



# Perbandingan Metode MAUT dan Profile Matching Terhadap Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Calon Paskibraka

Rizthy Shavna Azizah<sup>1,\*</sup>, Wafiah Murniati<sup>1</sup>, Mardi Mardi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Teknik Informatika, STMIK Lombok, Praya, Indonesia

<sup>2</sup> Program Studi Sistem Informasi, STMIK Lombok, Praya, Indonesia

Email: <sup>1\*</sup>ri.rizthyy12@gmail.com, <sup>2</sup>wafiah.mr@gmail.com, <sup>3</sup>mardisambelia@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: ri.rizthyy12@gmail.com

**Abstrak**—Seleksi calon Pasukan Pengibar Bendera Pusaka (Paskibraka) memerlukan sistem penilaian objektif, transparan, dan konsisten berdasarkan kriteria fisik, intelegensi umum, kepribadian, keterampilan baris-berbaris, dan kesamaptaan jasmani. Penelitian ini membandingkan metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT) dan Profile Matching (PM) dalam mendukung pengambilan keputusan seleksi. Metode MAUT menghasilkan skor utilitas dengan mempertimbangkan bobot setiap kriteria, sedangkan PM menilai tingkat kesesuaian terhadap profil ideal melalui analisis GAP yang dikelompokkan menjadi Core Factor (CF) dan Secondary Factor (SF). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membandingkan keakuratan metode MAUT dan Profile Matching dalam sistem pendukung keputusan seleksi calon Paskibraka. Hasil perhitungan menunjukkan kandidat A3 memperoleh skor tertinggi pada kedua metode (MAUT = 0,970; PM = 3,600), diikuti oleh A1 (MAUT = 0,957; PM = 3,500) dan A9 (MAUT = 0,918; PM = 3,450). Konsistensi ini mengindikasikan konvergensi penilaian terhadap kandidat berperforma unggul. Namun, perbedaan muncul pada peringkat menengah, misalnya A2 yang berada di peringkat 8 dengan MAUT (0,856) tetapi naik ke peringkat 4 pada PM (3,100). Perbedaan prinsip penilaian menjadi faktor utama: MAUT menekankan distribusi skor merata pada seluruh kriteria, sedangkan PM lebih fokus pada kesesuaian terhadap profil ideal khususnya pada kriteria inti (CF). Temuan ini menegaskan bahwa pemilihan metode sebaiknya disesuaikan dengan prioritas seleksi, atau digunakan secara kombinatif untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan objektif.

**Kata Kunci:** Sistem Pendukung Keputusan; MAUT; Profile Matching; Seleksi Paskibraka; Perbandingan Metode

**Abstract**—The selection of candidates for the Flag Raising Troop (Paskibraka) requires an objective, transparent, and consistent assessment system based on physical criteria, general intelligence, personality, marching skills, and physical fitness. This study compares the Multi Attribute Utility Theory (MAUT) and Profile Matching (PM) methods in supporting selection decision making. The MAUT method produces a utility score by considering the weight of each criterion, while PM assesses the level of conformity to the ideal profile through GAP analysis grouped into Core Factor (CF) and Secondary Factor (SF). The purpose of this study is to compare the accuracy of the MAUT and Profile Matching methods in the decision support system for Paskibraka candidate selection. The calculation results show that candidate A3 obtained the highest score in both methods (MAUT = 0.970; PM = 3.600), followed by A1 (MAUT = 0.957; PM = 3.500) and A9 (MAUT = 0.918; PM = 3.450). This consistency indicates a convergence in the assessment of high-performing candidates. However, differences emerge in the middle ranks, for example, A2, which ranked 8th on the MAUT (0.856) but rose to 4th on the PM (3.100). Differences in assessment principles are the main factor: MAUT emphasizes an even distribution of scores across all criteria, while PM focuses more on fit with the ideal profile, particularly on the core criteria (CF). This finding emphasizes that the choice of methods should be tailored to selection priorities, or used in combination to obtain more accurate and objective results.

**Keywords:** Decision Support System; MAUT; Profile Matching; Paskibraka Selection; Method Comparison

## 1. PENDAHULUAN

Paskibraka adalah singkatan dari Pasukan Pengibar Bendera Pusaka [1]. Pasukan ini memiliki tugas utama mengibarkan duplikat bendera pusaka Merah Putih dalam upacara peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia yang diselenggarakan setiap tanggal 17 Agustus [2]. Upacara kenegaraan yang menjadi simbol persatuan dan nasionalisme, dengan salah satu elemen utamanya yaitu pengibaran bendera Merah Putih oleh Pasukan Pengibar Bendera Pusaka (Paskibraka), yang pertama kali digagas oleh Husein Mutahar pada tahun 1946 dan kini berkembang menjadi kegiatan pembinaan kepemudaan yang prestisius dan positif [3]. Proses seleksi anggota Paskibraka bertujuan untuk menghasilkan generasi muda yang tidak hanya unggul secara fisik, tetapi juga berkarakter kuat dan memiliki wawasan kebangsaan. Di tingkat kabupaten/kota, seleksi dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh pemerintah daerah, termasuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol), yang bertanggung jawab memastikan proses seleksi berlangsung secara objektif, transparan, dan akuntabel [4][5]. Dalam praktiknya, proses seleksi kerap menghadapi tantangan dalam pengambilan keputusan yang adil dan terukur, terutama ketika melibatkan banyak kandidat dan kriteria penilaian. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan sistematis melalui penggunaan metode pengambilan keputusan berbantuan komputer atau Sistem Pendukung Keputusan (SPK). SPK bertujuan untuk membantu pengambil keputusan dalam mengevaluasi berbagai alternatif berdasarkan sejumlah kriteria yang terdefinisi dengan jelas [6].

Penelitian ini membahas proses seleksi calon anggota Paskibraka di Kabupaten Lombok Tengah yang diselenggarakan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol), dengan membandingkan dua metode Sistem Pendukung Keputusan (SPK), yaitu MAUT dan *Profile Matching*. Penelitian ini menggunakan data sebanyak 10 alternatif dengan 6 kriteria penilaian utama. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah proses seleksi calon anggota Paskibraka di Kabupaten Lombok Tengah masih dilakukan secara manual tanpa dukungan Sistem Pendukung Keputusan (SPK), sehingga rentan terhadap subjektivitas, kurang transparan, dan tidak efisien. Seiring meningkatnya jumlah



pendaftar dan kompleksitas kriteria, dibutuhkan penerapan SPK untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih objektif dan sistematis.

*Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) adalah salah satu metode pengambilan keputusan multikriteria, di mana nilai akhir diperoleh dari penjumlahan hasil perkalian antara nilai atribut dan bobot masing-masing kriteria [7]. Setiap calon peserta dinilai terhadap setiap atribut, kemudian nilai-nilai tersebut dikalikan dengan bobot dan dijumlahkan untuk memperoleh skor akhir. MAUT dinilai unggul dalam pengambilan keputusan yang melibatkan banyak dimensi, karena mampu memberikan penilaian komprehensif terhadap alternatif yang ada. Sementara itu, Metode *Profile Matching* merupakan salah satu metode dalam mendukung pengambilan keputusan yang dapat membandingkan nilai aktual dari suatu profil yang dimiliki terhadap nilai profil yang diharapkan [8][9]. Kandidat dengan nilai GAP paling kecil memiliki kesesuaian tertinggi dengan profil ideal, sehingga berpeluang lebih besar untuk terpilih. Metode ini efektif untuk seleksi berbasis kecocokan kompetensi terhadap standar yang telah ditentukan. Fokus penelitian ini untuk mengevaluasi keefektifan kedua metode tersebut dalam mendukung pengambilan keputusan selama proses seleksi Paskibraka, khususnya dalam hal keakuratan hasil seleksi, kecepatan pemrosesan data, dan transparansi penilaian [10].

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengembangkan dan menerapkan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dalam proses seleksi maupun evaluasi, terutama dengan menggunakan metode *Profile Matching* dan *Multi-Attribute Utility Theory* (MAUT). Fokus utama dari penelitian-penelitian tersebut adalah untuk meningkatkan keakuratan, efisiensi, dan transparansi dalam pengambilan keputusan. Labuan Nababan et al. (2024), mengembangkan SPK menggunakan metode *Profile Matching* untuk proses seleksi siswa berdasarkan beberapa kriteria, seperti postur tubuh dan kedisiplinan [11]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem mampu mempercepat dan mempermudah proses seleksi secara transparan. Metode yang sama juga digunakan oleh Atira Nabila et al. (2022) dalam seleksi calon Duta GenRe, yang menghasilkan peringkat peserta berdasarkan skor tertinggi dari lima kriteria penilaian utama [12]. Sementara itu, Khairatul Nisa (2024), menerapkan metode MAUT dalam seleksi calon Paskibraka Kota Medan dan berhasil menghasilkan daftar kandidat terbaik secara sistematis [13]. Pendekatan serupa juga dilakukan oleh Silva Anjelina Tambunan et al. (2023) yang membangun SPK berbasis *Profile Matching* untuk seleksi anggota Paskibraka di Kabupaten Biak Numfor [14]. Hasilnya, sistem mampu menggantikan proses seleksi manual dengan tingkat akurasi mencapai 100%. Selanjutnya Muhammad Danu Damara et al. (2020) [15] menerapkan metode *Profile Matching* dalam proses seleksi pemain futsal U-19 di Jepara, yang membantu pelatih dalam merekomendasikan pemain terbaik berdasarkan kriteria taktik dan kemampuan individu. Dalam konteks evaluasi karyawan.

Muhammad Annur Al Fajar et al. (2022), menggunakan metode MAUT, menghasilkan penilaian kuantitatif yang objektif terhadap kinerja pegawai [16]. Penelitian oleh Nikcolas Diaz et al. (2020) [17] juga memanfaatkan metode *Profile Matching* untuk seleksi anggota Paskibraka, dengan menggunakan perhitungan nilai *Gap*, *Core Factor*, dan *Secondary Factor* untuk menentukan peringkat peserta. Sementara itu, Yogi Setiawan et al. (2022) [18] mengembangkan sistem berbasis web menggunakan metode MAUT untuk menentukan lulusan terbaik di STMIK Antar Bangsa, dengan hasil perankingan yang efisien dan objektif. Di bidang lain, Rudi Setiawan (2023), menerapkan *Profile Matching* untuk menganalisis preferensi pengguna *e-wallet* menerapkan metode *Profile Matching* untuk menganalisis preferensi pengguna terhadap layanan *e-wallet* [19], sedangkan Miftahul Huda et al. (2022) menggunakan metode yang sama untuk mengevaluasi kinerja dosen di UINSI Samarinda secara lebih objektif dibandingkan sistem manual sebelumnya [20].

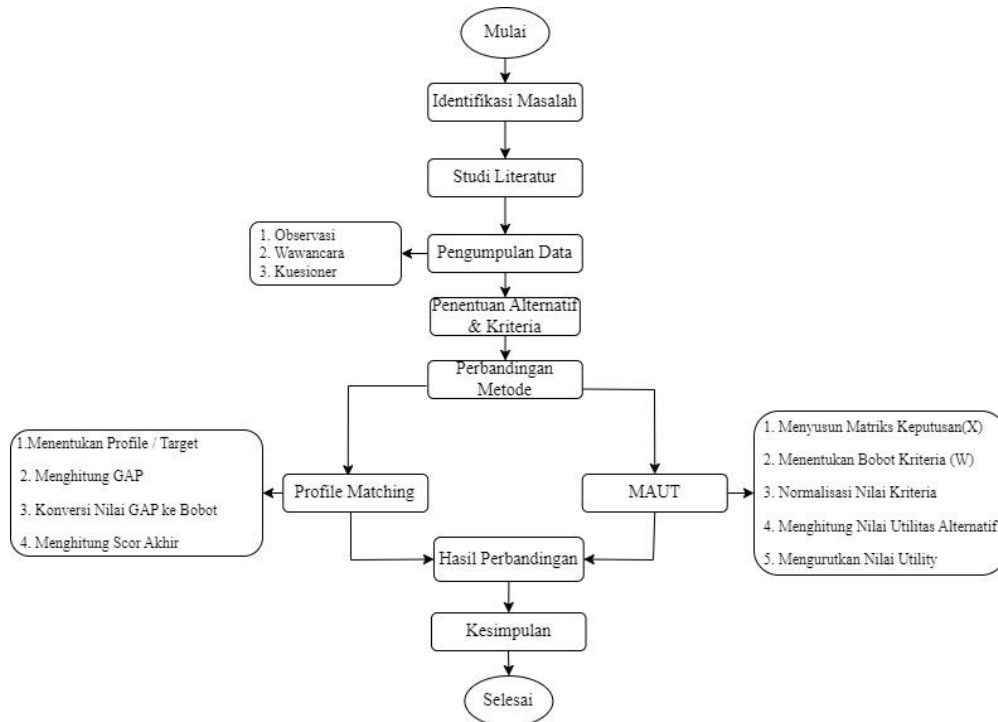
Dengan demikian, meskipun metode MAUT dan *Profile Matching* telah banyak digunakan dalam penelitian seleksi maupun evaluasi, sebagian besar studi sebelumnya hanya menerapkan salah satu metode secara terpisah. Belum banyak penelitian yang secara langsung membandingkan efektivitas keduanya dalam konteks seleksi calon anggota Paskibraka. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk membandingkan metode MAUT dan *Profile Matching* dalam mendukung proses seleksi Paskibraka, dengan fokus pada aspek akurasi, kecepatan, dan transparansi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah melalui kajian perbandingan metode SPK, serta kontribusi praktis dalam penerapan seleksi yang lebih objektif, efisien, dan berbasis data.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, penelitian ini akan menggunakan perbandingan dua metode dalam SPK, yaitu *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) dan *Profile Matching*, dalam upaya meningkatkan objektivitas, efisiensi, dan akurasi seleksi calon anggota Paskibraka Kabupaten Lombok Tengah.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Tahapan Penelitian

Dalam penelitian ini, tahapan pelaksanaan disusun secara sistematis agar setiap langkah yang dilakukan memiliki arah yang jelas, runtut, serta saling berkaitan satu sama lain. Penyusunan tahapan yang terstruktur bertujuan untuk memastikan bahwa proses penelitian dapat berjalan sesuai rencana dan mengurangi kemungkinan terjadinya penyimpangan. Setiap tahap memiliki peran penting dalam menjamin hasil penelitian yang diperoleh bersifat akurat, konsisten, serta relevan dengan permasalahan yang dikaji. Dimulai dari proses identifikasi masalah, peneliti berusaha memahami permasalahan secara mendalam untuk merumuskan fokus penelitian. Setelah itu dilanjutkan dengan penyusunan kerangka teoritis, penentuan metode, pengumpulan data, analisis data, hingga interpretasi hasil. Semua langkah tersebut dilakukan secara berurutan agar menghasilkan kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Untuk memberikan gambaran yang lebih terstruktur mengenai alur kegiatan, Gambar 1 menampilkan diagram tahapan penelitian yang memperlihatkan urutan proses mulai dari identifikasi masalah hingga tahap akhir berupa penarikan kesimpulan.



**Gambar 1.** Tahapan Penelitian

Sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1, penelitian ini diawali dengan tahap identifikasi masalah, yaitu merumuskan persoalan utama yang terjadi dalam proses seleksi calon Paskibraka serta menetapkan tujuan, kriteria evaluasi, dan batasan penelitian agar fokus kajian tetap terarah. Tahap berikutnya adalah studi literatur, yang dilakukan dengan menelaah berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, pedoman resmi, dan referensi daring untuk memperkuat landasan teori serta menemukan celah penelitian yang relevan. Setelah landasan teori diperoleh, penelitian berlanjut pada pengumpulan data melalui tiga metode. Pertama, observasi menunjukkan bahwa meskipun perhitungan dasar dalam proses seleksi calon Paskibraka telah dilakukan, namun belum tersedia Sistem Pendukung Keputusan yang memanfaatkan metode MAUT dan *Profile Matching*. Kedua, wawancara dengan pihak terkait dari Bidang Ideologi, Wawasan, dan Kebangsaan, untuk mendapatkan informasi langsung. Ketiga, kuesioner yang disebarakan kepada ASN di bidang tersebut guna memperoleh informasi utama yang dibutuhkan untuk membandingkan metode MAUT dan *Profile Matching*. Kedua metode tersebut kemudian diterapkan untuk mengolah dan menganalisis informasi secara sistematis sehingga dihasilkan penilaian yang objektif dan akurat. Setelah hasil dari masing-masing metode dibandingkan, penelitian diakhiri dengan tahap penarikan kesimpulan yang memuat ringkasan temuan utama serta memberikan rekomendasi atau solusi yang relevan terhadap permasalahan yang telah diidentifikasi di awal.

## 2.2 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sistem komputer yang dibuat untuk membantu dalam proses pengambilan keputusan dengan menyediakan informasi, model analisis, atau alat bantu yang relevan. SPK Mengumpulkan dan mengolah data dari berbagai sumber, kemudian memprosesnya menggunakan algoritma atau metode tertentu untuk menghasilkan rekomendasi yang objektif dan terstruktur. Sistem ini biasanya digunakan dalam situasi yang melibatkan banyak pilihan atau kriteria, di mana keputusan yang diambil membutuhkan analisis yang kompleks dan sistematis. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas keputusan dengan mengurangi subjektivitas dan mempercepat proses pengambilan keputusan [21].

## 2.3 Metode MAUT (Multi Attribute Utility Theory)

Metode MAUT merupakan salah satu pendekatan dalam sistem pendukung keputusan (SPK) yang digunakan untuk menentukan urutan atau peringkat alternatif berdasarkan sejumlah kriteria yang telah ditetapkan [22]. MAUT berusaha untuk menilai preferensi tersebut melalui proses evaluasi dan analisis yang terstruktur. Berikut ini adalah langkah-langkah dalam melakukan perhitungan menggunakan metode MAUT.

a. Pembentukan Matriks Keputusan

$$X_{ij} = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{n2} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix} \quad (1)$$



i menyatakan alternatif atau kandidat Paskibraka,  $j_{jj}$  adalah kriteria penilaian seperti tinggi badan, wawancara, atau kedisiplinan, sedangkan  $x_{ij\_}\{ij\}$  merupakan nilai kandidat ke-iii pada kriteria ke- $j_{jj}$ .

b. Normalisasi Matriks keputusan

$$R_{IJ} = \begin{cases} \frac{x_{IJ}}{x_j^{Max}} (Benefit) \\ \frac{x_j^{Min}}{x_{ij}} (Cost) \end{cases} \quad (2)$$

c. Menghitung Nilai Utulitas Setiap Alternatif

$$U_i = \sum_{j=1}^n W_j \cdot R_{ij} \quad (3)$$

## 2.4 Metode Profile Matching

*Profile Matching* adalah model dalam sistem pendukung keputusan yang menilai kompetensi dengan membandingkan profil nilai peserta terhadap profil ideal, untuk mengetahui selisih antara keduanya [23]. Adapun tahapan dari metode *Profile Matching* sebagai berikut:

- Menentukan aspek atau kriteria penilaian dan nilai bobot standar kompetensi
- Menghitung GAP
- Pembobotan GAP
- Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor. Rumus menghitung Nilai Core Factor (NCF):

$$N_{CF} = \frac{\sum NC(k,s,d,j)}{\sum IC} \quad (4)$$

NCF merupakan nilai rata-rata dari core factor, yang diperoleh dengan membagi jumlah total nilai core factor ( $NC(k, s, d, j)$ ) dengan jumlah item core factor (IC). Dengan demikian, NCF menggambarkan rata-rata pencapaian kandidat terhadap kriteria inti yang dianggap paling berpengaruh dalam proses seleksi. Rumus menghitung Nilai *Secondary Factor* (NSF):

$$N_{SF} = \frac{\sum NS(k,s,d,j)}{\sum IS} \quad (5)$$

Dimana NCF adalah nilai rata-rata *Core Factor*, NC adalah jumlah total nilai *Core Factor*, IC adalah jumlah item *Core Factor* dan IS adalah jumlah item *Secondary Factor*.

e. Perhitungan Niali Total

Dari perhitungan setiap aspek yang diatas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan presentase dari *Core Factor* dan *Secondary Factor*:

$$NT = (x)\%NCF + (x)\%NSF \quad (6)$$

Dimana NCF adalah nilai rata-rata Core Factor, NSF adalah nilai rata-rata Secondary Factor, (x)% merupakan nilai persen yang di inputkan serta NT adalah nilai total dari variable.

f. Perangkingan

Hasil akhir dari proses profile matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk memilih hasil yang terbaik. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu.

$$Skor = \sum (x)\%NT \quad (7)$$

Dimana NT adalah nilai total dari variable, (x)% merupakan nilai persentase setiap variable, serta Skor adalah total hasil penjumlahan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Gambaran Umum Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan metode *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) dan *Profile Matching* dalam sistem pendukung keputusan (SPK) seleksi calon Paskibraka. Data yang digunakan meliputi:

#### 3.1.1 Penentuan Alternatif

Pemilihan alternatif terbaik dalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK) bertujuan untuk mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai dengan kriteria seleksi yang telah ditentukan secara sistematis. Proses pemilihan dilakukan melalui evaluasi komprehensif, analisis menyeluruh, serta pemberian peringkat relatif terhadap setiap calon berdasarkan nilai yang diperoleh pada masing-masing kriteria penilaian. Dalam penelitian ini, alternatif yang dimaksud merujuk pada calon Paskibraka yang telah lolos tahap seleksi administratif, memenuhi persyaratan dasar, dan siap untuk dievaluasi lebih lanjut. Data alternatif tersebut disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Data Alternatif

Kode	Nama Alternatif
A1	Saharani nadya alban
A2	Keivy nafissa rahadi
A3	Rahel terefanya hutabarat
A4	Inaya nathania choirunissa
A5	Baiq rizka ria hartika
A6	Zaskia febriana putri
A7	Zherina ibtihal akhdiyat
A8	Reti nurjamiatin azzahro
A9	Ni nyoman vieda parasamhita
A10	Uyik j. Hartati

Bedasarkan Tabel 1 di atas menyajikan daftar alternatif yang menjadi objek penelitian, yaitu sepuluh calon anggota Paskibraka yang diberi kode A1 hingga A10. Setiap kode mewakili satu kandidat dengan identitas nama masing-masing, misalnya A1 (Saharani Nadya Alban), A2 (Keivy Nafissa Rahadi), A3 (Rahel Terefanya Hutabarat), dan seterusnya hingga A10 (Uyik J. Hartati). Pemberian kode ini bertujuan untuk memudahkan proses analisis dan perhitungan dalam metode MAUT maupun Profile Matching, sehingga penyajian data lebih ringkas dan sistematis tanpa mengurangi identitas peserta seleksi.

### 3.1.2 Penentuan Kriteria

Penentuan kriteria calon Pasukan Pengibar Bendera Pusaka (Paskibraka) dilakukan sebagai langkah awal untuk memastikan bahwa setiap anggota yang terpilih memiliki kualitas fisik, mental, dan moral yang memadai. Proses ini bertujuan membentuk generasi muda yang tidak hanya terampil dalam tugas pengibaran bendera, tetapi juga memiliki jiwa nasionalisme, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Dalam penelitian ini, setiap calon dinilai berdasarkan sejumlah kriteria utama yang mencerminkan standar kelayakan dan kompetensi sesuai pedoman dari Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP). Kriteria tersebut disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Kriteria Pemilihan

Kode	Nama Kriteria	Jenis
C1	Tinggi Badan	<i>Benefit</i>
C2	TWK	<i>Benefit</i>
C3	TIU	<i>Benefit</i>
C4	Kepribadian	<i>Benefit</i>
C5	PBB	<i>Benefit</i>
C6	Kesemaptaan	<i>Benefit</i>

Tabel 2 di atas menampilkan jenis dari setiap kriteria seleksi yang digunakan dalam penelitian. Seluruh kriteria, yaitu C1 (Tinggi Badan), C2 (Tes Wawasan Kebangsaan), C3 (Tes Intelegensi Umum), C4 (Kepribadian), C5 (PBB), dan C6 (Kesemaptaan), dikategorikan sebagai *Benefit*. Hal ini berarti semakin tinggi nilai yang diperoleh kandidat pada setiap kriteria, maka semakin baik pula tingkat kelayakan kandidat tersebut. Dengan demikian, semua kriteria yang digunakan dalam seleksi ini berfungsi sebagai faktor positif yang mendorong peningkatan skor akhir.

Selanjutnya Penentuan bobot tiap kriteria. Pembobotan ini dimaksudkan untuk memberikan proporsi nilai yang seimbang dan adil pada setiap faktor penilaian dalam seleksi calon Paskibraka. Proses ini dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat kepentingan masing-masing faktor terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas di lapangan. Berikut adalah bobot tiap kriteria yang tertera pada tabel 3 berikut.

**Tabel 3.** Bobot Tiap Kriteria

Kode	Nama Kriteria	Bobot
C1	Tinggi Badan	20%
C2	TWK	20%
C3	TIU	20%
C4	Kepribadian	15%
C5	PBB	15%
C6	Kesemaptaan	10%

Tabel 3 di atas menunjukkan enam kriteria seleksi beserta bobot masing-masing. Kriteria dengan bobot terbesar adalah C1 (Tinggi Badan), C2 (Tes Wawasan Kebangsaan), dan C3 (Tes Intelegensi Umum), masing-masing sebesar 20%, karena dianggap paling menentukan kelayakan calon. Selanjutnya, C4 (Kepribadian) dan C5 (PBB) diberi bobot 15% sebagai aspek penting namun tidak sebesar tiga kriteria utama. Terakhir, C6 (Kesemaptaan) memiliki bobot 10%, menjadikannya kriteria dengan pengaruh paling kecil dalam penilaian akhir. Pembobotan ini menunjukkan bahwa aspek





fisik dan kemampuan kognitif menjadi prioritas utama dalam proses seleksi, sedangkan aspek pendukung tetap diperhitungkan namun dengan proporsi yang lebih rendah.

Langkah selanjutnya adalah menyusun tabel Alternatif, tabel memuat calon paskibraka beserta nilai pada setiap kriteria. Berikut adalah data alternatif yang di tampilkan pada tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4.** Data Alternatif beserta nilai pada tiap kriteria

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
A1	80	85	100	83	65	88
A2	60	90	70	81	65	90
A3	80	100	90	81	70	84
A4	60	80	75	79	70	86
A5	60	90	65	81	70	82
A6	60	90	75	79	65	88
A7	80	80	75	79	70	82
A8	80	85	80	79	65	86
A9	60	100	90	79	65	86
A10	60	90	80	79	65	86

Tabel 4 di atas memperlihatkan nilai awal untuk enam kriteria seleksi (C1–C6) pada setiap kandidat. Dari data terlihat bahwa A1 unggul pada C3 dengan nilai sempurna (100), sementara A3 dan A9 juga kuat pada C2 (100) serta memiliki nilai tinggi pada C3 (90). Kandidat A2 menonjol pada C2 (90) tetapi lemah pada C3 (70). Sebaliknya, A5 memiliki nilai terendah pada C3 (65), menjadikannya kurang kompetitif dibanding kandidat lain. Nilai pada kriteria lain, seperti C4 dan C6, cenderung lebih merata dengan kisaran 79–90. Secara umum, tabel ini menunjukkan bahwa C2 (Tes Wawasan Kebangsaan) dan C3 (Tes Intelegensi Umum) menjadi faktor pembeda utama antar kandidat, karena variasi nilainya lebih besar dibanding kriteria lainnya.

### 3.2 Perhitungan Metode MAUT

#### a. Tabel Matrik Keputusan

$$X_{ij} = \begin{bmatrix} 80 & 85 & 100 & 83 & 65 & 88 \\ 60 & 90 & 70 & 81 & 65 & 90 \\ 80 & 100 & 90 & 81 & 70 & 84 \\ 60 & 80 & 75 & 79 & 70 & 86 \\ 60 & 90 & 65 & 81 & 70 & 82 \\ 60 & 90 & 75 & 79 & 65 & 88 \\ 80 & 80 & 75 & 79 & 70 & 82 \\ 80 & 85 & 80 & 79 & 65 & 86 \\ 60 & 100 & 90 & 79 & 70 & 86 \\ 60 & 90 & 80 & 79 & 65 & 86 \end{bmatrix}$$

#### b. Normalisasi

Melakukan normalisasi benefit dengan rumus

$$R_{ij} = \frac{x_{ij}}{x_{jmax}}$$

Perhitungan normalisasi untuk kriteria C1

$$r_{11} = \frac{80}{80} = 1,000$$

$$r_{21} = \frac{60}{80} = 0,750$$

$$r_{31} = \frac{80}{80} = 1,000$$

$$r_{41} = \frac{60}{80} = 0,750$$

$$r_{51} = \frac{60}{80} = 0,750$$

$$r_{61} = \frac{60}{80} = 0,750$$

$$r_{71} = \frac{80}{80} = 1,000$$

$$r_{81} = \frac{80}{80} = 1,000$$

$$r_{91} = \frac{60}{80} = 0,750$$

$$r_{101} = \frac{60}{80} = 0,750$$

Selanjutnya untuk kriteria C2, C3, C4, C5 dan C6 di hitung dengan mengikuti langkah-langkah pada perhitungan untuk kriteria C1. Hasil dari keseluruhan proses normalisasi terhadap semua kriteria disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5** Hasil Normalisasi Secara Keseluruhan

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
A1	1,000	0,850	1,000	1,000	0,929	0,978
A2	0,750	0,900	0,700	0,976	0,929	1,000
A3	1,000	1,000	0,900	0,976	1,000	0,938
A4	0,750	0,800	0,750	0,952	1,000	0,955
A5	0,750	0,900	0,650	0,976	1,000	0,913
A6	0,750	0,900	0,750	0,952	0,929	0,978
A7	1,000	0,800	0,750	0,952	1,000	0,915
A8	1,000	0,850	0,800	0,952	0,929	0,955
A9	0,750	1,000	0,900	0,952	1,000	0,955
A10	0,750	0,900	0,800	0,952	0,929	0,955

Berdasarkan Tabel 5 di atas menampilkan hasil normalisasi nilai kriteria (C1–C6) untuk setiap alternatif. Terlihat bahwa beberapa kandidat menonjol pada hampir semua kriteria, seperti A3 yang memperoleh nilai tinggi ( $\geq 0,900$ ) di seluruh aspek, termasuk nilai sempurna pada C1, C2, dan C5. Kandidat A1 juga memiliki nilai sempurna pada C1, C3, dan C4, menunjukkan performa yang sangat baik pada kriteria inti. Sementara itu, A9 unggul pada C2 (1,000) dan C5 (1,000), sehingga tetap kompetitif dalam perbandingan. Sebaliknya, kandidat seperti A5 dan A4 memperoleh nilai relatif lebih rendah pada C3 (0,650 dan 0,750), yang menjadi kelemahan utama mereka dibandingkan kandidat lain. Secara umum, hasil normalisasi ini menunjukkan bahwa C1, C2, dan C5 menjadi kriteria yang paling menentukan karena mampu membedakan kandidat unggulan dari kandidat lainnya.

c. Menghitung Nilai Utilitas Setiap Alternatif

Nilai utilitas diperoleh melalui metode perhitungan yang mempertimbangkan bobot relatif dari setiap kriteria. Tahapan perhitungannya dimulai dengan mengalikan nilai atau skor pada masing-masing kriteria dengan bobot kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil perkalian tersebut kemudian dijumlahkan secara keseluruhan, sehingga menghasilkan nilai utilitas akhir yang merepresentasikan tingkat kelayakan atau kinerja suatu alternatif berdasarkan seluruh kriteria yang digunakan.

Berikut adalah perhitungan utilitas untuk setiap alternatif

$$U_1 = (1,000 * 0,2) + (0,850 * 0,2) + (1,000 * 0,2) + (1,000 * 0,15) + (0,929 * 0,15) + (0,978 * 0,1) = 0,957$$

$$U_2 = (0,750 * 0,2) + (0,900 * 0,2) + (0,700 * 0,2) + (0,976 * 0,15) + (0,929 * 0,15) + (1,000 * 0,1) = 0,856$$

$$U_3 = (1,000 * 0,2) + (1,000 * 0,2) + (0,900 * 0,2) + (0,976 * 0,15) + (1,000 * 0,15) + (0,938 * 0,1) = 0,970$$

$$U_4 = (0,750 * 0,2) + (0,800 * 0,2) + (0,750 * 0,2) + (0,952 * 0,15) + (1,000 * 0,15) + (0,955 * 0,1) = 0,848$$

$$U_5 = (0,750 * 0,2) + (0,900 * 0,2) + (0,650 * 0,2) + (0,976 * 0,15) + (1,000 * 0,15) + (0,913 * 0,1) = 0,848$$

$$U_6 = (0,750 * 0,2) + (0,900 * 0,2) + (0,750 * 0,2) + (0,952 * 0,15) + (0,929 * 0,15) + (0,978 * 0,1) = 0,860$$

$$U_7 = (1,000 * 0,2) + (0,800 * 0,2) + (0,750 * 0,2) + (0,952 * 0,15) + (1,000 * 0,15) + (0,915 * 0,1) = 0,894$$

$$U_8 = (1,000 * 0,2) + (0,850 * 0,2) + (0,800 * 0,2) + (0,952 * 0,15) + (0,929 * 0,15) + (0,955 * 0,1) = 0,908$$

$$U_9 = (0,750 * 0,2) + (1,000 * 0,2) + (0,900 * 0,2) + (0,952 * 0,15) + (1,000 * 0,15) + (0,955 * 0,1) = 0,918$$

$$U_{10} = (0,750 * 0,2) + (0,900 * 0,2) + (0,800 * 0,2) + (0,952 * 0,15) + (0,929 * 0,15) + (0,955 * 0,1) = 0,868$$

Berdasarkan hasil perhitungan utilitas, diperoleh nilai akhir serta peringkat untuk masing-masing alternatif. Ringkasan hasil perhitungan dengan menggunakan metode MAUT disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6** Nilai dan Peringkat MAUT

Alternatif	Nilai	Peringkat
A1	0,957	2
A2	0,856	8
A3	0,970	1
A4	0,848	9
A5	0,848	10
A6	0,860	7
A7	0,894	5
A8	0,908	4
A9	0,918	3
A10	0,868	6

Tabel 6 menunjukkan hasil perbandingan dengan metode MAUT. Kandidat A3 menempati posisi pertama (0,970), diikuti oleh A1 (0,957) dan A9 (0,918), yang berarti ketiganya paling sesuai dengan kriteria seleksi. Pada posisi menengah terdapat A8 (0,908), A7 (0,894), dan A10 (0,868). Sementara itu, kandidat dengan nilai terendah adalah A5 (0,848) dan A4 (0,848), sehingga berada di peringkat 9 dan 10. Hasil ini memperlihatkan bahwa MAUT mampu mengidentifikasi perbedaan skor secara jelas, terutama pada kandidat unggulan di tiga besar dan kandidat yang kurang sesuai di peringkat bawah.



### 3.3 Perhitungan Metode Profile Matching

Metode *Profile Matching* digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan peringkat calon Paskibraka berdasarkan tingkat kesesuaian profil mereka dengan profil ideal yang telah ditetapkan oleh panitia seleksi sesuai pedoman Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP). Metode ini bekerja dengan cara menghitung selisih (GAP) antara nilai setiap calon pada masing-masing kriteria dengan nilai profil ideal, kemudian mengonversi selisih tersebut menjadi bobot yang mencerminkan tingkat kesesuaian.

a. Penentuan *Profile* Ideal

Nilai ideal diasumsikan 100

b. Menghitung Gap

Nilai Gap di hitung dengan rumus: (Nilai Aktual – Nilai Ideal), Berikut adalah Nilai Gap masing-masing alternatif pada tiap kriteria. Hasil perhitungan GAP untuk masing-masing alternatif pada setiap kriteria ditunjukkan pada Tabel 7.

**Tabel 7.** Nilai Gap

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
A1	-20	-15	0	-17	-35	-12,2
A2	-40	-10	-30	-19	-35	-10,2
A3	-20	0	-10	-19	-30	-15,8
A4	-40	-20	-25	-21	-30	-14,2
A5	-40	-10	-35	-19	-30	-18
A6	-40	-10	-25	-21	-35	-12,2
A7	-20	-20	-25	-21	-30	-17,8
A8	-20	-15	-20	-21	-35	-14,2
A9	-40	0	-10	-21	-30	-14,2
A10	-40	-10	-20	-21	-35	-14,2

Tabel 7 di atas menunjukkan hasil perhitungan GAP antara nilai aktual dengan nilai ideal untuk setiap calon pada enam kriteria (C1–C6). Nilai negatif menandakan adanya selisih atau kekurangan dibanding standar yang ditetapkan. Dari data terlihat bahwa A1 memiliki GAP paling kecil pada C3 (0), artinya sesuai dengan profil ideal pada kriteria tersebut. A3 dan A9 juga relatif unggul karena GAP pada C2 (0), menunjukkan kesesuaian penuh pada aspek tersebut. Sebaliknya, beberapa kandidat seperti A2, A5, dan A10 memiliki GAP yang cukup besar di beberapa kriteria, khususnya pada C1 (–40) dan C5 (–35), sehingga dinilai jauh dari standar ideal. Secara umum, tabel ini menggambarkan bahwa perbedaan nilai GAP terutama terjadi pada kriteria fisik (C1) dan kepribadian (C5), sementara sebagian kandidat lebih mendekati profil ideal pada kriteria C2 dan C3.

c. Konversi Absolute Gap

Tahap selanjutnya adalah konversi GAP absolut menjadi bobot nilai. Proses konversi ini mengacu pada tabel pembobotan yang umumnya digunakan dalam *Profile Matching*, di mana semakin kecil nilai GAP absolut, semakin besar bobot yang diberikan. Pembobotan GAP yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8.** Pembobotan GAP

GAP	Bobot	Keterangan
0	5	Kesesuaian sempurna
1-5	4,5	Hampir cocok
6-10	4	Sedikit menyimpang
11-15	3,5	Menyimpang
16-20	3	Cukup Jauh
>20	2,5	Sangat Tidak Cocok

Tabel 8 di atas menjelaskan aturan pembobotan nilai GAP berdasarkan tingkat selisih antara nilai aktual dan nilai ideal. Jika nilai GAP 0, maka kandidat dinilai memiliki kesesuaian sempurna dengan bobot tertinggi (5). GAP antara 1–5 masih dianggap hampir cocok dengan bobot 4,5, sedangkan GAP 6–10 diberi bobot 4 karena dinilai sedikit menyimpang. GAP 11–15 termasuk kategori menyimpang dengan bobot 3,5, dan GAP 16–20 digolongkan cukup jauh dengan bobot 3. Jika GAP lebih dari 20, maka dianggap sangat tidak cocok dengan bobot terendah, yaitu 2,5. Berikut adalah hasil konversi Gap (berdasarkan rentang) untuk seluruh alternatif dapat dilihat pada Tabel 9 berikut.

**Tabel 9.** Hasil Pembobotan GAP

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
A1	3	3,5	5	3	2,5	3,5
A2	2,5	4	2,5	3	2,5	4
A3	3	5	4	3	2,5	3,5
A4	2,5	3	2,5	2,5	2,5	3,5
A5	2,5	4	2,5	3	2,5	3





Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6
A6	2,5	4	2,5	2,5	2,5	3,5
A7	3	3	2,5	2,5	2,5	3
A8	3	3,5	3	2,5	2,5	3,5
A9	2,5	5	4	2,5	2,5	3,5
A10	2,5	4	3	2,5	2,5	3,5

Tabel 9 di atas menampilkan nilai enam kriteria (C1–C6) untuk setiap calon. Dari data terlihat bahwa A3 dan A9 memiliki nilai tertinggi pada kriteria C2 dan C3, sehingga lebih unggul dalam tes wawasan kebangsaan dan tes intelegensi umum. A1 juga menonjol pada kriteria C3 dengan nilai sempurna (5). Sementara itu, beberapa calon seperti A4, A5, dan A7 mendapatkan nilai yang lebih rendah pada beberapa kriteria sehingga posisinya kurang unggul dibanding kandidat lain. Secara umum, nilai pada kriteria C2 dan C3 menjadi faktor yang paling membedakan antara kandidat terbaik dengan kandidat lain, sedangkan kriteria lain cenderung memiliki nilai yang lebih merata.

d. Hitung *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF)

Dalam seleksi calon Paskibraka, *Core Factor* (CF) adalah kriteria inti yang paling menentukan kelayakan, seperti tinggi badan, postur, dan kesehatan, dengan bobot lebih besar ( $\pm 60\%$ ). *Secondary Factor* (SF) adalah kriteria pendukung seperti kelenturan, kecepatan, dan kerapian, dengan bobot lebih kecil ( $\pm 40\%$ ). Kombinasi keduanya membuat penilaian tetap fokus pada aspek utama namun tetap mempertimbangkan keunggulan tambahan peserta.

Pengelompokan *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF)

$$CF = \{C1, C4, C5, C6\} ; SF = \{C2, C3\}$$

Perhitungan CF dan SF pada Alternatif A1

$$A1 : CF = (3 + 3 + 2,5 + 3,5)/4 = 3,000$$

$$SF = (3,5 + 5)/2 = 4,250$$

Untuk perhitungan *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF) secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 10 berikut.

**Tabel 10** Nilai *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF)

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	CF	SF
A1	3	3,5	5	3	2,5	3,5	3,000	4,250
A2	2,5	4	2,5	3	2,5	4	3,000	3,250
A3	3	5	4	3	2,5	3,5	3,000	4,500
A4	2,5	3	2,5	2,5	2,5	3,5	2,750	2,750
A5	2,5	4	2,5	3	2,5	3	2,750	3,250
A6	2,5	4	2,5	2,5	2,5	3,5	2,750	3,250
A7	3	3	2,5	2,5	2,5	3	2,750	2,750
A8	3	3,5	3	2,5	2,5	3,5	2,875	3,250
A9	2,5	5	4	2,5	2,5	3,5	2,750	4,500
A10	2,5	4	3	2,5	2,5	3,5	2,750	3,500

Bedasarkan Tabel 10 menunjukkan hasil perhitungan *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF) untuk setiap kandidat. Nilai CF relatif seragam dengan kisaran 2,750–3,000, sehingga perbedaan antar kandidat lebih banyak ditentukan oleh nilai SF. Kandidat A3 dan A9 memiliki SF tertinggi (4,500), menandakan keunggulan pada kriteria sekunder (TWK dan TIU), disusul oleh A1 (4,250). Sementara itu, A4 dan A7 memperoleh nilai CF dan SF terendah (2,750), sehingga berada pada posisi kurang unggul dibanding kandidat lain. Secara umum, kandidat dengan SF tinggi cenderung menempati peringkat atas, sedangkan mereka yang memiliki nilai SF rendah lebih banyak berada di peringkat menengah ke bawah.

e. Hitung Nilai Aspek (gabungan CF & SF)

Proporsi CF / SF dalam perhitungan aspek: CF = 60%, SF = 40%.

Rumus Nilai Aspek = (CF x 60 %) + (SF x 40 %)

$$A1 = (3,000 * 0,6) + (4,250 * 0,4) = 3,500$$

$$A2 = (3,000 * 0,6) + (3,250 * 0,4) = 3,100$$

$$A3 = (3,000 * 0,6) + (4,500 * 0,4) = 3,600$$

$$A4 = (2,750 * 0,6) + (2,750 * 0,4) = 2,750$$

$$A5 = (2,750 * 0,6) + (3,250 * 0,4) = 2,950$$

$$A6 = (2,750 * 0,6) + (3,250 * 0,4) = 2,950$$

$$A7 = (2,750 * 0,6) + (2,750 * 0,4) = 2,750$$

$$A8 = (2,875 * 0,6) + (3,250 * 0,4) = 3,025$$

$$A9 = (2,750 * 0,6) + (4,250 * 0,4) = 3,450$$

$$A10 = (2,750 * 0,6) + (3,500 * 0,4) = 3,050$$



Setelah Nilai Aspek ditentukan, langkah selanjutnya adalah memberi peringkat untuk tiap alternatif, hasil perbandingan menggunakan metode Profile Matching ditunjukkan pada Tabel 11.

**Tabel 11.** Hasil *Profile Matching*

Kode	Nilai	Peringkat
A1	3,500	2
A2	3,100	4
A3	3,600	1
A4	2,750	9
A5	2,950	7
A6	2,950	7
A7	2,754	9
A8	3,025	6
A9	3,450	3
A10	3,050	5

Tabel 11 di atas menampilkan hasil perbandingan menggunakan metode Profile Matching. Kandidat A3 memperoleh nilai tertinggi (3,600) sehingga menempati peringkat pertama, diikuti oleh A1 (3,500) dan A9 (3,450). Ketiga kandidat ini dapat dikategorikan sebagai yang paling sesuai dengan kriteria seleksi. Pada peringkat menengah terdapat A2, A10, dan A8 dengan nilai berkisar antara 3,025–3,100, sedangkan kandidat dengan nilai terendah adalah A4 (2,750) dan A7 (2,754), yang menempati peringkat kesembilan. Hasil ini menunjukkan bahwa kandidat dengan nilai aspek lebih tinggi cenderung konsisten menempati posisi teratas, sementara mereka dengan nilai yang lebih rendah berada di peringkat bawah.

### 3.4 Perbandingan Hasil Metode MAUT dan Profile Matching

Analisis perbandingan metode *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) dan *Profile Matching* (PM) dilakukan untuk melihat perbedaan hasil penilaian terhadap calon Paskibraka dengan data, kriteria, dan bobot yang sama. MAUT menilai kandidat berdasarkan utilitas total hasil normalisasi dan pembobotan, sedangkan PM mengukur kesesuaian terhadap profil ideal melalui perhitungan selisih (gap) yang dibobotkan berdasarkan *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Perbedaan prinsip penilaian ini berpotensi menghasilkan variasi peringkat, khususnya pada kandidat dengan keunggulan di kriteria tertentu namun kurang merata di kriteria lainnya. Untuk melihat perbedaan tersebut secara lebih jelas, hasil perbandingan peringkat yang diperoleh dari kedua metode disajikan pada Tabel 12.

**Tabel 12** Perbandingan Metode *MAUT* dan *Profile Matching*

Alternatif	Skor MAUT	Peringkat MAUT	Skor PM	Peringkat PM
A1	0,957	2	3,500	2
A2	0,856	8	3,100	4
A3	0,970	1	3,600	1
A4	0,848	9	2,750	9
A5	0,848	10	2,950	7
A6	0,860	7	2,950	7
A7	0,894	5	2,754	9
A8	0,908	4	3,025	6
A9	0,918	3	3,450	3
A10	0,868	6	3,050	5

Berdasarkan hasil perhitungan, Tabel 12 di atas menunjukkan perbandingan hasil seleksi menggunakan metode MAUT dan Profile Matching. Metode MAUT dan *Profile Matching* (PM) sama-sama menempatkan A3 sebagai kandidat terbaik (MAUT: 0,970; PM: 3,600), diikuti A1 di peringkat kedua (MAUT: 0,957; PM: 3,500) dan A9 di peringkat ketiga (MAUT: 0,918; PM: 3,450). Konsistensi tiga besar ini menunjukkan kesesuaian penilaian kedua metode terhadap kandidat berperforma unggul. Perbedaan muncul pada peringkat menengah, seperti A2 yang berada di peringkat 8 menurut MAUT namun peringkat 4 pada PM. Hal ini terjadi karena MAUT menilai secara proporsional seluruh kriteria melalui normalisasi dan bobot, sedangkan PM lebih menekankan kesesuaian terhadap profil ideal, terutama pada *Core Factor*, sehingga kandidat unggul di kriteria utama tetap memperoleh skor tinggi meskipun kinerja di kriteria lain lebih rendah.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis menggunakan metode MAUT dan *Profile Matching* (PM) pada seleksi calon Paskibraka, diperoleh bahwa kedua metode menunjukkan konsistensi dalam menetapkan tiga kandidat teratas, yaitu A3, A1, dan A9, meskipun terdapat sedikit perbedaan urutan peringkat pada posisi kedua dan ketiga. Perbedaan yang cukup signifikan terlihat pada peringkat menengah, seperti pada alternatif A2 yang berada di peringkat kedelapan menurut MAUT namun peringkat keempat pada PM, yang mencerminkan perbedaan prinsip penilaian MAUT lebih menekankan



pada distribusi skor yang merata di semua kriteria, sedangkan PM memprioritaskan kesesuaian terhadap profil ideal terutama pada *Core Factor*. MAUT unggul dalam memberikan penilaian komprehensif berbasis normalisasi skor dan bobot kriteria, sehingga cocok untuk mengevaluasi kandidat dengan performa yang konsisten, sementara PM lebih sensitif terhadap kedekatan nilai kandidat dengan standar ideal sehingga dapat menonjolkan kandidat unggul di kriteria prioritas meskipun memiliki kekurangan pada kriteria sekunder. Dengan demikian, kedua metode sama-sama relevan untuk digunakan dalam sistem pendukung keputusan seleksi calon Paskibraka, namun pemilihan metode sebaiknya disesuaikan dengan tujuan akhir penilaian atau digunakan secara bersamaan untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan objektif.

## REFERENCES

- [1] Khairuddin, "Diagnosis Psikologi dalam Proses Rekrutmen Calon Paskibraka Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021 Psychological Diagnosis in the Recruitment Process for Candidates for the North Sumatra Province Paskibraka in 2021," *J. Pengabdian, Pemberdaya. Dan Penyul. Kpd. Masy.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–4, 2021.
- [2] I. M. L. Suci Milasari, Imam Himawan, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Anggota," pp. 302–308, 2024.
- [3] A. A. Mulyanata, Y. Yunita, and D. Rodiah, "Member Election Decision Support System South Sumatera Paskibraka Using Topsis-Promethee Method," *Sriwij. J. Informatics Appl.*, vol. 3, no. 2, pp. 48–56, 2022, doi: 10.36706/sjia.v3i2.41.
- [4] A. L. S. Hawa, R. S. Rohman, E. Marsusanti, and D. A. Firmansah, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Calon Anggota Paskibraka Menggunakan Metode Smart Pada Disparpora Tasikmalaya," *J. Responsif Ris. Sains dan Inform.*, vol. 6, no. 1, pp. 23–33, 2024, doi: 10.51977/jti.v6i1.1414.
- [5] M. F. Maulidanitamyizi, H. Hoiriyah, and H. Hozairi, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Anggota Paskibraka Kabupaten Pamekasan," *J-Intech*, vol. 11, no. 1, pp. 119–128, 2023, doi: 10.32664/j-intech.v11i1.843.
- [6] G. W. Nyipto Wibowo, S. Saludin, L. Sitorus, G. C. Setyawan, and J. Hutahaean, "Seleksi Peserta Lomba Paskibraka Menggunakan Metode Hybrid AHP-SAW," *J. Inf. Syst. Res.*, vol. 4, no. 3, pp. 804–810, 2023, doi: 10.47065/josh.v4i3.3266.
- [7] D. Widiyawati, D. Dedih, and W. Wahyudi, "Implementasi Metode Maut Dan Saw Dalam Pemilihan Tempat Wisata Di Kabupaten Karawang," *J. Interkom J. Publ. Ilm. Bid. Teknol. Inf. dan Komun.*, vol. 17, no. 2, pp. 71–80, 2022, doi: 10.35969/interkom.v17i2.231.
- [8] I. P. D. Suarnatha, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Ketua Bem Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Inf. Syst. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 73–80, 2023, doi: 10.24076/joism.2023v4i2.952.
- [9] I. P. D. Suarnatha, I. G. A. Gunadi, and K. Y. E. Aryanto, "Combination of the Profile Matching and Topsis Method in Decision Support System of Lecturer Performance Assessment," *J. Ris. Inform.*, vol. 3, no. 3, pp. 267–276, 2021, doi: 10.34288/jri.v3i3.237.
- [10] M. N. D. Satria, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode VIKOR," *J. Artif. Intell. Technol. Inf.*, vol. 1, no. 1, pp. 39–49, 2023, doi: 10.58602/jaiti.v1i1.24.
- [11] F. T. Labuan Nababan, Lamtiur Sinambela, Nita Syaputri, "PASKIBRA MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING PADA," vol. 1, no. 4, pp. 343–354, 2024.
- [12] A. Nabila, N. A. Hasibuan, and D. P. Utomo, "Penerapan Metode Profile Matching (PM) Dalam Menentukan Pemilihan Duta Generasi Berencana (GenRe)," *Build. Informatics, Technol. Sci.*, vol. 4, no. 2, pp. 777–786, 2022, doi: 10.47065/bits.v4i2.2074.
- [13] K. Nisa, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Calon PASKIBRAKA 2023 Kota Medan Menerapkan Metode MAUT," vol. 7, pp. 254–265, 2024, doi: 10.30865/komik.v6i1.8060.
- [14] S. Anjelina Tambunan, S. Achmadi, and A. Faisol, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Anggota Paskibraka Kabupaten Biak Numfor Menggunakan Metode Profile Matching," *JATI (Jurnal Mhs. Tek. Inform.)*, vol. 7, no. 4, pp. 2396–2402, 2023, doi: 10.36040/jati.v7i4.7527.
- [15] M. D. Damara and S. N. Anwar, "Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Profil Matching Untuk Seleksi Pemain Futsal ( Studi Kasus Di Asosiasi Futsal Kota U-19 Jepara )," pp. 978–979, 2020.
- [16] M. A. A. F. Nst, M. H. Arrasyid, and E. Ndruru, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menerapkan Metode MAUT," *TIN Terap. Inform. Nusant.*, vol. 3, no. 2, pp. 72–79, 2022, doi: 10.47065/tin.v3i2.3639.
- [17] N. Diaz and Sulindawaty, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Calon Peserta Paskibraka Kabupaten Karo Menggunakan Profile Matching," *J. Tek. Inform.*, vol. 1, no. 2, pp. 87–91, 2020, doi: 10.20884/1.jutif.2020.1.2.28.
- [18] Y. Setiawan and S. Budilaksono, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Lulusan Terbaik Dengan Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory (Maut) DiStmik Antar Bangsa," *Ikraith-Informatika*, vol. 6, no. 2, pp. 12–20, 2021, doi: 10.37817/ikraith-informatika.v6i2.1566.
- [19] R. Setiawan, "Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan E-Wallet Menggunakan Metode Profile Matching," *JEECOM J. Electr. Eng. Comput.*, vol. 5, no. 1, pp. 31–35, 2023, doi: 10.33650/jeeecom.v5i1.5801.
- [20] M. Huda and M. Nasir, "Implementasi Algoritma Profil Matching Dalam Menilai Kinerja Dosen," *J. Inform.*, vol. 9, no. 1, pp. 85–92, 2022.
- [21] M. Dedy and S. Rahardjo, "BULLETIN OF COMPUTER SCIENCE RESEARCH Analisa Perbandingan Metode MAUT dan WASPAS Dalam Menentukan Tempat Pelatihan Kursus Computer Terbaik," *Media Online*, vol. 5, no. 1, pp. 41–51, 2024, doi: 10.47065/bulletincsr.v5i1.379.
- [22] D. A. S. Mesran, Agus Perdana Windarto, Anjar Wanto, Dedy Hartama, Vio Sri Zuliyanti, Ayulia Puspita Wijaya, Arswendi Perdana, Franky Siringoringo, Sinta Maulina Dewi, *Sistem Pendukung Keputusan & Data Mining: Metode dan Penerapannya Dalam Pengambilan Keputusan*, 1st ed. green press, 2020.
- [23] E. Gede Surya Mahendra, Lely Priska D. Tampubolon, Herlinah, Sitti Arni, Lalu Puji Indra Kharisma, Mochzen Gito Resmi, I Gede Iwan Sudipa, Khairunnisa, Anak Agung Gede Bagus Ariana, Syahriani Syam, *SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN (Teori dan Penerapannya dalam berbagai Metode)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.