

Sistem Penunjang Keputusan Penetapan Aparat Perangkat Desa Dengan Metode *Matching Profile*

Fitri Nuraeni¹⁾, Egi Badar Sambani²⁾, Ati Nursahati³⁾

STMIK Tasikmalaya

Jalan RE Martadinata No 272a, (0265)310830

e-mail: nenk.ufit@gmail.com, egibadar@gmail.com, atinursahati@gmail.com

Abstrak

Sebagai salah satu instansi pemerintahan yang melayani masyarakat di tingkatan paling dasar, kantor desa membutuhkan suatu sistem yang dapat membantu dalam proses penjangkauan dan pengangkatan calon perangkat desa baru saat terjadi kekurangan pegawai. Setiap jabatan memiliki standar kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai dan profil ideal untuk pejabatannya disesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan pimpinan desa. Sehingga pegawai yang tepat untuk menduduki suatu jabatan adalah pegawai yang memiliki profil yang sama atau mendekati profil ideal sesuai standar kompetensi tersebut. Maka dibangunlah suatu sistem penunjang keputusan menggunakan metode *profile matching* dengan metode perancangan *prototype*. Alat analisis dan desain yang digunakan berupa *flowmap*, *uml*, dan *erd*. Sistem ini dibangun berbasis *website* dengan menggunakan *html* dan *php* serta *MySQL* sebagai databasenya. Dengan adanya sistem penunjang keputusan tersebut dapat memberikan rekomendasi pada pimpinan desa untuk memberikan keputusan yang tepat dalam waktu yang singkat. Rekomendasi yang dihasilkan oleh sistem ini adalah profil kandidat yang paling mendekati dengan profil ideal untuk jabatan yang dibutuhkan.

Kata kunci: kantor desa, *matching profile*, perangkat desa, *spk*

1. Pendahuluan

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia Pejabat Pengelola Keuangan Daerah yang selanjutnya disingkat PPKD adalah Kepala Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan APBD dan bertindak sebagai bendahara umum daerah[1]. Pemerintah Desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Perangkat desa biasanya terdiri dari sekretaris desa, pelaksana kewilayahan dan pelaksana teknis.

Pengangkatan perangkat desa baru yang berjalan secara umum pada pemerintah desa, pelaksanaannya masih mengharuskan pelamar datang ke kantor desa, untuk mengantarkan surat lamaran pekerjaan. Kemudian mengikuti tes psikotes dan tes tulis lainnya masih dilakukan secara manual dengan memanggil para pelamar untuk melakukan tes dengan kertas jawaban. Penerimaan pegawai baru ini merupakan kegiatan penting dalam berjalannya suatu organisasi, karena setiap organisasi selalu menginginkan pegawai baru dengan profil tertentu yang sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut. Sebuah organisasi harus benar-benar mencari orang yang layak dan berkompeten dibidangnya masing-masing, dengan harapan orang yang telah dipilih akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah ditugaskan.

Namun dengan memanfaatkan teknologi informasi dapat memudahkan pihak pimpinan desa dalam menentukan kandidat yang memiliki profil dan kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang ada, yaitu dengan menerapkan sistem penunjang keputusan (SPK). SPK merupakan sistem berbasis komputer interaktif yang membantu pengambil keputusan (manajer) memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan permasalahan yang semi/ tidak terstruktur[2]. SPK dimaksudkan untuk menjadi alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas mereka, namun tidak untuk menggantikan penilaian mereka[3][4]. SPK ini sangatlah dibutuhkan untuk memaksimalkan proses pengambilan keputusan karena dengan sistem berbasis komputer ini, memungkinkan para pengambil keputusan untuk melakukan komputasi secara tepat dan dengan biaya rendah[5]. SPK dapat menerapkan metode pengambilan keputusan yang mengolah data-data pelamar seperti riwayat pendidikan, keterangan kelakuan baik, riwayat pekerjaan dan proses seleksi seperti tes tertulis dan wawancara yang meliputi, kecepatan kerja, target kerja, kedisiplinan dalam bekerja, pelayanan kepada pelanggan, team work, kejujuran dan ketelitian.

SPK memerlukan metode untuk mencari alternatif solusinya, beberapa metode yang dipakai dalam SPK

adalah : *Logika Fuzzy*, *Profile Matching*, ANFIS, AHP dll. Dalam proses Matching Profile secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar[6]. *Profil Matching* merupakan sebuah metode dimana metode ini terlebih dahulu menentukan nilai kompetensi (kemampuan) yang diperlukan untuk suatu jabatan. Kompetensi kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon yang akan dinilai kinerjanya[7].

2. Pembahasan

Dalam proses analisis metode *profile matching* akan dilakukan dengan cara membandingkan antara kompetensi standar, dalam hal ini profil perangkat desa yang ideal sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (*gap*). Semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar. Calon Perangkat Desa yang memiliki bobot nilai yang besar berarti memiliki peluang lebih besar untuk diajukan ke Camat sehingga dapat direkomendasikan untuk diangkat menjadi Perangkat Desa.

2.1 Perhitungan Pemetaan GAP Kompetensi

Setelah proses pemilihan calon perangkat desa, proses berikutnya adalah menentukan kandidat mana yang paling cocok menduduki jabatan yang diajukan oleh kepala desa. Dalam kasus ini digunakan perhitungan pemetaan gap kompetensi dimana yang dimaksud dengan gap disini adalah beda antara profil ideal jabatan dengan profil calon perangkat desa atau dapat ditunjukkan pada rumus

Gap = Profil Calon Perangkat Des- Profil Ideal Jabatan
(1)

2.2 Perhitungan Pemetaan GAP Kompetensi

Aspek-Aspek untuk perhitungan pemilihan calon perangkat desa pengumpulan gap-gap yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Untuk keterangannya bisa dilihat pada tabel :

Tabel 1 Keterangan Sub Aspek Kriteria

Kriteria	Keterangan Kriteria	Sub	Jumlah Soal	Nilai per Jawaban Benar
Aspek Kuantitatif	BI-PU Bahasa Indonesia Pengetahuan Umum		50 PG 10 Uraian	1 point 4 point
	PC-PD Pancasila & UUD 1945 Peraturan Desa		150 PG 10 Uraian	1 point 4 point
	MT Matematika		50 PG 5 Uraian	1 point 4 point

Kriteria	Keterangan Kriteria	Sub	Jumlah Soal	Nilai per Jawaban Benar
	PK Perilaku Kepribadian	dan	50 PG	1 point
Aspek Kualitatif	WC : Hasil Wawancara			0 – 100
	KK : Keterampilan Komputer			0 – 100
	DK : Nilai Dedikasi			0 – 100
	NM : Nilai Materi Tambahan			0 – 100

Penilaian dedikasi yaitu penilaian dari setiap pengabdian yang pernah dan/atau sedang dilakukan oleh pelamar dalam lembaga desa yang dibuktikan dengan surat keterangan atau surat keputusan yang dilegalisir Kepala Desa, dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2 Keterangan Sub Aspek Kriteria Dedikasi

Waktu Pengabdian	Nilai
1 Tahun	20
2 – 3 Tahun	40
4 – 5 Tahun	60
6 – 7 Tahun	80
8 tahun lebih	100

Untuk lebih jelasnya perhitungan pemetaan gap kompetensi akan dipaparkan untuk tiap aspeknya, adapun aspek-aspeknya yaitu meliputi :

a. Aspek Kapasitas Kuantitatif

Pada aspek ini, setelah dilakukan proses perhitungan gap antara profil calon perangkat desa dan profil ideal jabatan untuk masing-masing aspeknya dimana dalam aspek kapasitas kuantitatif ini berjumlah 4 sub aspek, kemudian poin-poin tersebut dikumpulkan menjadi 2 (dua) tabel yang terdiri dari: field (-) dan field (+).

Nilai field ini didapatkan dari sub aspek calon dikurangi sub aspek nilai ideal jabatan, field (-) untuk menempatkan jumlah dari nilai gap yang bernilai positif. Sebagai contoh, kita berikan 4 sub aspek pada 3 calon untuk nilai aspek kapasitas kuantitatif, sebagai contoh dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Kapasitas Kuantitatif untuk Pengelompokan Gap

No	Nama Calon	BI-PU	PC-PD	MT	PK
1	CALON 1	75	135	75	35
2	CALON 2	65	140	65	34
3	CALON 3	80	136	58	35
	Profil Ideal	77	152	61	40
1	CALON 1	-2	-17	14	-5
2	CALON 2	-12	-12	4	-6
3	CALON 3	3	-16	-3	-5

*ket : angka pada tabel adalah nilai untuk jawaban benar

b. Aspek Kapasitas Kualitatif

Cara perhitungan untuk field gap-nya pun sama dengan perhitungan pada aspek kapasitas kuantitatif. Contoh perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Kapasitas Kualitatif untuk Pengelompokan Gap

No	Nama Calon	WC	KK	ND	NM
1	CALON 1	75	85	0	70
2	CALON 2	65	83	20	70
3	CALON 3	74	80	0	70
Profil Ideal		75	85	20	70
1	CALON 1	0	0	-1	0
2	CALON 2	-10	-2	0	0
3	CALON 3	-1	-5	-1	0

Setelah didapatkan tiap gap masing-masing calon maka tiap profil calon diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap seperti yang dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Keterangan Bobot nilai gap

No	Range Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1 - 3	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	(-1) - (-3)	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	4 - 6	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	(-4) - (-6)	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	7 - 10	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	(-7) - (-10)	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	11 - 15	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	(-11) - (-15)	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat / level
10	> 15	0,5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat/level
11	> (-15)	0	Kompetensi individu kekurangan 5 tingkat / level

Tiap calon akan memiliki tabel bobot nilai seperti contoh-contoh tabel yang ada di bawah ini. Dengan contoh tabel bobot nilai calon dan dengan acuan pada tabel 5 bobot nilai gap, maka calon dengan sub-sub aspek kuantitatif dan nilai kualitatif akan memiliki hasil dengan bobot nilai gap seperti terlihat pada tabel 6 sampai dengan tabel 7.

Tabel 6 Tabel Hasil Bobot Nilai Gap Aspek Kuantitatif

No	Nama Calon	BI-PU	PC-PD	MT	PK
1	CALON 1	-2	-4	14	-5
2	CALON 2	-12	-12	4	-6
3	CALON 3	3	-16	-3	-5
Keterangan Bobot Nilai Gap					
1	CALON 1	4	3	1,5	3
2	CALON 2	1	1	3,5	3
3	CALON 3	4,5	0	4	3

Tabel 7 Tabel Hasil Bobot Nilai Gap Aspek Kualitatif

No	Nama Calon	WC	KK	ND	NM
1	CALON 1	0	0	-1	0
2	CALON 2	-10	-2	0	0
3	CALON 3	-1	-5	-1	0
Keterangan Bobot Nilai Gap					
1	CALON 1	5	5	4	5
2	CALON 2	2	4	5	5
3	CALON 3	4	3	4	5

2.3. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk aspek kapasitas kuantitatif dan kapasitas kualitatif dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok Core Factor dan Secondary Factor. Untuk perhitungan core factor dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NCF = \frac{\sum NC (I,s,p)}{\sum IC} \quad (2)$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata core factor

NC(i, s, p) : Jumlah total nilai core factor (Intelektual, Sikap kerja, Perilaku)

IC : Jumlah item core factor

Sedangkan untuk perhitungan secondary factor dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NSF = \frac{\sum NS (I,s,p)}{\sum IS} \quad (3)$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata secondary factor

NS(i, s, p) : Jumlah total nilai secondary factor (Intelektual, Sikap kerja, Perilaku)

IS : Jumlah item secondary factor

Untuk lebih jelasnya pengelompokan bobot nilai gap dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku sebagai berikut :

a. Aspek kapasitas kuantitatif

Untuk penghitungan core factor dan secondary factor untuk aspek kapasitas kuantitatif, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi core factor yaitu Pancasila, UUD 1945 dan Peraturan Desa (PC-PD) dan Bahasa Indonesia-Pengetahuan Umum (BI-PU). Sub-aspek sisanya akan menjadi secondary factor. Kemudian nilai core factor dan secondary factor ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 8. Cara pengerjaannya misal dengan mengambil contoh perhitungan pada sub aspek kapasitas kuantitatif CALON 1:

CALON 1

$$NCF = (PC-PD + BI-PU) / 2 = (3 + 4) / 2 = 3,5$$

$$NSF = (MT + PK) / 2 = (1,5 + 3) / 2 = 2,25$$

Tabel 8 Hasil Perhitungan Core Factor & Secondary Factor Aspek Kuantitatif

No	Nama Calon	BI-PU	PC-PD	M T	P K	NC F	NS F
1	CALON 1	4	3	1,5	3	3,5	2,25
2	CALON 2	1	1	3,5	3	1	3,25
3	CALON 3	4,5	0	4	3	2,25	3,5

b. Aspek kapasitas kualitatif

Untuk penghitungan core factor dan secondary factor untuk aspek kapasitas kualitatif, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi core factor yaitu Keterampilan Komputer (KK) dan Nilai Dedikasi (ND). Sub-aspek sisanya akan menjadi secondary factor. Kemudian nilai core factor dan secondary factor ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 9. Cara pengerjaannya misal dengan mengambil contoh perhitungan pada sub aspek kapasitas kualitatif CALON 1:

CALON 1

$$NCF = (KK + ND) / 2 = (5 + 4) / 2 = 4,5$$

$$NSF = (WC + NM) / 2 = (5 + 5) / 2 = 5$$

Tabel 9 Hasil Perhitungan Core Factor & Secondary Factor Aspek Kualitatif

No	Nama Calon	WC	KK	ND	NM	NCF	NSF
1	CALON 1	5	5	4	5	4,5	5
2	CALON 2	2	4	5	5	4,5	3,5
3	CALON 3	4	3	4	5	3,5	4,5

2.4. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek di atas kemudian dihitung nilai total berdasar presentasi dari core dan secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus di bawah ini:

$$N(i, s, p) = (x)\%NCF(i, s) + (x)\%NSF(i, s) \quad (4)$$

Keterangan:

(i,s) : (kuantitatif, kualitatif)

N(i,s) : Nilai total dari aspek

NCF(i,s) : Nilai rata-rata core factor

NSF(i,s) : Nilai rata-rata secondary factor

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

Untuk lebih jelasnya penghitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang diinputkan yaitu core factor 60% dan secondary factor 40%. Kemudian nilai core factor dan secondary factor ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas kuantitatif dan aspek kapasitas kualitatif.

a. Aspek Kapasitas Kuantitatif

$$Ni \text{ CALON 1} = (60\% \times 3,5) + (40\% \times 2,25) = 3$$

$$Ni \text{ CALON 2} = (60\% \times 1) + (40\% \times 3,25) = 1,9$$

$$Ni \text{ CALON 3} = (60\% \times 2,25) + (40\% \times 3,5) = 2,75$$

Tabel 10 Nilai Total Gap Aspek Kapasitas Kuantitatif

No	Nama Calon	NCF	NSF	Ni
1	CALON 1	3,5	2,25	3
2	CALON 2	1	3,25	1,9
3	CALON 3	2,25	3,5	2,75

b. Aspek Kapasitas Kualitatif

$$Ns \text{ CALON 1} = (60\% \times 4,5) + (40\% \times 5) = 4,7$$

$$Ns \text{ CALON 2} = (60\% \times 4,5) + (40\% \times 3,25) = 4,1$$

$$Ns \text{ CALON 3} = (60\% \times 3,5) + (40\% \times 4,5) = 3,9$$

Tabel 11 Nilai Total Gap Aspek Kapasitas Kualitatif

No	Nama Calon	NCF	NSF	Ns
1	CALON 1	4,5	5	4,7
2	CALON 2	4,5	3,5	4,1
3	CALON 3	3,5	4,5	3,9

2.5. Perhitungan Penentuan Hasil Akhir/Ranking

Hasil akhir dari proses ini adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$Ha = (x)\%Ni + (x)\%Ns \quad (5)$$

Keterangan:

Ha : Hasil Akhir

Ni : Nilai Kapasitas Kuantitatif

Ns : Nilai Kapasitas Kualitatif

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Sebagai contoh dari rumus untuk perhitungan hasil akhir di atas maka hasil akhir dari calon dengan nilai persen 70% untuk kapasitas kualitatif dan 30% kapasitas kuantitatif.

$$Ha \text{ CALON 1} = 30\% (3) + 70\% (4,7) = 4,19$$

$$Ha \text{ CALON 2} = 30\% (1,9) + 70\% (4,1) = 3,44$$

$$Ha \text{ CALON 3} = 30\% (2,75) + 70\% (3,9) = 3,56$$

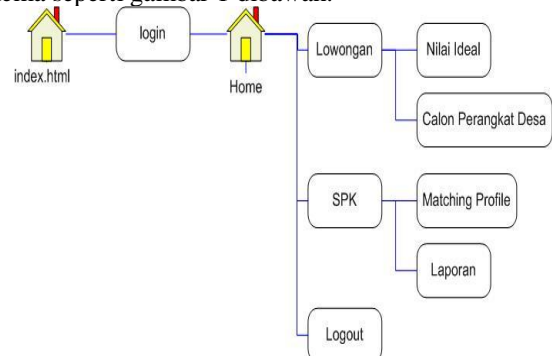
Tabel 12 Nilai Hasil Akhir

No	Nama Calon	Ni	Ns	Ha
1	CALON 1	3	4,7	4,19
2	CALON 2	1,9	4,1	3,44
3	CALON 3	2,75	3,9	3,56

Dari hasil analisis metode *Matching Profile* ini, maka Kepala Desa dapat mengajukan CALON 1 dan CALON 2 untuk ditinjau oleh Camat.

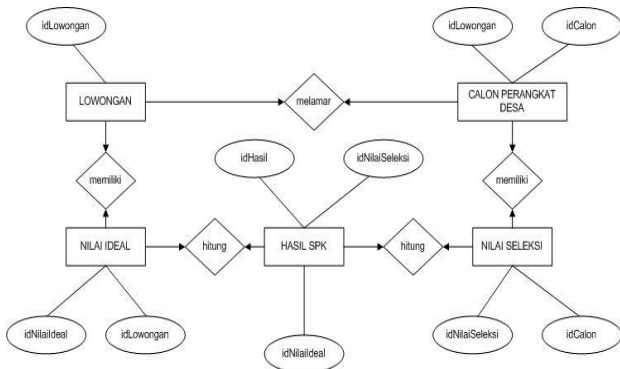
2.5. Aplikasi Sistem Penunjang Keputusan Berbasis Web

Untuk memudahkan proses pengangkatan perangkat desa ini maka dibangun aplikasi berbasis web dengan skema seperti gambar 1 dibawah.



Gambar 1 Skema aplikasi web

Sedangkan untuk penyimpanan datanya dirancang suatu basis data yang terdiri dari 5 tabel seperti pada gambar 2.



Gambar 2 Entity Relationship Diagram

Aplikasi web ini diawali dengan proses login untuk user, karena sistem ini merupakan sistem internal dalam kantor desa sehingga proses login penting sebagai filter dari berbagai pihak yang mencoba mengakses spk ini. User dari aplikasi ini hanyalah panitia penerimaan perangkat desa baru yang ditunjuk oleh Kepala Desa.

Setiap lowongan pekerjaan yang ada harus diberikan nilai idela sebagai pembanding bagi seluruh kandidat yang mendaftarkan diri. Nilai tersebut diisi pada form khusus seperti pada gambar 3 dibawah ini.

Gambar 3 Form penilaian profil ideal

Sedangkan untuk pelamar yang mendaftarkan diri dimasukan datanya melalui form input data pelamar dengan catatan wajib harus melampirkan lowongan kerja mana yang diminatinya.

Gambar 4 Form input data pelamar

Selanjutnya diproses hasil seleksi dengan menggunakan metode *Matching Profile* dimana user hanya tinggal menginputkan nilai hasil tes dan menekan tombol proses *Matching Profile*. Program ini menampilkan proses metode tersebut setiap langkahnya.

No	Nama Lengkap	Nilai Kuantitatif					Nilai Kualitatif				
		BI-PU	PC-PD	MT	PK	WC	KK	ND	NM	NM	
1	Danar	85	75	85	90	90	90	90	0	80	
2	Fitri Nuraeni	90	80	70	80	90	85	20	70		
	Nilai Ideal	90	90	75	90	85	80	20	75		
1	Danar	-5	-15	10	0	5	10	-1	5		
2	Fitri Nuraeni	0	-10	-5	-10	5	5	0	-5		
	Nilai Ideal	90	90	75	90	85	80	20	75		
1	Danar	3	1	2.5	5	3.5	2.5	4	3.5		
2	Fitri Nuraeni	5	2	3	2	3.5	3.5	5	3		

No	Nama Lengkap	Nilai Kuantitatif					Nilai Kualitatif					Nilai Akhir				
		BI-PU	PC-PD	NCF	NSF	NSF	NCF	WC	NCF	NSF	NSF					
1	Danar	3	1	2	2.5	5	3.75	2.7	4	2.5	3.25	3.5	3.5	3.35	3.155	
2	Fitri Nuraeni	5	2	3.5	3	2	2.5	3.1	5	3.5	4.25	3.5	3	3.25	3.85	3.625

Gambar 5 Form proses Matching Profile

Selanjutnya Kepala Desa sebagai pengambil keputusan dapat memilih kandidat mana yang akan diterima pada form penentuan keputusan.

Penentuan Kandidat untuk Lowongan Sekretaris Desa

Periode 06 November 2017

Gambar 6. Form penentuan keputusan

Untuk hasil dari proses spk ini dibuatlan suatu laporan yang nantinya dapat dicetak dan disahkan oleh Kepala Desa sebelum dikirim ke kecamatan.

Laporan Hasil Matching Profile					
Lowongan Sekretaris Desa					
Periode Pengajuan 06 November 2017					
No	Nama Lengkap	No KTP	Pendidikan	Nilai SPK	Hasil
1	Fitri Nuraeni	081322356516	Sarjana	3.625	Direkomendasikan
2	Danar	08996606515	Ahli Madya	3.155	Tidak Lulus

Balokang, 30 Jun 2018
Kepala Desa,

NIP _____

Kembali

Gambar 7 Laporan hasil SPK

3. Kesimpulan

Berdasarkan implementasi dan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya oleh penulis, dapat diambil kesimpulan dari sistem penunjang keputusan pengangkatan perangkat desa adalah ini sebagai berikut: a) dengan adanya sistem pendukung keputusan (SPK) ini dapat membantu kepala desa dalam menentukan kandidat yang memiliki profil sesuai profil ideal pegawai yang diinginkan untuk menduduki jabatan tertentu; b) dengan adanya sistem pendukung keputusan (SPK) ini dapat mengolah data hasil seleksi dan penjurangan calon pegawai sehingga memberikan rekomendasi dan penunjang dalam mengambil keputusan; dan c) dengan

menerapkan metode Profile Matching pada sistem pendukung keputusan mempermudah perancangan terhadap proses penjurangan perangkat desa baru. Saran yang dipertimbangkan dalam memanfaatkan sistem penunjang keputusan ini, yaitu untuk menambah fasilitas pengguna untuk tiap calon perangkat desa sehingga bisa melihat informasi secara terbuka.

Daftar Pustaka

- [1] Kemendagri, *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 tentang SOTK Pemerintah Desa*. Indonesia, 2015, pp. 1–13.
- [2] A.N. Safriandono, "Sistem Pendukung Keputusan Promosi Karyawan dengan Metode" Matching Profile", *J. Tek.*, vol. 5, no. 2, pp. 101–112, 2010.
- [3] E. Turban, J. E. Aronson, and T. . Liang, *Decision Support System and Intelligent System 7th Edition*, 7th ed. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005.
- [4] E. Turban, *Decision Support and Expert System*. New York: Macmillan Publishing Company, 2005.
- [5] B. Waspodo, I. Qoyim, "Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Kredit Usaha Akad Musyarakah dengan Metode SAW (Studi Kasus: BPRS Al-Barokah)", in *Konferensi Sistem Informasi Indonesia*, 2014, pp. 27–32.
- [6] N. Sherly, "Penerapan Metode Profile Matching dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan (Studi Kasus: Pt. Sanghyang Seri Persero)", *Maj. Ilm. INTI (Informasi dan Teknol. Ilmiah)*, vol. 1, no. 1, 2013.
- [7] R. P. A. Nugroho, P. Purwanto, "Rancangan Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Menggunakan Metode Profil Matching", *Eksplora Inform.*, vol. 5, no. 1, 2015.
- [8] A. Wibowo, A. Azimah, "Rancang Bangun Sistem Informasi Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi Menggunakan Metode Throwaway Prototyping Development", in *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia 2016*, 2016, pp. 6–7.