

**PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING DALAM  
PEMILIHAN PENGAWAS SENSUS PADA  
BADAN PUSAT STATISTIK  
KOTA JAKARTA  
SELATAN**

**Irwanto**

Program Studi Sistem Informasi Universitas Nusa Mandiri

Jl. Raya Jatiwaringin No.2 Cipinang Melayu, Kec. Makasar, Kota Jakarta timur

[info@nusamandiri.ac.id](mailto:info@nusamandiri.ac.id), irwanadit9@gmail.com

**ABSTRAK**

**Irwanto (11213307), Penerapan Metode Profile Matching Dalam Pemilihan Pengawas Sensus Pada Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Selatan**

Sensus adalah pencacahan secara menyeluruh terhadap penduduk yang ada pada suatu daerah tertentu dan pada waktu, dengan cara yang terstruktur untuk mendapatkan informasi deskriptif tentang jumlah dari sebuah populasi. Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga pemerintah non kementerian yang menyelenggarakan kegiatan dan pengolahan sensus di Indonesia. Garda terdepan dari kegiatan sensus adalah petugas sensus. Petugas sensus adalah tenaga kerja kontrak atau biasa disebut mitra statistik. Petugas sensus terdiri dari petugas pendata lapangan (PPL) dan petugas pemeriksa lapangan (PML) atau pengawas sensus. Tugas dan peran PML ini sangat penting untuk menjaga kualitas dari suatu hasil sensus, PML akan mengkoordinir, mendampingi dan mengevaluasi kinerja PPL, membantu penyelesaian masalah di lapangan, memeriksa isian kuesioner dan memeriksa kewajaran serta konsistensi isian kuesioner. Jumlah pelamar yang begitu banyak sedangkan jumlah yang dibutuhkan sangat terbatas, hal ini membuat panitia mengalami kesulitan dalam memilih calon PML yang tepat serta sering terjadi subjektivitas dalam pengambilan keputusan. Dengan melihat masalah yang terjadi, maka metode *profile matching* dari sistem pendukung keputusan dianggap tepat untuk diaplikasikan dalam membantu dalam pengambilan keputusan. Kriteria yang digunakan dalam pemilihan PML adalah aspek administrasi, aspek kepribadian dan aspek tanggung jawab. Kriteria-kriteria tersebut akan terbagi lagi menjadi beberapa subkriteria sehingga dapat membantu panitia pemilihan secara objektif dalam memilih PML yang tepat. Hasil dari penghitungan *profile matching* dan pengolahan program adalah berupa ranking dari semua calon petugas yang mengikuti seleksi. Calon PML adalah ranking teratas sampai dengan jumlah kebutuhan PML yang diperlukan.

**Kata Kunci: Badan Pusat Statistik , Profile Matching, Pengawas Sensus**

## **ABSTRACT**

### **Irwanto (11213307), Application of the Profile Matching Method in the Selection of Census Supervisors at the Central Bureau of Statistics for the City of South Jakarta**

A Census is a comprehensive enumeration of the population in a certain area and at a time, in a structured way to obtain descriptive information about the size of a population. The Central Bureau of Statistic (BPS) is a non-ministerial government agency that organizes census activities and processes in Indonesia. The vanguard of census activities are census officers. Census officers are contract workers or so-called statistical partners. The census officers consist of field assessors (PPL) and field inspectors (PML) or census supervisors. PML's duties and roles are very important to maintain the quality of a census result, PML will coordinate, assist and evaluate the performance of PPL, assist in solving problems in the field, check the questionnaire contents and check the fairness and consistency of the questionnaire contents. The number of applicants is so large while the number needed is very limited, this makes it difficult for the committee to choose the right PML candidate and subjectivity often occurs in decision making. By looking at the problems that occur, the profile matching method of the decision support system is considered appropriate to be applied to assist in decision making. The criteria used in the selection of PML are administrative aspects, personality aspects and responsibility aspects. These criteria will be further divided into several sub-criteria so that they can objectively assist the selection committee in choosing the right PML.

**Keywords: Central Bureau of Statistics, Profile Matching, Census Supervisor**

---

## I. PENDAHULUAN

Petugas sensus ialah tenaga kerja kontrak atau petugas non pegawai organik yang biasa disebut sebagai mitra statistik (Mitra) direkrut secara terbuka oleh Badan Pusat Statistik (BPS) untuk bekerja di dalam pendataan yang sedang dibutuhkan. Dalam perekrutan dan penerimaan petugas sensus BPS mencari kandidat yang dapat melakukan pekerjaan dengan tepat dan cepat pada waktu yang tepat [1]. Dalam perekrutan saat ini masih terdapat permasalahan yang ditemui, khususnya pada pemilihan calon petugas pemeriksa lapangan (PML), fungsi dan peran seorang petugas pemeriksa lapangan (PML) sangatlah penting di dalam kegiatan sensus, mereka akan mengkoordinir petugas pendataan lapangan (PPL), mendampingi di lapangan, mengevaluasi kinerja, membantu penyelesaian masalah-masalah yang ditemui, memeriksa kembali hasil isi wawancara dari responden dan memeriksa kewajaran serta konsistensi isi kuesioner [2]. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga kualitas dari hasil sensus tersebut, dalam kegiatan sensus, biasanya satu PML membawahi 3 (tiga) sampai 4 (empat) PPL mereka akan bekerja secara team. Untuk mendukung suatu team yang kompak dalam bekerja sama, maka dibutuhkan seorang pemimpin atau ketua kelompok yang dapat mengkoordinir, memotivasi, menentukan visi dan strategi, memberi sebuah contoh yang baik dalam upaya mencapai sebuah tujuan dalam organisasi ataupun kelompok [3]. Untuk menjadi seorang pemimpin dari yang besar ataupun yang kecil, harus memenuhi beberapa kriteria kepemimpinan yang baik diantaranya: terjun langsung ke lapangan, menjaga hubungan yang baik, menumbuhkan motivasi, menjadi inspirasi, komunikasi yang baik, bersikap positif, dan menyelesaikan masalah.

Dalam proses rekrutmen yang masih mengandalkan metode tradisional pada saat ini, panitia yang berasal

dari pegawai organik BPS harus memilih dan menyeleksi calon PML yang telah mendaftar tanpa dibekali dengan informasi yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan. Jumlah pelamar yang begitu banyak sedangkan jumlah yang dibutuhkan terbatas [4]. Ini cukup membuat panitia mengalami kesulitan dalam memilih calon petugas pemeriksa lapangan (PML) serta sering terjadi subjektivitas dalam pengambilan keputusan, sehingga terjadi PML yang terpilih kurang memenuhi kriteria yang dibutuhkan. Sistem yang mendukung proses pengambilan keputusan, yang melakukan proses pencarian informasi dengan keputusan-keputusan sebelumnya, untuk dijadikan informasi. Pemilihan petugas pemeriksa lapangan (PML) untuk setiap kegiatan sensus memiliki beberapa kriteria, yaitu: aspek administrasi, aspek kepribadian dan aspek tanggung jawab. Kriteria-kriteria tersebut akan terdiri lagi dari beberapa subkriteria.

Metode *profile matching* sebagai salah satu metode keputusan yang membandingkan gap antara nilai alternatif dan kriteria [5]. Untuk mencari perbandingan antar kompetensi individu dan kompetensi jabatan hingga perbedaan kompetensi [6], berguna untuk perekrutan penentuan calon petugas pemeriksa lapangan (PML) dan memudahkan panitia untuk proses perekrutan kegiatan sensus selanjutnya.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### a. Sensus

Sensus adalah pencacahan secara menyeluruh terhadap penduduk yang ada pada suatu daerah tertentu dan pada waktu tertentu, cara terstruktur untuk mendapatkan informasi deskriptif tentang jumlah dari sebuah populasi [7]. Didalam kegiatannya sensus sangat membutuhkan peran serta dari seluruh masyarakat dimana pun penduduk berada. Cara mengumpulkan data, mengkompilasi

data, mengevaluasi, menganalisis dan mengeluarkan data demografi, ekonomi, sosial dan kombinasi atribut yang diinginkan [8]. Data yang didapat merupakan hasil dari pengolahan sensus, selanjutnya disebut dengan data sebenarnya (*true value*), atau disebut sebagai parameter.

#### b. Pengawasan dan Pemeriksaan

Untuk menjaga kualitas suatu data salah satu strateginya adalah dengan melakukan pengawasan dan pemeriksaan secara berjenjang dimulai dari petugas lapangan. Pengawas memiliki peran sebagai koordinator lapangan dengan turun langsung kelapangan untuk mengetahui kinerja petugas pencacah, memastikan setiap tahapan kegiatan lapangan sudah berjalan sesuai *prosedur standar operasional* (SOP) dan berjalan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

Tidak kalah penting dengan pengawasan ialah pemeriksaan, dokumen yang telah terisi akan dilakukan pemeriksaan isi dari variabel yang telah ditanyakan dan pemeriksaan konsistensi isi dari masing-masing variabel serta kewajaran isi dari jawaban responden [2].

#### c. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan (SPK) atau *Decision Support System* merupakan teknik yang secara otomatis dalam membuat suatu keputusan, dengan menggunakan data berbasis model yang terdiri dari prosedur-prosedur pemrosesan data yang bersifat terstruktur atau pun tidak terstruktur untuk membantu pengambilan keputusan dengan berbasis komputer [9].

Proses pengambilan keputusan diawali dengan cara bagaimana menerima informasi atau penerimaan data yang masuk, pemilihan sebuah model untuk menyelesaikan masalah, serta implementasi dari pemilihan model tersebut bisa berjalan sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Jika sebuah keputusan didalam sebuah organisasi atau badan pemerintahan dilakukan masih dengan cara

musyawarah tentunya akan sangat menguras pikiran, tenaga dan waktu. SPK memungkinkan penggunaanya untuk dapat melahirkan keputusan yang lebih konsisten, efisien, dan merupakan tugas dasar penting dalam manajemen untuk mencapai tujuan dari organisasi.

#### d. *Profile matching*

adalah sebuah metode yang terlebih dahulu mencari nilai kompetensi (kemampuan) yang diperlukan, kompetensi kemampuan harus dipenuhi oleh calon yang akan menempati posisi yang diperlukan. Dan sebuah teknik pengambilan keputusan yang menganggap bahwa terdapat tingkat variabel *predictor* yang ideal harus dipenuhi oleh subjek yang dituju. Berikut beberapa tahapan dan perhitungan dari metode *profile matching*:

1. Menentukan variable-variabel pemetaan gap kompetensi.

2. Menghitung *gap* kompetensi

Adalah membandingkan antara setiap suatu profil dengan nilai profil yang diharapkan, ditunjukkan dengan rumus:

$$Gap = Value \text{ calon PML} - Value \text{ target}$$

3. Pembobotan

Dalam pembobotan akan ditentukan nilai bobot dari masing-masing variabel yang digunakan:

**Tabel II.1**

**Tabel bobot nilai gap**

| No | Selisih | Bobot Nilai | Keterangan                                                   |
|----|---------|-------------|--------------------------------------------------------------|
| 1  | 0       | 6           | Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan) |
| 2  | 1       | 5,5         | Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level                |
| 3  | -1      | 5           | Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level               |

|    |    |     |                                                   |
|----|----|-----|---------------------------------------------------|
| 4  | 2  | 4,5 | Kompetensi individu<br>kelebihan 2 tingkat/level  |
| 5  | -2 | 4   | Kompetensi individu<br>kekurangan 2 tingkat/level |
| 6  | 3  | 3,5 | Kompetensi individu<br>kelebihan 3 tingkat/level  |
| 7  | -3 | 3   | Kompetensi individu<br>kekurangan 3 tingkat/level |
| 8  | 4  | 2,5 | Kompetensi individu<br>kelebihan 4 tingkat/level  |
| 9  | -4 | 2   | Kompetensi individu<br>kekurangan 4 tingkat/level |
| 10 | 5  | 1,5 | Kompetensi individu<br>kelebihan 5 tingkat/level  |
| 11 | -5 | 1   | Kompetensi individu<br>kekurangan 5 tingkat/level |

Sumber: [9]

#### 4. Perhitungan dan pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

- Core factor* merupakan kompetensi yang menonjol atau yang sangat dibutuhkan pada suatu penilaian, diharapkan mampu memperoleh hasil yang optimal. Rumus perhitungan *core factor* adalah sebagai berikut:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC}$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah Item *core faktor*

- Secondary Factor* (faktor pendukung), ialah merupakan item-item selain yang ada pada *core factor*, atau merupakan faktor pendukung yang kurang dibutuhkan oleh suatu penilaian. Rumus perhitungan *secondary factor* adalah sebagai berikut:

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS}$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah Total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

#### 5. Perhitungan Nilai total

Hasil dari pengaruh tiap-tiap profil diperoleh dari persentase *core factor* dan *secondary factor*. Contoh perhitungannya dapat dilihat pada rumus dibawah ini:

$$N = (X) \% NCF + (X) \% NSF$$

Keterangan:

N : Nilai total dari kriteria

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

(x) % : Nilai persen yang diinputkan

#### 6. Perhitungan penentuan rangking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah rangking dari calon petugas yang bisa dikatakan bernilai baik. Penentuan rangking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut bisa ditunjukkan pada rumus dibawah ini:

$$Rangking = (X) \% N1 + (X) \% N2 + (X) \% Nn$$

Keterangan:

N1 : Nilai total perkriteria

N2 : Nilai total perkriteria

Nn : Nilai total perkriteria

(x) % : Nilai persen yang diinputkan

### III. PERANCANGAN

#### a. Perancangan Sistem

Sistem terdiri dari beberapa komponen yang saling berkaitan dan bekerjasama untuk mencapai tujuan, dengan cara menerima masukan serta menghasilkan keluaran dalam proses transformasi dan organisasi.

#### b. Perancangan Proses

Perancangan proses menggambarkan alur proses dari sistem yang akan dirancang mulai dari bagian inputan data, pengeditan data, tampil data serta penghapusan data. Rancangan proses juga

menggambarkan input dan output dari sistem yang akan dihasilkan.

c. Proses Bisnis Berjalan

1. Panitia buka lowongan

pengumuman rekrutmen calon petugas sensus dilakukan melalui media sosial (Instagram) dan website.

2. Berkas Lamaran

Calon petugas mengirim berkas lamaran, berkas lamaran di seleksi berdasarkan kebutuhan dan persyaratan yang telah di tentukan panitia, berkas yang lolos akan di panggil untuk proses selanjutnya, yaitu : tes tertulis dan wawancara.

3. Tes dan wawancara

Panitia melakukan input data hasil tes tertulis dan wawancara pada program profile matching berdasarkan kriteria.

- a. Aspek administrasi
- b. Aspek Kepribadian
- c. Aspek Tanggung Jawab

4. Laporan

Hasil dari penginputan dan tersimpan pada sistem, ketua panitia dapat melihat berupa laporan dan rangking.

## IV. PEMBAHASAN

Pada penelitian ini ada 3 kriteria yg digunakan dan masing-masing kriteria memiliki subkriteria yang menjadi acuan dalam pengambilan keputusan calon pengawas sensus di Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Selatan, dan masing-masing subkriteria memiliki standar kriteria penilaian.

Kriteria Penilaian

- 1. Kurang
- 2. Cukup
- 3. Baik
- 4. Sangat baik

**Tabel IV.1**  
**Kriteria aspek administrasi**

| N<br>o | Ko<br>de | Subkrite<br>ria | Nilai<br>Aspek | Keterangan                  | Nilai<br>Targ<br>et |
|--------|----------|-----------------|----------------|-----------------------------|---------------------|
| 1      | A1       | Usia            | 1              | 18 - 20                     | 3                   |
|        |          |                 | 2              | 21 - 25                     |                     |
|        |          |                 | 3              | 26 - 35                     |                     |
|        |          |                 | 4              | 36 - 50                     |                     |
| 2      | A2       | Pendidikan      | 2              | SMA                         | 4                   |
|        |          |                 | 3              | D3                          |                     |
|        |          |                 | 4              | S1                          |                     |
| 3      | A3       | Pengalaman      | 1              | Non<br>Pengalaman           | 4                   |
|        |          |                 | 2              | Pengalaman 1x sensus        |                     |
|        |          |                 | 3              | Pengalaman 2x sensus        |                     |
|        |          |                 | 4              | Pengalaman 3x sensus        |                     |
|        |          |                 | 5              | Pengalaman diatas 3x sensus |                     |

Kriteria aspek administrasi dinilai berdasarkan berkas yang lolos seleksi, terdiri dari, usia, pendidikan dan pengalaman. Nilai target yang harus dipenuhi calon pengawas sensus terdiri dari usia = 3 (26-35) tahun, pendidikan = 3 (DIII), pengalaman = 4 (pernah mengikuti sensus 3x).

**Tabel IV.2**  
**Kriteria aspek kepribadian**

| No | Kode | Subkriteria             | Nilai Target |
|----|------|-------------------------|--------------|
| 1  | K1   | Etika dan Perilaku      | 4            |
| 2  | K2   | Kemampuan Berkomunikasi | 4            |
| 3  | K3   | Leadership              | 3            |
| 4  | K4   | Kematangan emosional    | 3            |

Aspek kepribadian dinilai dari hasil tes tertulis dan saat wawancara, calon pengawas harus memenuhi nilai target dari etika dan perilaku = 4, kemampuan komunikasi = 4, leadership = 3, kematangan emosional = 3.

**Tabel IV.3**  
**Kriteria aspek tanggungjawab**

| No | Kode | Subkriteria                     | Nilai Target |
|----|------|---------------------------------|--------------|
| 1  | T1   | Ketelitian                      | 4            |
| 2  | T2   | Menyelesaikan tugas tepat waktu | 4            |
| 3  | T3   | Solutif                         | 4            |
| 4  | T4   | Penerimaan tugas tambahan       | 3            |

Aspek tanggung jawab berhubungan dengan peran seorang pengawas yang dapat bertanggungjawab terhadap petugas didalam teamnya penilaian terdiri dari tertulis dan wawancara, serta harus memenuhi nilai target dari sub kriteria ketelitian = 4, penyelesaian tugas tepat waktu = 4, solutif = 4, penerimaan tugas tambahan = 3.

Berikut adalah asumsi hasil penilaian tiap-tiap aspek dari 5 orang calon pengawas sensus

**Tabel IV.4**  
**Hasil penilaian aspek administrasi**

| No | Nama Calon PML   | A1 | A2 | A3 |
|----|------------------|----|----|----|
| 1  | M. Akil Abidilah | 2  | 3  | 2  |
| 2  | Apriyadi         | 2  | 4  | 3  |
| 3  | Rakha Aditya     | 4  | 4  | 3  |
| 4  | Hartati          | 4  | 2  | 3  |
| 5  | Mega Cahyani     | 4  | 4  | 3  |

**Tabel IV.5**  
**Hasil penilaian aspek kepribadian**

| No | Nama Calon PML   | K1 | K2 | K3 | K4 |
|----|------------------|----|----|----|----|
| 1  | M. Akil Abidilah | 3  | 3  | 2  | 4  |
| 2  | Apriyadi         | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 3  | Rakha Aditya     | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 4  | Hartati          | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 5  | Mega Cahyani     | 3  | 4  | 3  | 3  |

**Tabel IV.6**  
**Hasil penilaian aspek tanggung jawab**

| No | Nama Calon PML   | T1 | T2 | T3 | T4 |
|----|------------------|----|----|----|----|
| 1  | M. Akil Abidilah | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 2  | Apriyadi         | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 3  | Rakha Aditya     | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 4  | Hartati          | 2  | 3  | 2  | 4  |
| 5  | Mega Cahyani     | 3  | 3  | 3  | 3  |

### 1. Perhitungan Nilai Gap

Nilai gap adalah selisih dari hasil penilaian calon PML dengan nilai target.

Berikut adalah hasil perhitungan nilai gap dari masing-masing aspek:

**Tabel IV.7****Nilai gap aspek administrasi**

| No | Nama Calon PML   | A1 | A2 | A3 |
|----|------------------|----|----|----|
| 1  | M. Akil Abidilah | -1 | -1 | -2 |
| 2  | Apriyadi         | -1 | 0  | -1 |
| 3  | Rakha Aditya     | 1  | 0  | -1 |
| 4  | Hartati          | 1  | -2 | -1 |
| 5  | Mega Cahyani     | 1  | 0  | -1 |

**Tabel IV.8****Nilai gap aspek kepribadian**

| No | Nama Calon PML   | K1 | K2 | K3 | K4 |
|----|------------------|----|----|----|----|
| 1  | M. Akil Abidilah | -1 | -1 | -1 | 1  |
| 2  | Apriyadi         | -1 | -2 | 0  | 0  |
| 3  | Rakha Aditya     | -1 | -2 | 0  | 0  |
| 4  | Hartati          | -2 | -1 | 0  | 0  |
| 5  | Mega Cahyani     | -1 | 0  | 0  | 0  |

**Tabel IV.9****Nilai gap aspek tanggung jawab**

| No | Nama Calon PML   | T1 | T2 | T3 | T4 |
|----|------------------|----|----|----|----|
| 1  | M. Akil Abidilah | -1 | -1 | -1 | 1  |
| 2  | Apriyadi         | -1 | -2 | -1 | 0  |
| 3  | Rakha Aditya     | -1 | -1 | -1 | 0  |
| 4  | Hartati          | -2 | -1 | -2 | 1  |
| 5  | Mega Cahyani     | -1 | -1 | -1 | 0  |

## 2. Pembobotan

Setelah mendapatkan nilai gap, selanjutnya adalah memberikan nilai bobot dari setiap nilai gap.

Berikut adalah nilai bobot dari masing-masing aspek:

**Tabel IV.10****Nilai bobot aspek administrasi**

| No | Nama Calon PML   | A1  | A2 | A3 |
|----|------------------|-----|----|----|
| 1  | M. Akil Abidilah | 5   | 5  | 4  |
| 2  | Apriyadi         | 5   | 6  | 5  |
| 3  | Rakha Aditya     | 5,5 | 6  | 5  |
| 4  | Hartati          | 5,5 | 4  | 5  |
| 5  | Mega Cahyani     | 5,5 | 6  | 5  |

**Tabel IV.11****Nilai bobot aspek kepribadian**

| No | Nama Calon PML   | K1 | K2 | K3 | K4  |
|----|------------------|----|----|----|-----|
| 1  | M. Akil Abidilah | 5  | 5  | 5  | 5,5 |
| 2  | Apriyadi         | 5  | 4  | 6  | 6   |
| 3  | Rakha Aditya     | 5  | 4  | 6  | 6   |
| 4  | Hartati          | 4  | 5  | 6  | 6   |
| 5  | Mega Cahyani     | 5  | 6  | 6  | 6   |

**Tabel IV.12****Nilai bobot aspek tanggung jawab**

| No | Nama Calon PML   | T1 | T2 | T3 | T4  |
|----|------------------|----|----|----|-----|
| 1  | M. Akil Abidilah | 5  | 5  | 5  | 5,5 |
| 2  | Apriyadi         | 5  | 4  | 5  | 6   |
| 3  | Rakha Aditya     | 5  | 5  | 5  | 6   |
| 4  | Hartati          | 4  | 5  | 4  | 5,5 |
| 5  | Mega Cahyani     | 5  | 5  | 5  | 6   |

### 3. Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Sebelum menghitung *core factor* dan *secondary factor*, masing-masing subkriteria dikelompokkan dulu mana yang termasuk *core factor* dan *secondary factor*.

**Tabel IV.13**

**Pengelompokkan *core factor* dan *secondary factor***

| No | Kriteria       | Subkriteria                          |                                |
|----|----------------|--------------------------------------|--------------------------------|
|    |                | <i>Core Factor</i><br>60%            | <i>Secondary Factor</i><br>40% |
| 1  | Administrasi   | Pendidikan (A2)                      | Usia (A1)                      |
|    |                | Pengalaman (A3)                      |                                |
| 2  | Kepribadian    | Etika dan perilaku (K1)              | Kematangan emosi (K4)          |
|    |                | Kemampuan berkomunikasi (K2)         |                                |
|    |                | Leadership (K3)                      |                                |
| 3  | Tanggung Jawab | Ketelitian (T1)                      | Penerimaan tugas tambahan (T4) |
|    |                | Menyelesaikan tugas tepat waktu (T2) |                                |
|    |                | Solutif (T3)                         |                                |

Nilai *core factor* diperoleh dari nilai rata-rata *core factor* dari tiap subkriteria dibagi dengan jumlah item dari *core factor*. Sedangkan nilai *secondary factor* diperoleh dari nilai rata-rata *secondary factor* dibagi dengan jumlah item dari *secondary factor*.

Berikut adalah nilai *core factor* dan *secondary factor* dari masing-masing aspek:

**Tabel IV.14**

**aspek administrasi Nilai *core factor* dan *secondary factor***

| No | Nama Calon PML   | A1  | A2 | A3 | NCF | NSF |
|----|------------------|-----|----|----|-----|-----|
| 1  | M. Akil Abidilah | 5   | 5  | 4  | 4,5 | 5   |
| 2  | Apriyadi         | 5   | 6  | 5  | 5,5 | 5   |
| 3  | Rakha Aditya     | 5,5 | 6  | 5  | 5,5 | 5,5 |
| 4  | Hartati          | 5,5 | 4  | 5  | 4,5 | 5,5 |
| 5  | Mega Cahyani     | 5,5 | 6  | 5  | 5,5 | 5,5 |

**Tabel IV.15**

**Nilai *core factor* dan *secondary factor* aspek kepribadian**

| No | Nama Calon PML   | K1 | K2 | K3 | K4  | NCF    | NSF |
|----|------------------|----|----|----|-----|--------|-----|
| 1  | M. Akil Abidilah | 5  | 5  | 5  | 5,5 | 5,00   | 5,5 |
| 2  | Apriyadi         | 5  | 4  | 6  | 6   | 5      | 6   |
| 3  | Rakha Aditya     | 5  | 4  | 6  | 6   | 5      | 6   |
| 4  | Hartati          | 4  | 5  | 6  | 6   | 5,00   | 6   |
| 5  | Mega Cahyani     | 5  | 6  | 6  | 6   | 5,6667 | 6   |

**Tabel IV.16**  
**Nilai *core factor* dan *secondary factor* aspek tanggung jawab**

| N<br>o | Nama<br>Calon<br>PML | T<br>1 | T<br>2 | T<br>3 | T<br>4 | NC<br>F | NS<br>F |
|--------|----------------------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|
| 1      | M. Akil Abidilah     | 5      | 5      | 5      | 5,5    | 5       | 5,5     |
| 2      | Apriyadi             | 5      | 4      | 5      | 6      | 4,667   | 6       |
| 3      | Rakha Aditya         | 5      | 5      | 5      | 6      | 5       | 6       |
| 4      | Hartati              | 4      | 5      | 4      | 5,5    | 4,333   | 5,5     |
| 5      | Mega Cahyani         | 5      | 5      | 5      | 6      | 5       | 6       |

#### 4. Perhitungan Nilai Total

Perhitungan nilai total diperoleh dari persentase *core factor* dikali dengan nilai *core factor* ditambah dengan persentase *secondary factor* dikali dengan nilai *secondary factor*. Berikut adalah nilai total dari masing-masing aspek:

**Tabel IV.17**  
**Perhitungan nilai total aspek administrasi**

| No | Nama<br>Calon<br>PML | NC<br>F | NS<br>F | Nilai<br>Aspek<br>Administrasi |
|----|----------------------|---------|---------|--------------------------------|
| 1  | M. Akil Abidilah     | 4,5     | 5       | 4,7                            |
| 2  | Apriyadi             | 5,5     | 5       | 5,3                            |
| 3  | Rakha Aditya         | 5,5     | 5,5     | 5,5                            |

|   |              |     |     |     |
|---|--------------|-----|-----|-----|
| 4 | Hartati      | 4,5 | 5,5 | 4,9 |
| 5 | Mega Cahyani | 5,5 | 5,5 | 5,5 |

**Tabel IV.18**  
**Perhitungan nilai total aspek kepribadian**

| No | Nama<br>Calon<br>PML | NCF    | NSF | Nilai<br>Total<br>Aspek<br>Kepribadian |
|----|----------------------|--------|-----|----------------------------------------|
| 1  | M. Akil Abidilah     | 5,00   | 5,5 | 5,2                                    |
| 2  | Apriyadi             | 5      | 6   | 5,4                                    |
| 3  | Rakha Aditya         | 5      | 6   | 5,4                                    |
| 4  | Hartati              | 5,00   | 6   | 5,4                                    |
| 5  | Mega Cahyani         | 5,6667 | 6   | 5,8                                    |

**Tabel IV.19**  
**Perhitungan nilai total aspek tanggung jawab**

| N<br>o | Nama<br>Calon<br>PML | NCF    | NS<br>F | Nilai<br>Total<br>Aspek Tanggung<br>Jawab |
|--------|----------------------|--------|---------|-------------------------------------------|
| 1      | M. Akil Abidilah     | 5      | 5,5     | 5,2                                       |
| 2      | Apriyadi             | 4,6667 | 6       | 5,2                                       |
| 3      | Rakha Aditya         | 5      | 6       | 5,4                                       |
| 4      | Hartati              | 4,3333 | 5,5     | 4,8                                       |

|   |              |   |   |     |
|---|--------------|---|---|-----|
| 5 | Mega Cahyani | 5 | 6 | 5,4 |
|---|--------------|---|---|-----|

### 5. Perhitungan Penentuan Rangkings

Hasil akhir dari system pendukung keputusan setelah melalui tahapan perhitungan adalah berupa hasil rangking. Hasil rangking tertinggi sampai dengan jumlah kebutuhan pengawas yang dibutuhkan yang akan direkomendasikan oleh sistem untuk dijadikan sebagai pengawas sensus. Berikut adalah tabel perhitungan rangking:

**Tabel IV.20**

**Perhitungan penentuan rangking**

| N<br>o | Nama Calon PML   | NA<br>(35<br>) | NK<br>(35<br>) | NT<br>(30<br>) | Sk<br>or | Rang<br>king |
|--------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------|--------------|
| 1      | M. Akil Abidilah | 4,7            | 5,2            | 5,2            | 5,03     | 5            |
| 2      | Apriyadi         | 5,3            | 5,4            | 5,2            | 5,31     | 3            |
| 3      | Rakha Aditya     | 5,5            | 5,4            | 5,4            | 5,44     | 2            |
| 4      | Hartati          | 4,9            | 5,4            | 4,8            | 5,05     | 4            |
| 5      | Mega Cahyani     | 5,5            | 5,8            | 5,4            | 5,58     | 1            |

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari perancangan program yang telah dilakukan, diantaranya :

1. Metode *profil matching* membantu penentuan calon pengawas sensus yang sesuai dengan kriteria diinginkan berdasarkan hasil dari penghitungan nilai gap, pembobotan, nilai core faktor, secondary faktor dan nilai total. Dari nilai total tersebut maka akan diperoleh rangking nilai tertinggi sampai dengan yang terendah.

2. Metode *profil matching* memudahkan dan mempersingkat waktu dalam proses pemilihan pengawas sensus.

Untuk pengembangan selanjutnya, kemudahan dalam penentuan keputusan, sebaiknya :

1. membangun aplikasi berbasis *website* dan aplikasi di android dalam hal penerimaan petugas untuk para calon petugas sensus, agar mereka bisa input datanya sendiri.
2. Untuk aspek manajerial, metode *profil matching* juga bisa menjadi pilihan guna memberikan penilaian dan evaluasi kinerja pegawai.

## REFERENSI

- [1] S. Rakasiwi, H. Kusumo, and I. Laila, "Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web," *Jurnal Sains dan Manajemen*, vol. 9, no. 2, 2021.
- [2] Direktorat Statistik Kesejahteraan Sosial, *Buku 3 Pedoman Pengawas Survei Sosial Ekonomi Nasional Susenas Maret 2021*. Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2020.
- [3] O. Husni Taufiq and A. Kusumah Wardani, "Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi," *Jurnal Moderat*, vol. 6, no. 3, 2020.
- [4] Y. Niis Molo, Y. P. Kelen, and Y. O. Rema, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching Berbasis Website Studi Kasus : PT.NSS Kefamenanu," *Tekno Kompak*, vol. 16, no. 1, 2022.
- [5] E. Suhartono and M. Badrul, "Penerapan Metode Profile Matching Untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru," *Prosisko*, vol. 8, 2021.
- [6] M. Chatibul Umam, D. Arifianto, T. Adi Cahyanto, and J. Teknik Informatika, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Di Universitas Muhammadiyah Jember Dengan Metode Profile Matching," *Justindo*, vol. 3, 2018.
- [7] D. Rahmawati, Y. S. Syaripudin, and L. R. Nugraha, "Strategi Komunikasi Petugas Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandung dalam Melaksanakan Sensus Penduduk 2020 Di Masa Pandemi Covid-19," *Syntax Idea*, vol. 3, no. 3, p. 491, Mar. 2021, doi: 10.36418/syntax-idea.v3i3.1095.
- [8] T. D. Putra and R. Purnomo, "Manfaat dan Metode Aplikasi Sensus Penduduk Online di Desa Sukabakti," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, vol. 10, no. 1, 2020, doi: 10.30999/jpkm.v10i1.875.
- [9] S. Kom. , M. P. Luh Made Yulyantari and S. Kom. , M. IGKG Puritan Wijaya ADH, *Manajemen Model Pada Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Andi , 2019.