiplin, sesuai dengan tabel sebelumnya nomor 1. Sementara itu, pada baris dan kolom C1 dan C3, nilai tersebut menunjukkan bahwa kriteria kinerja sedikit lebih penting dibandingkan kriteria rohani, sesuai dengan tabel sebelumnya nomor 2. Hal ini berlanjut seterusnya dengan pola yang sama.

d. Konsistensi Logis

Pada tahap ini, matriks yang dihasilkan dinormalisasi untuk mendapatkan nilai eigen. Selanjutnya, dilakukan penjumlahan untuk menghitung rata-rata nilai eigen tersebut, yang kemudian digunakan untuk mencari nilai indeks konsistensi dan rasio konsistensi. Tabel 4 berikut ini menunjukkan konsistensi logis yang diperoleh.

Tabel 4 Konsistensi Logis

Nilai Eigen							Jumlah	Rata-rata
0.143	0.222	0.182	0.182	0.182	0.182	0.182	1.274	0.182
0.143	0.222	0.182	0.182	0.182	0.182	0.182	1.274	0.182
0.071	0.111	0.091	0.091	0.091	0.091	0.091	0.637	0.091
0.071	0.111	0.091	0.091	0.091	0.091	0.091	0.637	0.091
0.071	0.111	0.091	0.091	0.091	0.091	0.091	0.637	0.091
0.071	0.111	0.091	0.091	0.091	0.091	0.091	0.637	0.091
0.429	0.111	0.273	0.273	0.273	0.273	0.273	1.903	0.272

Setiap nilai rata-rata yang diperoleh dijumlahkan hingga menghasilkan nilai 1. Pada kolom target, jika nilai rata-rata $\leq 0,1$ maka diberi nilai 1, sedangkan jika nilai rata-rata $> 0,1$ maka diberi nilai 2. Hasil yang diperoleh ini akan digunakan sebagai referensi pada tahap selanjutnya untuk menentukan nilai indeks konsistensi dan rasio konsistensi.

- Indeks Konsistensi (CI) = $(\pi_{maks} - n) / (n - 1)$

$\pi_{maks} = \sum (\text{jumlah setiap kriteria} \times \text{rata-rata setiap kriteria})$

$\pi_{maks} = \sum ((7 \times 0.182) + (4.5 \times 0.182) + (11 \times 0.091) + (11 \times 0.091) + (11 \times 0.091) + (4.667 \times 0.272) / (7 - 1)$

$\pi_{maks} = 7.37$

Setelah didapatkan nilai π_{maks} , maka dilakukan perhitungan nilai indeks konsistensi dengan nilai $n = 7$ yaitu jumlah kriteria yang digunakan.

$$CI = \frac{(\pi_{maks} - n)}{(n - 1)}$$

$$CI = \frac{(7.37 - 7)}{(7 - 1)}$$

$CI = 0.06$

- Rasio konsistensi = CI / RI

Dimana RI adalah indeks random konsistensi.

Jika rasio konsistensi ≤ 0.1 , hasil perhitungan data dapat dibenarkan. Nilai RI yang digunakan berdasarkan tabel 2.2, nilai $n = 7$ dengan $RI = 1.32$.

$CR = CI / RI$

$CR = 0.06 / 1.32$

$CR = 0.05$

Dengan demikian, nilai CR yang diperoleh adalah 0,05, yang mana $\leq 0,1$, menunjukkan bahwa data tersebut **konsisten**. Selanjutnya, proses perhitungan dilanjutkan dengan menggunakan metode profile matching. Selanjutnya, proses perhitungan dilanjutkan dengan menggunakan metode profile matching.

Berikut ini tahapan perhitungan manual menggunakan metode AHP

a. Pembobotan

Pada tahap ini, pembobotan dilakukan dua kali: pertama untuk data kriteria personel, dan kedua untuk nilai gap. Dalam setiap proses pembobotan, dihitung selisih antara profil personel dan profil pencapaian. Profil pencapaian ditentukan berdasarkan nilai target pada tabel 3.5, di mana nilai rata-rata $\leq 0,1$ diberikan nilai 1, dan nilai rata-rata $> 0,1$ diberikan nilai 2. Tabel 3.6 berikut menunjukkan pembobotan data nilai kriteria.

Tabel 5 Bobot Data Nilai Kriteria Personel

Penilaian	Skala	Nilai
Sangat Baik	90 – 100	5
Cukup Baik	75 – 89	4
Baik	65,1 – 74	3
Kurang Baik	50,1 – 65	2
Kurang	1 – 50	1

Tabel 6 Data calon personel.

Nama Personel	Kinerja	Disiplin	Rohani	Psikologi	Kesehatan	Jasmani	IT
I Made Satyaji	75	70	80	85	85	80	70
M. Rifqi	80	75	70	75	80	90	70
Lalu Jagad	90	85	85	80	80	75	80

Selanjutnya, pembobotan akan dilakukan berdasarkan data personel dan hasilnya pada tabel 7.

Tabel 7 Pembobotan Kriteria

Nama	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
I Made Satyaji	3	2	3	4	4	3	2
M. Rifqi	3	3	2	3	3	5	2
Lalu Jagad	5	4	4	3	3	3	3

Selanjutnya, dilakukan perhitungan selisih antara data kriteria personel yang telah dibobotkan pada tabel 7 dengan nilai target. Hasil perhitungan ini ditunjukkan pada tabel 8.

Tabel 8 Pemetaan gap

No		Nama	Kriteria						
			C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
Nilai Target			3	4	2	2	2	2	5
1	I Made Satyaji		0	-2	1	2	2	1	-3
2	M. Rifqi		0	-2	0	1	1	3	-3
3	Lalu Jagad		2	0	2	1	1	1	-2

Selanjutnya, dilakukan pembobotan kembali berdasarkan tabel 8 yaitu bobot untuk nilai gap. Sehingga didapatkan hasil pada tabel 9 dibawah ini.

Tabel 9 Konversi Nilai ke Bobot gap

No	Nama	Kriteria						
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
1	I Made Satyaji	5	3	4.5	3.5	3.5	4.5	2
2	M. Rifqi	5	4	5	4.5	4.5	2.5	2
3	Lalu Jagad	3.5	5	3.5	4.5	4.5	4.5	3

Selanjutnya, dilakukan rekap perhitungan berdasarkan tabel 9. Sehingga didapatkan hasil pada tabel 10 dibawah ini

Tabel 10 Rekap Perhitungan

ALTERNATIF	NCF	NSF	NA	RANGKING
Lalu Jagad	3.83	4.25	4.00	1
M. Rifqi	3.67	4.13	3.85	2
I Made Satyaji	3.33	4.00	3.60	3

Sehingga dari tabel di atas, didapatkan nilai akhir (NA) tertinggi sebesar 4.00 dan nilai terendah sebesar 3,60. Dan nilai akhir tertinggi atas nama Lalu Jagad. Apabila diketahui nilai akhir yang sama maka penentuan ranking berdasarkan nilai tertinggi dari core factor.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan berupa : berdasarkan hasil rekap perhitungan dengan menggunakan metode *Profile Matching* diperoleh urutan/rangking sebagai berikut : Lalu Jagad 4.00, M. Rifqi 3.85 dan I Made Sataji 3.60

REFERENASI

- [1] E. K. Muhammad Amin, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHINGUNTUK MENENTUKAN KUALITAS HASIL PRODUK(STUDI KASUS DI UNIT PRODUKSI SMK NEGERI 1 AMPEK ANGKEK)," *Educ. Dev. Inst. Pendidik. tapanuli selatan*, vol. 6, no. 3, pp. 115–123, 2018, doi: 10.56854/jt.v3i2.402.
- [2] F. Seran, Y. P. K. Kelen, and D. Nababan, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Jurusan Menggunakan Metode Weighted Product," *J. Tekno Kompak*, vol. 17, no. 1, p. 147, 2023, doi: 10.33365/jtk.v17i1.2154.
- [3] N. Kusumawardhany, N. Nurmansyah, and A. Sarah Wardani, "Penerapan Metode AHP Dan Profile Matching Dalam Penentuan Jurusan SMA," *J. Budi Luhur Inf. Technol.*, vol. 16, no. 2, pp. 35–41, 2019,



DOI: 10.52362/jisicom.v9i1.1902

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



doi:10.36080/bit.v16i2.946.

- [4] B. A. Muthohar and L. Zahrotun, "Sistem pendukung keputusan pemilihan pupuk pada bawang merah dengan metode analytical hierarchy process," *INFOTECH J. Inform. Teknol.*, vol. 4, no. 1, pp. 71–84, 2023, doi: 10.37373/infotech.v4i1.560.
- [5] H. M. Agnia Eva Munthafa, "PENERAPAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN MAHASISWA BERPRESTASI," *J. Siliwangi*, vol. 3, no. 2, pp. 192–201, 2018, [Online]. Available: <https://eprints.ulbi.ac.id/1528/>
- [6] M. H. Hafiz, A. F. Faiz, and N. A. Sya'bana, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI CALON MAHASISWA KESEHATAN DENGAN METODE ANALYTIC HIERARCHY PROCESS (AHP) DAN PROFILE MATCHING (STUDI KASUS: FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TANGERANG)," *J. JKFT*, vol. 4, no. 2, p. 43, 2019, doi: 10.31000/jkft.v4i2.2417.
- [7] Keputusan Asisten Kapolri Bidang Sumber Daya Manusia and NOMOR : KEP/620/VI/2020, "Rencana Strategis Sumber Daya Manusia POLRI Tahun 2020-2024," pp. i–61, 2020, [Online]. Available: <https://polri.go.id/assets/images/pengumuman/pengumuman-632b10b18aa41.pdf>
- [8] H. Santoso, R. Azhar, H. Husain, and M. Muliadi, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Calon Binaan Inkubator Wirausaha Menggunakan Metode Perbandingan Eksponensial," *J. Bumigora Inf. Technol.*, vol. 3, no. 2, pp. 151–160, 2022, doi: 10.30812/bite.v3i2.1586.
- [9] L. Windriyani, M. Dahria, and I. Santoso, "Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Personil Polri Untuk Jasa Pengamanan Bandara Menggunakan Metode Weighted Sum Model," *J. CyberTech*, vol. 4, no. 7, pp. 1–6, 2021, [Online]. Available: <https://ojs.trigunadharma.ac.id/>
- [10] I. Print, K. Eliyen, F. S. Efendi, P. Polinema, and K. Kediri, "Implementasi Metode Weighted Product untuk Penentuan Mustahiq Zakat," *InfoTekJar J. Nas. Inform. dan Teknol. Jar.*, vol. 4, no. 1, pp. 148–150, 2019, doi: 10.30743/infotekjar.v4i1.1476.
- [11] D. Anastasya, S. Fahri, S. Situmorang, and D. Y. Niska, "IMPLEMENTASI METODE WEIGHTED PRODUCT DALAM MENENTUKAN E-COMMERCE TERBAIK," *Infomatek*, vol. 25, no. 1, pp. 55–60, 2023, doi: 10.23969/infomatek.v25i1.7699.
- [12] Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, "Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Sistem Pembinaan Karier Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia," *Pap. Knowl. . Towar. a Media Hist. Doc.*, pp. 12–26, 2016.
- [13] F. A. Lubis and B. Hendrik, "Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Weighted Product Untuk Pemilihan Peptisida Terbaik Di UD Rizky Tani," *J. Inf. Syst. Educ. Dev.*, vol. 1, no. 3, pp. 42–46, 2023, [Online]. Available: <https://ifrelresearch.org/index.php/jusiik-widyakarya/article/view/1530>



DOI: 10.52362/jisicom.v9i1.1902

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).