

PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK KEPUTUSAN SELEKSI APARAT DESA

Febriyanti Imlek Gole¹⁾, Andreas Ariyanto Rangga²⁾, Emirensiana Dappa Ege³⁾

Fakultas Teknik Prodi Teknik Informatika, Universitas Stella Maris Sumba
Jalan Karya Kasih No 5 Tambolaka
Email:febriyantiimlekgole486@gmail.com

Abstrak, Sumber daya manusia adalah aset penting organisasi yang berperan sebagai perencana dan pelaku aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena mereka merupakan faktor penentu keberhasilan mencapai tujuan. Proses seleksi aparat desa di suatu desa melibatkan pengambilan keputusan terhadap calon untuk berbagai posisi. Meskipun terlihat mudah, proses penempatan aparat baru ini sebenarnya rumit dan memakan waktu. Seleksi dan pemilihan calon aparat harus dilakukan secara teliti sesuai dengan standar wilayah setempat. Masalah yang dihadapi desa saat memilih aparat desa baru adalah bahwa dari banyak calon aparat desa, hanya sebagian yang lulus administrasi dan melewati berbagai tes. banyak calon aparat desa tidak memenuhi harapan kebutuhan desa. Dalam menilai kriteria, sering kali digunakan kriteria yang subyektif untuk dibandingkan dengan yang objektif, sehingga penilaian kinerja karyawan dianggap tidak sesuai dengan kenyataan. Dalam menghadapi masalah seleksi aparat desa yang baru, penggunaan Sistem Pendukung Keputusan dengan metode profile matching dianggap tepat untuk membantu pengambilan keputusan. Dalam penulisan skripsi ini, dipilih sistem pendukung keputusan menggunakan metode profile matching agar proses seleksi aparat desa yang baru dapat dilakukan dengan cepat dan akurat.

Kata kunci : SPK Seleksi Aparat Desa Profile Matching

PENDAHULUAN

Desa merupakan Kesatuan antara masyarakat hukum dan pelaksanaan rumah tangga didasarkan pada hak asal-usul dan adat istiadat yang diakui oleh pemerintah pusat dan berlokasi di dalam wilayah kabupaten tersebut (Ismail, I.,2022)(Ai Musrifah, T. A. ,2021). Tugas kepala desa memiliki perang yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dalam pelayanan masyarakat yang sesuai dengan tugas pokok aparat masing-masing.

Seleksi aparat desa dibutuhkan sumber daya yang memiliki kemampuan untuk memimpin setiap kegiatan tugas pokok yang cepat dan tepat. Permasalahan yang terjadi pada desa lumbu adalah seleksi aparat desa masih manual dan masih ada faktor kepentingan dalam seleksi aparat desa. Proses seleksi bersifat berjenjang yang tahap awal dimulai dari administrasi dan dilanjutkan ke kecamatan dan tembusan ke kabupaten untuk diterbitkan surat Keputusan Kabupaten. Pada penelitian ini penulis analisa seleksi kepala desa dengan kriteria adalah kecerdasan, keahlian dan perilaku dengan kriteria yang digunakan untuk seleksi calon aparat desa terpilih sesuai kriteria. Ketentuan yang ditentukan sangat penting terhadap kinerja di desa. Kadang seleksi aparat desa yang baru tidak memiliki

sumber daya manusia yang handal sehingga tidak profesional dalam bekerja sehingga akan menghambat kemajuan desa itu sendiri

Perbandingan penelitian terdahulu dengan sekarang sebagai berikut: Penelitian sebelumnya adalah penerapan metode profile matching untuk seleksi pegawai baru tujuan adalah untuk membuat sistem pendukung Keputusan dengan metode yang digunakan adalah profile matching hasil seksi cepat dan tepat (Edi Suhartono, M. B.,2021), penelitian berikutnya adalah sistem pendukung Keputusan menentukan kepala puskesmas tujuan adalah membuat sistem pendukung keputusan untuk menyelesaikan permasalahan menentukan kepala puskesmas (Nurya Yunita *, K. E., 2021)], penelitian berikutnya adalah seleksi pemilihan ketua osis dengan metode profile matching tujuan hasil penelitian adalah membuat sistem pendukung Keputusan untuk seleksi ketua osis menjadi Solusi yang terbaik dalam pengambilan Keputusan (Sarah Afriani Sihombing, J. R.,2020), penelitian selanjutnya adalah perhitungan profile matching untuk seleksi rumah singgah penentuan nilai GAP dengan secondary factor untuk penentuan perangkungan (Dewi Maharani, N. A. 2024). Dari beberapa jurnal yang telah direview menjadi perbandingan dengan hasil penelitian

sekarang adalah metode yang digunakan sama yaitu profile matching tetapi hasil dan tujuan penelitian nilai profile matching tidak sama.

Metode Profile Matching

Metode Profile Matching adalah metode yang sangat simple untuk untuk penerapan ke sistem pendukung Keputusan dalam perbandingan nilai GAP dari kriteria dan bobot (Saputra, I. M., & Januhari, N. N., 2019). Profile Matching merupakan suatu metode untuk menentukan kompetensi dan tingkat kompetensi ditentukan dari skala profile matching dari 1- 6 dengan semakin nilai tinggi profile maka semakin tinggi jabatannya (Latif, L. A., Jamil, M., & Abbas, S. H., 2018)

Tabel 1. Bobot GAP

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada perbedaan (Kemampuan sesuai dengan kebutuhan)
2	1	4,5	Keunggulan individu adalah satu tingkat di atas kompetensi.
3	-1	4	Individual competencies lack 1 level.
4	2	3,5	Individu memiliki kompetensi yang melebihi 2 tingkat / level.
5	-2	3	Individual competency lacks 2 levels.
6	3	2	Kompetensi individu memiliki tiga tingkat kelebihan.
7	-3	2,5	Tingkat / level kekurangan kompetensi individu sebanyak 3.
8	4	1,5	Individu memiliki kelebihan dalam 4 tingkat kompetensi.
9	-4	1	Individu memiliki kekurangan dalam 4 tingkatan/level kompetensi.

Pengelompokan Core dan Secondary Factor :

$$NCF = \frac{\sum NC(ka, ke, pe)}{\sum IC}$$

Keterangan:

NC(Ka,ke,pe) = Jumlah total nilai core factor (kecerdasan, keahlian, perilaku)

IC = Jumlah item Core Factor

Rumus Secondary Factor:

$$NSF = \frac{\sum NS(ka, ke, pe)}{\sum IS}$$

Keterangan:

NSF = Nilai rata-rata Secondary Factor

NS(Ka,ke,pe) = Jumlah total nilai secondary factor (kecerdasan, keahlian, perilaku)

IS = Jumlah item Secondary Factor

Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan adalah sebuah sistem informasi yang membantu pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. SPK dirancang untuk mempermudah proses pengambilan keputusan dengan menyediakan informasi terstruktur dan relevan. Data dan informasi dalam SPK diolah menggunakan metode matematika atau statistika untuk menghasilkan rekomendasi atau opsi keputusan guna mendukung pengambilan Keputusan (By Sarwandi, 2023). Sistem Dukungan Keputusan (Decision Support System, DSS) adalah suatu perangkat komputer yang dibuat untuk membantu pengguna dalam mengambil keputusan dengan Memberikan data penting dan mengevaluasinya in accordance with user needs. Dukungan Sistem Keputusan bisa memberikan bantuan menggunakan data, informasi, serta analisis kepada pengguna kebutuhan yang diperlukan untuk membuat keputusan yang akurat. Decision Support System (DSS) biasanya dipakai dalam keadaan yang tidak terstruktur atau tidak dapat dipastikan di mana pengguna berada perlu bantuan dalam mengatur data dan informasi mengambil keputusan berdasarkan informasi yang ada (I Gede Iwan Sudipa, 2022)

METODE PENELITIAN

Tahapan penelitian adalah kerangka kerja yang dilakukan untuk mencapai tujuan kegiatan sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan (Arjon Samuel Sitio, F., 2023)



Gambar 1. Metode Penelitian

Tahapan yang diterapkan untuk mencapai nilai profile matching adalah sebagai berikut:

- Membuat variabel yang digunakan
- Menentukan Kriteria
- Penentuan Nilai GAP
- Nilai GAP
- Menghitung nilai core Factor merupakan bagian dari secondary factor
- Menghitung nilai keseluruhan dari presenrase cofe factor dan secondary factor yang niali dari setiap profil.
- Penentuan Perangkingan
- Nilai perbandingan untuk menilai setiap aspek

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penghitungan pemetaan kesenjangan melibatkan tiga faktor: kecerdasan, keahlian, dan perilaku. Penentuan kesenjangan dalam setiap evaluasi menggunakan metode perhitungan yang beragam.

Tabel 2. Kriteria

No	Kriteria
1	Kecerdasan
2	Keahlian
3	Perilaku

Perhitungan Kriteria Profile Matching Kriteria Kecerdasan

Dalam evaluasi ini, terjadi perhitungan gap antara kriteria calon aparat dan penilaian. Dalam evaluasi kecerdasan psikologi terdapat 10 sub penilaian, kemudian hasilnya disusun menjadi 2 tabel: satu untuk nilai negatif dan satu untuk nilai positif..

Tabel 3. Penilaian Kecerdasan untuk kriteria GAP

ID_Peng	BDB	MPM	MBI	
P01	2	3	2	
P02	3	3	2	
P03	3	3	3	
P04	3	3	4	
P05	3	3	3	
	4	5	4	
P01	-1	-2	-1	Gap
P02	0	-2	-1	
P03	0	-2	-2	
P04	-2	0	0	
P05	-2	-1	-2	

Tabel 3 memperlihatkan bahwa skor profil untuk setiap sub-aspek yang terdaftar dalam tabel tersebut adalah: (1) = 3, (2) = 3, (3) = 4, (4) = 4, (5) = 3, (6) = 4, (7) = 4, (8) = 5, (9) = 3, dan (IQ) = 4.

Contohnya, untuk memberikan gambaran lebih jelas, aparat calon dengan Id_Peng K001 memiliki profil sebagai berikut: (1) = 2, (2) = 4, (3) = 3, (4) = 3, (5) = 2, (6) = 2, (7) = 4, (8) = 3, (9) = 2, dan (IQ) = 3.

Dampaknya, skor perbedaan yang muncul untuk setiap elemen penilaian adalah: (1) = -1, (2) = 1, (3) = -1, (4) = -1, (5) = -1, (6) = -2, (7) = 0, (8) = -2, (9) = -1, dan (IQ) = -1.

Kriteria Keahlian

Perhitungan untuk penilaian keterampilan di lapangan serupa dengan perhitungan untuk penilaian kecerdasan. Satu contoh perhitungan

Tabel 4. Penilaian Keahlian Untuk Pengelompokan Gap

ID_Peng	BDB	MPM	MBI	
P01	2	4	2	
P02	4	4	2	
P03	4	4	3	
P04	3	5	4	
P05	3	3	3	
	4	5	4	
P01	-2	-1	-2	Gap
P02	0	-1	-2	
P03	0	-1	-1	
P04	-1	0	0	
P0005	-1	-2	-1	

Pada Tabel 4, terlihat bahwa bobot dari profil mencakup: (BDM) = 4, (MPM) = 5,

(MBI) = 4. Kemudian, contoh diambil dari profil calon aparat dengan Id_Peng K001 dengan penilaian sebagai berikut: (BDM) = 2, (MPM) = 4, (MBI) = 2.

Sehingga pencapaian nilai yang diperoleh untuk setiap penilaian adalah: (BDM) = -2, (MPM) = -1, (MBI) = -2

Perilaku

Cara perhitungan untuk field *gap*-nya pun sama dengan perhitungan pada aspek keahlian. Contoh perhitungan

Tabel 5. Penilaian Perilaku Untuk Pengelompokan *Gap*

ID_Peng	DO	IN	ST	CO	
P01	4	4	4	4	
P02	4	3	4	4	
P03	4	5	5	2	
P04	3	3	4	5	
P05	4	3	3	5	
	3	3	4	5	
P01	1	1	0	-1	Gap
P02	1	0	0	-1	
P03	1	2	1	-3	
P04	0	0	0	0	
P05	1	0	-1	0	

Pada Tabel 5 terlihat bahwa bobot dari profile pada aspek Perilaku adalah: (DO) = 3, (IN) = 3, (S₃) = 4, dan (CO) = 5.

Contohnya adalah seorang calon aparat dengan Id_Peng P01 memiliki kriteria: (DO) = 4, (IN) = 4, (ST) = 4 dan (CO) = 4.

Dengan melihat nilai yang ada, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan gap dari calon aparat tersebut adalah: (DO) = 1, (IN) = 1, (ST) = 0 dan (CO) = -1.

Tabel Bobot Calon Aparat

Tabel 6. Tabel Kapasitas Kecerdasan Hasil Pemetaan *Gap*

ID_Peng	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IQ
P01	-1	1	-1	0	-2	-2	-1	0	-1	-1

Dengan karakteristik calon petugas yang tercantum dalam tabel di atas dan pembobotan nilai kesenjangan seperti yang ditunjukkan dalam tabel, nilai bobot setiap sub-aspek untuk calon petugas dengan Id_Peng P01 akan dicantumkan dalam Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Kapasitas Kecerdasan Hasil Bobot Nilai *Gap*

ID_Peng	1	2	3	4	5	6	7	8	9	IQ
P01	4	4.5	4	4	4	3	5	3	4	4

Tabel 8. GAP Kompetensi

ID_Peng	BDB	MPM	MBI
P01	1	0	-1

Tabel 9. Hasil Keahlian Nilai GAP

ID_Peng	BDB	MPM	MBI
P01	4.5	5	4

Tabel 10. Hasil Gap Kompetensi

ID_Peng	DO	IN	ST	CO
P01	1	1	0	-1

Tabel 11. Hasil Gap Nilai Kompetensi

ID_Peng	DO	IN	ST	CO
P01	4.5	4.5	5	4

Hasil 2 Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor Aspek Kecerdasan

Dengan cara mencari sub-aspek yang menjadi core factor untuk aspek kapasitas kecerdasan (seperti sub-aspek 1, 2, 5, 8, dan 9), baru kemudian dapat menghitung core factor dan secondary factor untuk aspek tersebut. Kemudian kedua faktor inti dan faktor sekunder tersebut dijumlahkan sesuai dengan formula yang telah ditentukan dan menghasilkan hasil akhir.

$$CF = \frac{4 + 4,5 + 4 + 3 + 4}{5} = \frac{19,5}{5} = 3,9$$

$$NCF = \frac{4 + 4 + 3 + 5 + 4}{5} = \frac{20}{5} = 4$$

Tabel 12. Pengelompokan nilai GAP kriteria kecerdasan

ID_Peng	DO	IN	ST	CO	Core Factor	Secondary Factor
P01	4.5	4.5	5	4	4,5	4

Perhitungan nilai total

Dari menghitung setiap aspek di atas, nilai total dihitung berdasarkan prosentase core dan secondary yang diyakini memengaruhi kinerja setiap profil. (x)% of non-conforming features (NCF) together with (x)% of non-

standard features (NSF) equals the total number of features (N) for a particular product.

Agar lebih terperinci, perhitungan nilai total dapat ditemukan dalam contoh hitung kriteria sebagai berikut dengan nilai persen 60% dan 40%, berikut ini.

1. Kecerdasan
 $Nka = (60\% \times 3,9) + (40\% \times 4) = 3,94$
2. Keahlian
 $Nke = (60\% \times 4,5) + (40\% \times 5) = 4,7$
3. Perilaku
 $Npe = (60\% \times 5) + (40\% \times 4) = 4,3$

Hasil Ranking

Ranking dari kandidat yang diusulkan untuk mengisi lowongan adalah hasil akhir dari proses Profile Matching. Peringkat ditentukan berdasarkan hasil perhitungan khusus. Rumus tersebut dapat menunjukkan perhitungan tersebut di bawah ini.:

Contoh penggunaan rumus untuk menghitung peringkat di atas adalah hasil calon pegawai dengan Id_kary P01 dengan persentase nilai yang diperoleh adalah 20%, 30%, dan 50%

Adalah 20%, 30% dan 50%

$$\begin{aligned} \text{Ranking} &= (x)\%Nka + (x)\%Nke + (x)\%Npe \\ \text{Ranking} &= (20\% \ 3,94) + (30\% \ 4,3) + (50\% \ 4,7) \\ \text{Ranking} &= 0,78 + 1,29 + 2,35 \\ \text{Ranking} &= 4,428 \end{aligned}$$

Setelah tiap kandidat memiliki hasil akhir, peringkat dari setiap kandidat dapat ditentukan berdasarkan besarnya nilai hasil akhir; semakin besar nilai tersebut, semakin besar peluang untuk lulus menjadi aparat yang ada, demikian pula sebaliknya

KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat disimpulkan dari penelitian bahwa data dianalisis dengan menggunakan metode dan kriteria tertentu, serta menghitung core factor dan secondary factor pada setiap kriteria untuk menentukan nilai seleksi setiap aparat desa.

DAFTAR PUSTAKA

Ismail, I. (2022). Implementasi Algoritma Multi Factor Evaluation Process Pada Seleksi Pengangkatan Aparat Desa Timusu Kecamatan Liliraja Kabupaten

Soppeng. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi dan Teknik Informatika (JISTI)*, 9-16.

Ai Musrifah, T. A. (2021). PENGUATAN KEMAMPUAN KERJA APARAT DESA MELALUI UJI KOMPETENSI TIK KEPADA CALON APARAT DESA. *Jurnal Impact : Implementation and Action*.

Edi Suhartono, M. B. (2021). PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK MENUNJANG KEPUTUSAN SELEKSI PEGAWAI BARU. *Jurnal PROSISKO*, 75-82.

Nurya Yunita *, K. E. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Kepala Puskesmas Di Kecamatan Medan Baru Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal CyberTech*, 1-16.

Sarah Afriani Sihombing, J. R. (2020). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILHAN CALON PERANGKAT DESA TAPIAN NAULI

Dewi Maharani, N. A. (2024). Perhitungan Metode Profile Matching Dalam Seleksi Rumah Singgah Pada Komunitas AkhwatSholehah (KOAS. *Journal of Computer Science and Technology*, 25-35.

Saputra, I. M., & Januhari, N. N. (2019). Penerapan Metode Profile Matching dalam Penentuan Jenis Tanaman. *SISTEM dan INFORMATIKA*, 46-51

By Sarwandi, d. (2023). *Sistem Pendukung Keputusan*. Penerbit CV.Graha Mitra Edukasi.

I Gede Iwan Sudipa, d. (2022). *Sistem Pendukung Keputusan*.

Arjon Samuel Sitio, ., F. (2023). Optimalisasi Proses Promosi Kenaikan Jabatan Di Karsa Murni Dengan Pendekatan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmu Komputer dan Sistem Informasi (JIKOMSI)*, 71-76.

Iwan Syafei, M. B. (2020). PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK SELEKSI PEMILIHAN KETUA OSI. *Jurnal PROSISKO*, 116-123.

Latif, L. A., Jamil, M., & Abbas, S. H. (2018). Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan Teori dan Implementasi. Yogyakarta: CV Budi Utama.