

Sistem Pendukung Keputusan Rekomendasi Mutasi Personel Polri Pada Polres Musi Rawas Menggunakan Metode Maut

Supiya¹, Rakhmad Kuswandhie², Syafi'ul Hamidani³

Program Studi Sistem Informasi, STMIK Bina Nusantara Jaya Lubuklinggau

¹supiyayak@gmail.com, ²ma2dxl@gmail.com, ³hamidanipertama@gmail.com

Abstract

The Indonesian National Police (Polri) is a government institution with personnel spread throughout Indonesia, from Sabang to Merauke. In order to maintain effectiveness and optimize performance, Polri implements a personnel transfer policy as part of the human resource development system. However, based on observations at the Musi Rawas Police, the personnel transfer process is still carried out manually without the support of an adequate computerized system. This condition often causes a mismatch between personnel competencies and job requirements, thus affecting organizational performance. This study proposes the development of a computer-based decision support system (DSS) to assist the process of determining personnel transfers at the Musi Rawas Police. This system uses several criteria in the decision-making process, namely skills, length of service, responsibility, work performance, communication skills, and education level. The decision-making method is carried out by weighting and ranking alternatives based on the total value of each criterion. The results of the system test show that the best alternative recommended for transfer is Haris Joko Purwono, S.H. with the highest score of 0.708, which is considered most suitable for placement in the Muara Lakitan Police Sector. The implementation of this decision support system has proven to be able to provide more objective mutation recommendations and in accordance with organizational needs. With the computerized system, the process of determining mutations becomes more transparent, efficient, and measurable. In addition, the placement of personnel according to their competencies is expected to improve work effectiveness and overall performance within the Musi Rawas Police.

Keywords: *Personnel, Mutations, MAUT*

Abstrak

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu institusi pemerintahan yang memiliki personel tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dari Sabang hingga Merauke. Dalam rangka menjaga efektivitas dan optimalisasi kinerja, Polri menerapkan kebijakan mutasi personel sebagai bagian dari sistem pembinaan sumber daya manusia. Namun, berdasarkan observasi pada Polres Musi Rawas, proses mutasi personel masih dilakukan secara manual tanpa dukungan sistem terkomputerisasi yang memadai. Kondisi ini sering menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi personel dengan kebutuhan jabatan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini mengusulkan pengembangan sistem pendukung keputusan (SPK) berbasis komputer untuk membantu proses penentuan mutasi personel pada Polres Musi Rawas. Sistem ini menggunakan beberapa kriteria dalam proses pengambilan keputusan, yaitu keterampilan (skill), lama jabatan, tanggung jawab (responsibility), prestasi kerja, kemampuan komunikasi, dan tingkat pendidikan. Metode pengambilan keputusan dilakukan dengan pembobotan dan perankingan alternatif berdasarkan nilai total dari setiap kriteria. Hasil pengujian sistem menunjukkan bahwa alternatif terbaik yang direkomendasikan untuk mutasi adalah Haris Joko Purwono, S.H. dengan nilai tertinggi sebesar 0,708, yang dinilai paling sesuai untuk ditempatkan pada bagian Polsek Muara Lakitan. Implementasi sistem pendukung keputusan ini terbukti mampu memberikan rekomendasi mutasi yang lebih objektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya sistem terkomputerisasi, proses penentuan mutasi menjadi lebih transparan, efisien, dan terukur. Selain itu,

penempatan personel yang sesuai dengan kompetensinya diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja keseluruhan di lingkungan Polres Musi Rawas.

Kata kunci: Personil, Mutasi, MAUT

© 2025 Author

Creative Commons Attribution 4.0 International License



1. Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan personil yang tersebar dari sabang sampai marauke yang di mana salah satu organisasi di dalam pemerintahan, personil bersedia ditempatkan di semua wilayah Indonesia yang merupakan sumpah seorang polri, mutasi dilakukan agar dapat memenuhi kebutuhan pada wilayah tertentu sesuai pkeilmuannya. kualitas kinerja polri agar menjadi lebih baik maka mutasi salah satu pembinaan yang dilakukan. Dalam hal mutasi yaitu kegiatan pemindahan tugas ketempat yang baru.

Berkembangnya sistem pendukung keputusan dengan kemajuan teknologi maka banyak pendataan maupun memilih keputusan dengan menggunakan sistem. menurut Triansyah [1]. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah dengan kondisi semi terstruktur dan tak terstruktur. Dalam membuat suatu sistem pendukung keputusan kita harus bisa mencapai tujuan dari system pendukung keputusan tersebut, yaitu memberikan prediksi serta mengarahkan agar dapat mengambil keputusan atau membantu menentukan atau pun memecahkan masalah sehingga di ambil keputusan yang lebih baik. Dengan kesesuaian kriteria-kriteria dengan membangun sistem pendukung keputusan yang sesuai permasalahan.

Sistem yang struktur maupun tidak struktur yang dimiliki sistem pendukung keputusan, Sistem pendukung keputusan melakukan mutasi anggota polri dapat digunakan dengan metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT). Dalam Widyawati [2], Multi Attribute Utility Theory (MAUT) merupakan berkisar pada pemberian bobot pada nilai relevan yang berkontribusi pada evaluasi keseluruhan suatu objek. Bobot ini biasa disebut dengan nilai utilitas. MAUT berfungsi sebagai katalis untuk mengubah berbagai kepentingan.

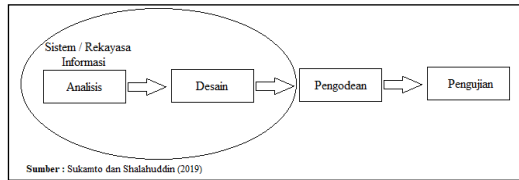
Penelitian tentang spk promosi jabatan sudah pernah dilakukan, salah satunya oleh ginanjar [3] yang meggunakan metode rekam jejak yang mempunyai 9 yaitu komponen yang harus dipenuhi yaitu data riwayat hidup, assessment center, catatan personel, penilaian sistem manajemen kinerja (SMK), psikologi, kesehatan, kesamaptaan jasmani, tanda kehormatan dan penghargaan, dan kuisisioner 360

derajat. Kemudian ada pula penelitian oleh perdana [4] yang menggunakan metode AHP dalam SPK mutasi personel pada polres dan polsek galang, da nada pula penelitian oleh ariani [5] yang merekomendasikan penentuan personel pengamanan vip dengan metode SAW

Berdasarkan hasil observasi pada Polres Musi Rawas, diketahui bahwa proses mutasi personel masih dilakukan secara manual tanpa dukungan sistem pendukung keputusan yang terstruktur. Prosedur mutasi saat ini dilakukan melalui dua mekanisme, yaitu pengajuan langsung oleh personel ke bagian SDM serta permintaan dari Kapolres yang mengarahkan personel untuk dimutasi. Kondisi tersebut sering menimbulkan ketidaksesuaian antara kompetensi personel dengan posisi yang dibutuhkan, sehingga berdampak pada kurang optimalnya kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi dalam mengembangkan sistem pendukung keputusan berbasis komputer untuk membantu proses penentuan mutasi personel Polri di Polres Musi Rawas. Sistem ini dirancang dengan mempertimbangkan sejumlah kriteria objektif seperti lama jabatan, tanggung jawab (responsibility), prestasi kerja, kemampuan komunikasi, dan tingkat pendidikan. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada penerapan model pengambilan keputusan berbasis kriteria multidimensi yang disesuaikan dengan karakteristik organisasi kepolisian daerah, sehingga mampu menghasilkan rekomendasi mutasi yang lebih tepat sasaran dan meningkatkan efektivitas kinerja personel secara keseluruhan.

2. Metode Penelitian

Model air terjun (waterfall) menyediakan pendekatan alur yang lebih terstruktur dan kompleks. Penulis menggunakan moder waterfall dikarenakan menggunakan metode ini memungkinkan untuk setiap proses nya dapat dikontrol. Yang dimana proses pengembangan dulakukan dengan tahap demi tahap, sehingga model tersebut dapat meminimalis kesalahan yang mungkin akan terjadi. Berikut adalah gambar model air terjun:



Gambar 1. Metode Waterfall

Menurut nur hidayati [6], menyatakan bahwa terdapat beberapa tahapan sebagai berikut :

1. Analisis kebutuhan perangkat lunak

Proses analisis perangkat lunak dilakukan kebutuhan software dalam membangun maupun mengembangkan suatu sistem agar mudah untuk digunakan user.

2. Desain

Desain perangkat lunak adalah arsitektur desain sistem yang akan dibangun sudah sesuai dengan pengguna inginkan dengan interface yang baik dan mudah untuk dipahami.

3. Pembuatan kode program

Pembuatan kode merupakan proses pembuatan aplikasi menyesuaikan desain yang telah ditetapkan agar sistem yang dibangun sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

4. Pengujian

Pengujian fokus kepada perangkat lunak dengan menguji operasional data input, output yang telah sesuai dengan rancangan agar keluaran sistem memiliki tujuan yang sama dengan keinginan pengguna.

5. Pendukung (support) atau pemeliharaan (maintenance)

Dikarenakan adanya perubahan ketika sudah dikirimkan ke user. Maka pemeliharaan wajib dilakukan untuk mengevaluasi sistem yang telah berjalan agar dapat dikembangkan menjadi sistem yang lebih kompleks.

2.1. Pengujian Black Box

Menurut Uminingsih [7], menyatakan bahwa Metode Black Box Testing adalah pengujian yang dilakukan agar dapat mengetahui kesalahan pada sistem yang dibangun dengan mendapatkan tujuan yang pasti. Penulis memilih metode Black Box pada penelitian ini yaitu dikarenakan pada pengujian yang dilakukan dapat menemukan kesalahan fungsi pada sistem yang akan dibangun berupa antar muka serta model data. Yang dimana agar aplikasi perangkat lunak dapat beroperasi dengan baik sesuai spesifikasi yang berfokus pada input dan output dengan keinginan user.

2.2. Sistem Pendukung Keputusan

Siswanto [8] menyatakan sistem Pendukung Keputusan merupakan model sistem yang dapat menyelesaikan masalah yang tidak terstruktur. Turban [9] mendefinisikan bahwa sistem pendukung keputusan merupakan proses data yang dilakukan dalam pengambilan keputusan dengan kemudahan

antar muka pengguna. Serta dapat menggabungkan sistem pemikiran dalam upaya menentukan keputusan. Menurut Dellys dan Adhie E [10] menyatakan bahwa sistem yang mampu mengupayakan memberikan solusi permasalahan dalam pengambilan keputusan yang terkomputerisasi. Dengan memiliki sifat interaktif dengan pengguna sistem pendukung keputusan dapat digunakan secara berlanjutan.

2.3. Mutasi

Menurut siti [11], menyatakan bahwa mutasi adalah sistem yang memberi pengaruh kepada pegawai dalam mengembangkan kinerja serta dapat meningkatkan ketrampilan dan keaktifan pekerjaannya. Kegiatan mutasi dilakukan agar kinerja pegawai tidak monoton sehingga lingkungan kerja lebih aktif dan menambah keakraban antar pegawai. Menurut Made [12] menyatakan mutasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dari perusahaan atau instansi pemerintah. Mutasi dapat diartikan sebagai perindahan pegawai yang disebabkan berbagai kondisi tertentu.

2.4. Multi Attribute Utility Theory (MAUT)

Juniar [13] Multi Attribute Utility Theory (MAUT) merupakan kombinasi upaya pengukuran dalam biaya dari perbandingan kuantitatif, keuntungan dan resiko yang berbeda-beda. Maka pada setiap alternatif yang ada akan memberikan kriteria-kriteria sehingga dapat memberikan sebuah solusi dalam penentuan suatu nilai. Yogi dan Sularso[14], MAUT adalah suatu skema dengan skala 0-1 dengan 0 dengan nilai terjelek serta 1 sebagai nilai terbaik. Metode ini digunakan sebagai nilai utilitas dari normalisasi nilai dan bobot kriteria.

Mohammad [15], Metode MAUT merupakan dapat diartikan sebagai evaluasi akhir dari bobot yang dijumlahkan dengan nilai dari suatu alternatif. Metode MAUT dilakukan melalui adapun beberapa tahapan dari Proses penyelesaian metode MAUT yaitu :

a. Membuat Matriks Keputusan

$$X_{ij} = \begin{bmatrix} r_{11} & \cdots & r_{1j} & \cdots & r_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots & \ddots & \vdots \\ r_{i1} & \cdots & r_{ij} & \cdots & r_{in} \\ \vdots & \ddots & \vdots & \ddots & \vdots \\ r_{m1} & \cdots & r_{mj} & \cdots & r_{mn} \end{bmatrix} \dots\dots\dots(1)$$

b. Menghitung Matriks Ternormalisasi

$$(r_{ij}^*) = \frac{r_{ij} - \min(r_{ij})}{\max(r_{ij}) - \min(r_{ij})} \dots\dots\dots(2)$$

(Untuk Benefit)

$$(r_{ij}^*) = 1 + \left(\frac{\min(r_{ij}) - r_{ij}}{\max(r_{ij}) - \min(r_{ij})} \right) \dots\dots\dots(3)$$

(Untuk Cost)

c. Mencari Nilai Marginal Utilitas (U_{ij})

$$U_{ij} = \frac{e^{(r_{ij}^*)^2} - 1}{1.71} \dots\dots\dots(4)$$

(Untuk U_{ij})

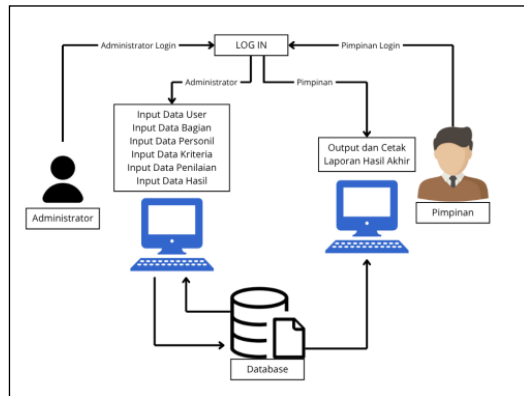
d. Mencari Nilai Utilitas Akhir (U_i)

$$U_i = \sum_j^n = 1 u_{ij} \cdot w_j \dots\dots\dots(5)$$

(Untuk U_i)

3. Hasil dan Pembahasan

Arsitektur sistem adalah model yang dirancang pada sistem dan memiliki komponen yang saling terkait. Adapun arsitektur sistem pendukung keputusan untuk menentukan rekomendasi mutasi personel polri pada Polres Musi Rawas menggunakan metode maut berbasis web yaitu:



Gambar 2. Arsitektur Sistem

Pada gambar diatas terdapat 2 lever user dalam pengoperasian aplikasi yaitu pertama admin melakukan proses login dengan memasukkan username dan password. Sistem akan melakukan validasi terhadap username dan password jika benar maka sistem akan menampilkan halaman antar muka pengguna. Sistem akan menampilkan pesan “berhasil login”. selanjutnya admin akan melakukan proses input data ke dalam sistem dan secara otomatis sistem akan menampilkan data-data yang sudah diinput. Adapun data-data yang akan di input yaitu data user, data bagian, data personil, data kriteria, data penilaian dan data hasil. Selain itu admin dapat melakukan perubahan data dan menghapus data. kemudian data yang sudah dikelola oleh admin akan ditampilkan dalam bentuk laporan yang nantinya akan digunakan oleh level pimpinan.

3.1. Alternatif dan Kriteria

Adapun rancangan perhitungan manual, input dan Output dari sistem yang dibuat adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Tabel Data Bagian

No	Nama Bagian
1	Pama Polres Musi Rawas
2	Kanitregident sat Lantas Polres Musi Rawas
3	Pasiaga 1 Bagops Polres Musi Rawas
4	Kaurbinopsnal satbinmas Polres Musi Rawas
5	Kanitgakkum satlantas polrea Musi Rawas
6	Wakaposek suku tengah lakitan ulu terawas Polres Musi Rawas
7	Paurmin bagops Polres Musi Rawas
8	Kanitidik 4 satreskrim Polres Musi Rawas
9	Paur subbagprogar bagren Polres Musi Rawas
10	Paurmin bagren Polres Musi Rawas
11	Ps.paurmin bagren Polres Musi Rawas
12	Ps.paur subbagprogar bagren Polres Musi Rawas
13	Paur subbagdalgar bagren Polres Musi Rawas
14	Ps kanit 2 satresnarkoba Polres Musi Rawas

Tabel 2. Tabel Data Personil

No	Nama Persoil
1	Adam Deva Darmawan, S.TR.K
2	Haris Joko Purwono, S.H
3	Eko Setiawan, S.H., M.Si
4	Jumar Bolivar, S.H
5	Gita Loris, S.H

Tabel 3. Tabel Data Kriteria

No	Kriteria	Bobot
1	Lama Jabatan	0.25
2	Pendidikan	0.3
3	Komunikatif	0.2
4	Prestasi Kerja	0.15
5	Responsibility	0.1

Lama jabatan kriteria lebih penting dari Komunikatif, Kriteria ini menilai seberapa lama seseorang telah menjabat dalam posisi tertentu. Semakin lama seseorang menjabat, maka semakin banyak pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Nilai kriteria ini dapat diukur dalam satuan tahun atau bulan. Pendidikan lebih penting dari lama jabatan, Kriteria ini menilai tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin besar kemungkinan seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik. Nilai kriteria ini dapat diukur dalam satuan tingkat pendidikan (misalnya, SD, SMP, SMA, Diploma, Sarjana, Magister, Doktor). Komunikatif lebih penting dari prestasi kerja, Kriteria ini menilai kemampuan seseorang dalam berkomunikasi dengan efektif. Kemampuan komunikasi yang baik sangat penting dalam lingkungan kerja, terutama dalam posisi yang memerlukan interaksi dengan orang lain. Nilai kriteria ini dapat diukur dalam satuan skala penilaian (misalnya, 1-5) berdasarkan kemampuan komunikasi

yang dimiliki. Prestasi Kerja Kriteria ini menilai prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam posisi tertentu. Prestasi kerja yang baik dapat menunjukkan kemampuan dan kinerja yang efektif. Nilai kriteria ini dapat diukur dalam satuan skala penilaian (misalnya, 1-5) berdasarkan prestasi kerja yang dimiliki. Responsibility kepentingan terakhir, kriteria ini menilai kemampuan seseorang dalam

mengambil tanggung jawab dan mengelola tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan tanggung jawab yang baik sangat penting dalam lingkungan kerja. Nilai kriteria ini dapat diukur dalam satuan skala penilaian (misalnya, 1-5) berdasarkan kemampuan tanggung jawab yang dimiliki.

3.2. Perhitungan MAUT

Tabel 4. Tabel Pendataan Nilai Alternatif

No	Nama	N1	N2	N3	N4	N5
		Lama Jabatan	Pendidikan	Komunikatif	Prestasi Kerja	Responsibility
1	Adam Deva Darmawan, S.TR.K	3	2	3	3	4
2	Haris Joko Purwono, S.H	3	3	4	2	3
3	Eko Setiawan, S.H., M.Si	4	2	3	3	2
4	Jumar Bolivar, S.H	1	4	2	2	2
5	Gita Loris, S.H	2	1	2	1	1

Nilai Max merupakan hasil dari nilai tertinggi dari masing-masing personil berdasarkan kriteria. Nilai Min merupakan hasil dari nilai terendah dari masing-masing personil berdasarkan kriteria. Selanjutnya selisih merupakan selisih nilai antara nilai max dan min berdasarkan kriteria.

Adam Deva Darmawan, S.TR.K (N1)

$$\begin{aligned}
 &= (\text{Nilai N1-min})/\text{selisih} \\
 &= (3-1)/3 \\
 &= 0.666666667
 \end{aligned}$$

Adam Deva Darmawan, S.TR.K (N2)

$$\begin{aligned}
 &= (\text{Nilai N2-min})/\text{selisih} \\
 &= (2-1)/3 \\
 &= 0.333333333
 \end{aligned}$$

Adam Deva Darmawan, S.TR.K (N3)

$$\begin{aligned}
 &= (\text{Nilai N3-min})/\text{selisih} \\
 &= (3-2)/2 \\
 &= 0.5
 \end{aligned}$$

Adam Deva Darmawan, S.TR.K (N4)

$$\begin{aligned}
 &= (\text{Nilai N4-min})/\text{selisih} \\
 &= (3-1)/2 \\
 &= 1
 \end{aligned}$$

Adam Deva Darmawan, S.TR.K (N5)

$$\begin{aligned}
 &= (\text{Nilai N5-min})/\text{selisih} \\
 &= (4-1)/3 \\
 &= 1
 \end{aligned}$$

...

Gita Loris, S.H (N1)

$$\begin{aligned}
 &= (\text{Nilai N1-min})/\text{selisih} \\
 &= (2-1)/3 \\
 &= 0
 \end{aligned}$$

Gita Loris, S.H (N2)

$$\begin{aligned}
 &= (\text{Nilai N2-min})/\text{selisih} \\
 &= (1-1)/3 \\
 &= 0
 \end{aligned}$$

Gita Loris, S.H (N3)

$$\begin{aligned}
 &= (\text{Nilai N3-min})/\text{selisih} \\
 &= (2-2)/2 \\
 &= 0
 \end{aligned}$$

Gita Loris, S.H (N4)

$$\begin{aligned}
 &= (\text{Nilai N4-min})/\text{selisih} \\
 &= (1-1)/2 \\
 &= 0
 \end{aligned}$$

Gita Loris, S.H (N5)

$$\begin{aligned}
 &= (\text{Nilai N5-min})/\text{selisih} \\
 &= (1-1)/3
 \end{aligned}$$

$$= 0.33333333$$

Kemudian Nilai bobot kriteria merupakan nilai yang diberikan untuk mengukur seberapa penting suatu kriteria dalam pengambilan keputusan.

$$\begin{aligned} \text{Adam Deva Darmawan, S.TR.K (N1)} \\ &= \text{Matrix N1} \times \text{Nilai Bobot N1} \\ &= 0.66666667 \times 0.25 \\ &= 0.16666667 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Adam Deva Darmawan, S.TR.K (N2)} &= \\ \text{Matrix N2} \times \text{Nilai Bobot N2} &= \\ &= 0.33333333 \times 0.3 \\ &= 0.1 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Adam Deva Darmawan, S.TR.K (N3)} &= \\ \text{Matrix N3} \times \text{Nilai Bobot N3} &= \\ &= 0.5 \times 0.2 \\ &= 0.1 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Adam Deva Darmawan, S.TR.K (N4)} \\ &= \text{Matrix N4} \times \text{Nilai Bobot N4} \\ &= 1 \times 0.15 \\ &= 0.15 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Adam Deva Darmawan, S.TR.K (N5)} \\ &= \text{Matrix N5} \times \text{Nilai Bobot N5} \\ &= 1 \times 0.1 \\ &= 0.1 \end{aligned}$$

...

$$\begin{aligned} \text{Gita Loris, S.H (N1)} \\ &= \text{Matrix N1} \times \text{Nilai Bobot N1} \\ &= 0 \times 0.25 \\ &= 0.08333333 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Gita Loris, S.H (N2)} \\ &= \text{Matrix N2} \times \text{Nilai Bobot N2} \\ &= 0 \times 0.3 \\ &= 0 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Gita Loris, S.H (N3)} \\ &= \text{Matrix N3} \times \text{Nilai Bobot N3} \\ &= 0 \times 0.2 \\ &= 0 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Gita Loris, S.H (N4)} \\ &= \text{Matrix N4} \times \text{Nilai Bobot N4} \\ &= 0 \times 0.15 \\ &= 0 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Gita Loris, S.H (N5)} \\ &= \text{Matrix N5} \times \text{Nilai Bobot N5} \\ &= 0.33333333 \times 0.1 \\ &= 0 \end{aligned}$$

Kemudian menambahkan setiap kriteria

$$\begin{aligned} \text{Adam Deva Darmawan, S.TR.K} \\ &= N1+N2+N3+N4+N5 \\ &= 0.16666667 + 0.1 + 0.1 + 0.15 + 0.1 \\ &= 0.61666667 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Haris Joko Purwono, S.H} \\ &= N1+N2+N3+N4+N5 \\ &= 0.16666667 + 0.2 + 0.2 + 0.075 + \\ &0.06666667 \\ &= 0.70833333 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Eko Setiawan, S.H., M.Si} \\ &= N1+N2+N3+N4+N5 \\ &= 0.025 + 0.1 + 0.1 + 0.15 + 0.03333333 \\ &= 0.63333333 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jumar Bolivar, S.H} \\ &= N1+N2+N3+N4+N5 \\ &= 0 + 0.3 + 0 + 0.075 + 0.03333333 \\ &= 0.40833333 \end{aligned}$$

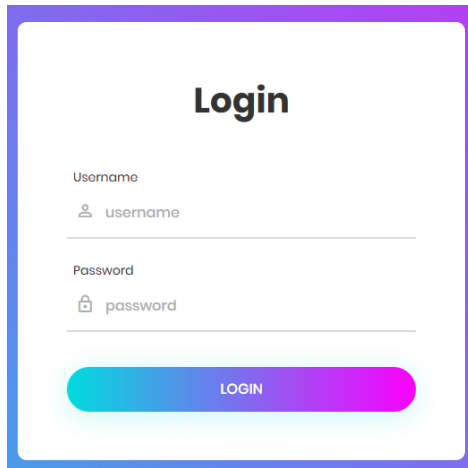
$$\begin{aligned} \text{Gita Loris, S.H} \\ &= N1+N2+N3+N4+N5 \\ &= 0.08333333 + 0 + 0 + 0 + 0 \\ &= 0.08333333 \end{aligned}$$

Tabel 5. Tabel Data Hasil

No	Nama Persoil	Bagian	Nilai
1	Adam Deva Darmawan, S.TR.K	Polsek Lakitan	0.617
2	Haris Joko Purwono, S.H	Polsek Lakitan	0.708
3	Eko Setiawan, S.H., M.Si	Polsek Lakitan	0.633
4	Jumar Bolivar, S.H	Polsek Lakitan	0.408
5	Gita Loris, S.H	Polsek Lakitan	0.083

3.3. Halaman Login

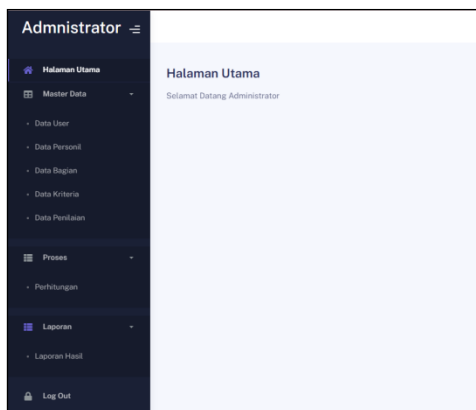
Halaman login digunakan untuk lever user dan pimpinan agar dapat mengakses sistem. Dengan cara memasukkan username dan password kedalam form yang telah disediakan. Jika username dan password yang dimasukkan benar maka akan menghasilkan muncul halaman utama sistem. Halaman login dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Halaman Login

3.4 Halaman Utama Admin

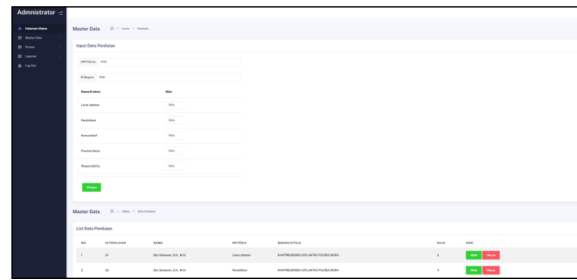
Pada halaman utama admin ini berisikan menu-menu yang dapat diakses oleh admin. Adapun menu-menu yang dapat diakses oleh level admin dari halaman ini yaitu data bagian, data personil, data kriteria, data penilaian, data hasil, dan data user. Halaman menu utama admin dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 4. Halaman Utama Admin

3.5 Halaman Input Penilaian dan Data Penilaian

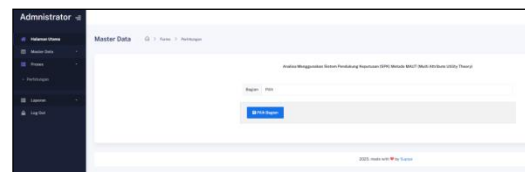
Halaman input penilaian dan data penilaian merupakan halaman yang berisikan form input dan data penilaian. Adapun data-data yang ada pada daftar penilaian yaitu ID penilaian, nama, kriteria, bagian dan nilai. Kemudian pada halaman ini terdapat edit, dan hapus. edit digunakan untuk mengubah data penilaian sedangkan hapus data untuk menghapus data-data penilaian. Berikut gambar 5 tampilan halaman input penilaian dan data penilaian.



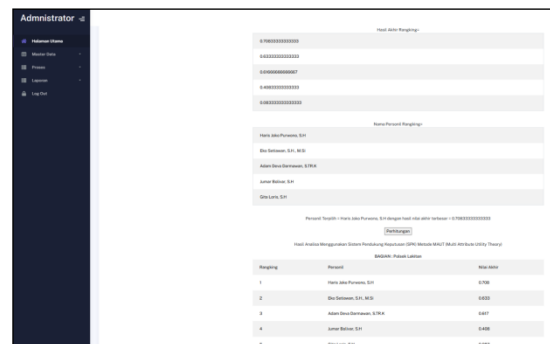
Gambar 5. Input Penilaian dan Data Penilaian

3.6 Halaman Proses Perhitungan

Halaman proses perhitungan merupakan halaman yang memproses untuk mendapatkan hasil. Pada halaman ini admin memilih bagian yang akan dituju sebagai tempat mutasi. Kemudian admin klik proses untuk memproses data dari data penilaian, data bagian, data kriteria dan data personil yang akan dihitung menggunakan metode MAUT. Maka sistem otomatis akan menampilkan hasil untuk admin simpan ke database table hasil. Berikut gambar 6 dan gambar 7 tampilan halaman proses perhitungan:



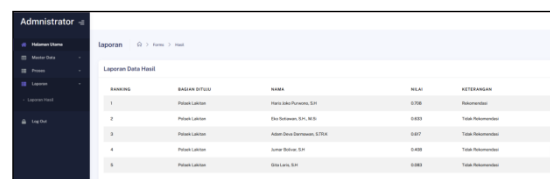
Gambar 6. Halaman Proses Perhitungan



Gambar 7. Halaman proses Perhitungan

3.7 Halaman Laporan Hasil

Halaman laporan hasil merupakan halaman menampilkan hasil perhitungan yang telah disimpan oleh admin kedalam database. Berikut gambar 8 tampilan halaman laporan hasil.



Gambar 8. Halaman Laporan Hasil

4. Kesimpulan

Sistem pendukung keputusan untuk menentukan rekomendasi mutasi personel Polri pada Polres Musi Rawas menggunakan metode MAUT dapat dirancang dengan menggunakan perancangan DFD, ERD, database MySQL, dan pemrograman PHP. Kemudian perlu diidentifikasi kriteria-kriteria yang relevan untuk menentukan rekomendasi mutasi personel Polri seperti lama jabatan, pendidikan, komunikatif, prestasi kerja, Responsibility. Setelah itu, perlu dilakukan penilaian terhadap alternatif-alternatif personel Polri yang akan dimutasi. Penilaian dapat dilakukan dengan menggunakan skala penilaian yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya, perlu dilakukan perhitungan utility untuk masing-masing alternatif personel Polri berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Utility dapat dihitung dengan menggunakan rumus MAUT.

Akhirnya, rekomendasi mutasi personel Polri dapat ditentukan berdasarkan nilai utility yang tertinggi. Personel Polri dengan nilai utility tertinggi dapat direkomendasikan untuk dimutasi ke posisi yang sesuai. Dan proses penilaian dilakukan dengan memilih data personil kemudian dilakukan penilaian berdasarkan kriteria yang telah ditentukan kemudian dilakukan perhitungan menggunakan rumus metode MAUT maka didapatkan hasil dari pengujian sistem pendukung keputusan yaitu mendapatkan ranking pertama yaitu Haris Joko Purwono, S.H dengan nilai tertinggi 0.708, ranking kedua yaitu Eko Setiawan, S.H., M.Si dengan nilai 0,633 dan ranking ketiga yaitu Adam Deva Darmawan, S.TR.K dengan nilai 0,617. Maka yang direkomendasikan mutasi ke bagian Polsek muara lakitan Polres Mura yaitu Haris Joko Purwono, S.H. Penelitian ini masih terbatas pada satu lokasi, yaitu Polres Musi Rawas, dan belum diuji pada skala nasional, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh satuan kerja Polri.

Saran penelitian selanjutnya, sistem pendukung keputusan ini dapat dikembangkan dengan menambahkan lebih banyak variabel kriteria, mengintegrasikan metode pembobotan lain seperti AHP atau TOPSIS untuk perbandingan hasil, serta melakukan uji validitas dan reliabilitas sistem pada beberapa Polres di tingkat nasional guna meningkatkan generalisasi dan akurasi rekomendasi mutasi personel.

Daftar Rujukan

- [1] J. Triansyah, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERBAIK PADA CV. SUMBER KARYA TEKNIK TANGERANG MENGGUNAKAN METODE SAW (SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING) BERBASIS WEBSITE," *JIK4*, vol. 4, no. 1, p. 42, Jan. 2020, doi: 10.31000/jika.v4i1.2283.
- [2] W. Widyawati, M. O. Astrabuwono, A. Surahmat, and K. Kadun, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMBERIAN PENGHARGAAN KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE MULTI-ATTRIBUTE UTILITY THEORY (MAUT) DI PT NIKOMAS GEMILANG," *j.innov.future.technology*, vol. 6, no. 1, pp. 144–152, Feb. 2024, doi: 10.47080/iftech.v6i1.3205.
- [3] M. S. Ginanjar and D. Handayani, U.N, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROSES PROMOSI JABATAN DI POLDA JATENG," *JDI*, vol. 11, no. 1, pp. 1–11, Mar. 2019, doi: 10.35315/informatika.v11i1.8143.
- [4] R. Perdana and R. F. Siahaan, "Sistem Pendukung Keputusan untuk Menentukan Mutasi Personel POLRI pada POLSEK Galang Menggunakan Metode," vol. 4, no. 1, 2022.
- [5] F. Ariani, P. Cendekia, A. K. Puspa, E. Erlangga, and Y. Aprilinda, "Sistem Rekomendasi Metode Simple Additive Weight Untuk Penentuan Personel Pengamanan Vip Direktorat Pamobvit Polda Lampung," *Explore. jurnal. sistem. inf. dan. telematika*, vol. 12, no. 2, p. 247, Dec. 2021, doi: 10.36448/jsit.v12i2.2265.
- [6] N. Hidayati and E. Nurhayaty, "Pembangunan Sistem Informasi Pemberian Kredit Pada Koperasi Mekarsari Dengan Metode Rapid Application Development," *Jurnal Sistem Informasi, Teknik Informatika, Software Engineering, dan Multimedia*, vol. 21, no. 2, pp. 205–214, Sept. 2019, doi: 10.31294/p.v2i12.6279.
- [7] Uminingsih, M. Nur Ichsanudin, M. Yusuf, and S. Suraya, "PENGUJIAN FUNGSIONAL PERANGKAT LUNAK SISTEM INFORMASI PERPUSTAKAAN DENGAN METODE BLACK BOX TESTING BAGI PEMULA," *STORAGE: Jurnal Ilmiah Teknik dan Ilmu Komputer*, vol. 1, no. 2, pp. 1–8, May 2022, doi: 10.55123/storage.v1i2.270.
- [8] R. Mustaqim and I. Kanedi, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)".
- [9] V. A. Putra, "Decision Support System For Determining Photography Vendors In The City Of Semarang Using The Hybrid SAW Method In A Multi Attribute Topsis".
- [10] F. Sulistyowati, H. S. Tyas, M. C. R. Dibyorini, and C. Puspitasari, "Pemanfaatan Sistem Informasi Desa (SID) untuk Mewujudkan Smart Village Di Kalurahan Panggungharjo, Sewon, Bantul, DI Yogyakarta," vol. 23, no. 1.
- [11] E. Mardalena, "Pengaruh Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Baturaja (Persero) TBK," vol. 10, no. 2, 2021.
- [12] D. Manalu, "PENGARUH MUTASI PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN NIAS BARAT," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, vol. 1, no. 1, pp. 40–56, June 2021, doi: 10.51622/jispol.v1i1.326.
- [13] W. Saputra, S. A. Wardana, H. Wahyuda, and D. A. Megawaty, "Penerapan Kombinasi Metode Multi-Attribute Utility Theory (MAUT) dan Rank Sum Dalam Pemilihan Siswa Terbaik," *itsecs*, vol. 2, no. 1, pp. 12–21, Jan. 2024, doi: 10.58602/itsecs.v2i1.89.
- [14] E. Gea and F. S. Chan, "Penerapan Metode MAUT Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bantuan Jasa Pada Kelurahan," *tin*, vol. 3, no. 9, pp. 340–350, Feb. 2023, doi: 10.47065/tin.v3i9.4161.
- [15] R. Huda, S. Defit, and R. Sovia, "Metode Multi Attribute Utility Theory Dalam Pemilihan Dosen Terbaik Berdasarkan Kinerja," vol. 5, no. 4, 2024.