

## **Analisis Profile Matching Pada Kelompok Pegawai Potensial (KPP) Di Divisi Layanan Kas Bank Indonesia**

**Ahmad Medianto\*<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Magister Manajemen Sistem Informasi, Manajemen Sistem Informasi Bisnis, Universitas Gunadarma, Indonesia

Email: [ahmadmedianto15@gmail.com](mailto:ahmadmedianto15@gmail.com)

### **Abstrak**

Seleksi pegawai di Divisi Layanan Kas Bank Indonesia memerlukan sistem yang objektif dan efisien untuk memastikan kualitas pelayanan tetap terjaga. Sistem manual cenderung memakan waktu, kurang akurat, dan rawan subjektivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem pendukung keputusan menggunakan metode Analisis Profile Matching (APM) yang mampu memberikan penilaian objektif berdasarkan kriteria seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Penelitian dimulai dengan tinjauan literatur untuk memahami metode APM, sistem pendukung keputusan, dan studi terkait. Kriteria seleksi pegawai diidentifikasi, dan sistem dibangun untuk mengumpulkan serta menganalisis data calon pegawai. Data tersebut diolah menggunakan metode APM untuk menghasilkan peringkat objektif. Penelitian dimulai dengan tinjauan literatur untuk memahami metode APM, sistem pendukung keputusan, dan studi terkait. Kriteria seleksi pegawai diidentifikasi, dan sistem dibangun untuk mengumpulkan serta menganalisis data calon pegawai. Data tersebut diolah menggunakan metode APM untuk menghasilkan peringkat objektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode APM meningkatkan efisiensi proses seleksi hingga 30% dibandingkan metode sebelumnya. Sistem ini juga memberikan tingkat kepuasan pengguna yang tinggi, dengan rata-rata persentase kepuasan admin sebesar 77% dan pengguna sebesar 83,75%. Sistem ini terbukti membantu mengidentifikasi pegawai potensial dengan lebih baik dan memberikan penilaian yang akurat. Temuan ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan sistem pendukung keputusan serta aplikasi praktis di sektor perbankan. Sistem ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan keadilan dalam proses seleksi, tetapi juga membantu dalam identifikasi kesenjangan kinerja yang dapat diperbaiki melalui pelatihan dan pengembangan pegawai.

**Kata kunci:** *Analisis Profile Matching, Pegawai Potensial, Sistem Penunjang keputusan*

## ***Profile Matching Analysis on Potential Employee Groups (KPP) in the Cash Services Division of Bank Indonesia***

### ***Abstract***

*Employee selection at the Cash Services Division of Bank Indonesia requires an objective and efficient system to ensure the quality of services is maintained. Manual systems tend to be time-consuming, less accurate, and prone to subjectivity. This study aims to develop a decision support system using the Profile Matching (APM) method, which can provide objective assessments based on criteria such as knowledge, skills, and experience. The research began with a literature review to understand the APM method, decision support systems, and related studies. Employee selection criteria were identified, and a system was developed to collect and analyze candidate data. The data was processed using the APM method to produce objective rankings. The research results show that the APM method increased the efficiency of the selection process by 30% compared to the previous method. The system also achieved high user satisfaction levels, with an average satisfaction rate of 77% among administrators and 83.75% among users. The system proved to be effective in identifying potential employees more accurately and providing reliable assessments. These findings are expected to contribute theoretically to the development of decision support systems and offer practical applications in the banking sector. The system not only improves efficiency and fairness in the selection process but also helps identify performance gaps that can be addressed through employee training and development programs.*

**Keywords:** *Decision Support System, Potential Employees, Profile Matching Analysis*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, institusi keuangan seperti Bank Indonesia dihadapkan pada tantangan untuk menjaga kualitas pelayanan, terutama dalam bidang layanan kas. Divisi Layanan Kas memainkan peran penting dalam menjaga sirkulasi uang tunai yang efisien dan teratur, yang memerlukan dukungan dari pegawai yang kompeten dan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, seleksi pegawai potensial menjadi langkah kritis dalam memastikan operasional yang optimal di Divisi Layanan Kas Bank Indonesia.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mendukung proses seleksi ini adalah Analisis Profile Matching (APM). APM merupakan sistem pendukung keputusan yang memberikan penilaian objektif berdasarkan kriteria-kriteria yang relevan [1]. Metode ini memungkinkan identifikasi kandidat yang memiliki profil paling sesuai dengan kebutuhan organisasi, berdasarkan elemen-elemen seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman [2].

Penggunaan APM dalam konteks ini bertujuan untuk mengatasi berbagai tantangan yang muncul dalam proses seleksi pegawai. Salah satu masalah utama adalah subjektivitas dalam penilaian, yang dapat mengarah pada keputusan yang kurang optimal [3]. Selain itu, proses seleksi yang tidak terstruktur dapat mengakibatkan ketidakadilan dan inefisiensi, serta mengurangi kualitas pelayanan di Divisi Layanan Kas. Dengan demikian, penerapan APM diharapkan dapat meningkatkan keadilan dan efisiensi dalam proses seleksi, sekaligus memastikan bahwa pegawai yang terpilih memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mendukung operasional yang efektif [4].

Penelitian ini dimulai dengan tinjauan literatur untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang metode APM, sistem penunjang keputusan, serta penelitian terkait lainnya. Dari tinjauan ini, kriteria dan elemen yang relevan untuk penilaian pegawai potensial diidentifikasi. Faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman menjadi dasar utama dalam penilaian, yang kemudian diterapkan dalam membangun sistem penunjang keputusan yang terstruktur dan objektif [5]. Data calon pegawai Divisi Layanan Kas kemudian dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metode APM, yang memberikan hasil berupa peringkat objektif kandidat berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Mengukur kinerja pegawai sangat penting bagi manajemen untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan merencanakan tujuan di masa depan. Berbagai informasi pendukung yang memungkinkan Anda mengelola dan menagih pekerjaan yang dilakukan sangat diperlukan. Hal ini dilakukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pada seluruh proses bisnis perusahaan. Mengukur kinerja dalam suatu organisasi memberikan informasi mengenai kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pengendalian dan evaluasi juga diperlukan untuk memastikan bahwa rencana kerja organisasi dijalankan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Istilah "kinerja" merujuk pada derajat kinerja atau keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan kegiatan atau program untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi. Banyak sekali perusahaan-perusahaan maju yang tersebar di Indonesia. Perusahaan-perusahaan ini tidak bisa maju dengan sendirinya, tetapi harus dengan dukungan dan kolaborasi dari seluruh aspek di dalam perusahaan, mulai dari pegawai, regulasi, politik, dan sebagainya. Salah satu indikator majunya perusahaan adalah dari seberapa tingginya tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Dalam konteks ini, kualitas dan talenta yang dimiliki tiap individu dipandang sebagai kunci pertumbuhan, penciptaan lapangan kerja, dan inovasi. Pengukuran kinerja membantu memberikan informasi kepada perusahaan mengenai kinerjanya sehingga dapat melakukan evaluasi, meningkatkan kinerja, dan mengambil tindakan perbaikan untuk perbaikan berkelanjutan.

Penelitian sebelumnya yang menggunakan metode APM pada tahun 2023 oleh Ramadhan yaitu dengan judul Analisis Penerapan Metode Profile Matching dan Weighted Product Dalam Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Mini Market Hidayah. Penelitian ini menggabungkan metode Profile Matching dan Weighted Product untuk menentukan karyawan terbaik di Mini Market Hidayah. Metode Profile Matching digunakan untuk menghitung nilai rangking, sedangkan Weighted Product untuk menentukan bobot kriteria. Hasil dari penerapan kedua metode menunjukkan bahwa metode Weighted Product lebih cepat dan efisien dalam menentukan karyawan terbaik, dengan Agus Wahyudi mendapatkan nilai tertinggi sebesar 0,2506 [6]. Penelitian lainnya pada tahun 2022 oleh Dodi Setiawan dengan judul Penerapan Metode Profile Matching untuk Seleksi Penerima Beasiswa di Politeknik Bintang Cakrawala. Penelitian ini menggunakan metode Profile Matching untuk proses seleksi penerima beasiswa di Politeknik Bintang Cakrawala. Penilaian didasarkan pada tiga aspek: akademik, finansial, dan ekstrakurikuler, dengan bobot persentase masing-masing sesuai kebutuhan beasiswa. Dari hasil akhir, diusulkan 23 calon penerima beasiswa berdasarkan ranking tertinggi, di mana kandidat dengan rangking tertinggi mendapatkan nilai 4,06 [7].

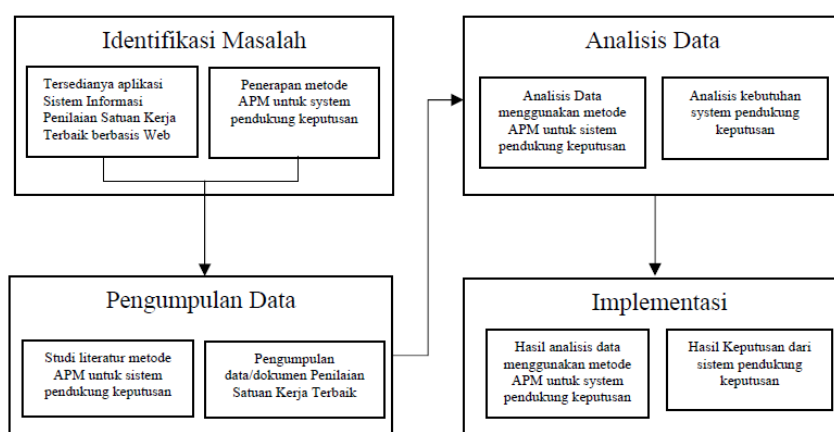
Hasil analisis menunjukkan bahwa metode APM dapat memberikan penilaian yang akurat dan membantu mengidentifikasi pegawai potensial yang lebih baik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam peningkatan proses pemilihan pegawai di Divisi Layanan Kas Bank Indonesia, baik dari segi

efisiensi maupun keadilan. Dengan penerapan APM, diharapkan dapat dilakukan penilaian yang lebih objektif, sehingga keputusan yang diambil dapat lebih dipertanggungjawabkan dan transparan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas metode APM dalam konteks seleksi pegawai potensial di Divisi Layanan Kas Bank Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan metode ini, serta memberikan rekomendasi untuk implementasi yang lebih baik di masa depan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam bidang sistem penunjang keputusan, tetapi juga memberikan panduan praktis untuk pengembangan aplikasi di bidang perbankan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana APM dapat digunakan untuk meningkatkan proses seleksi pegawai, serta memberikan dasar yang kuat untuk penelitian lebih lanjut dalam area ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi masalah subjektivitas dalam proses seleksi pegawai dengan merancang sistem berbasis Profile Matching, yang diharapkan mampu meningkatkan keadilan dan efisiensi dalam seleksi di Bank Indonesia.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Tahapan Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian pengembangan (research and development) yang bertujuan mengembangkan produk sebuah sistem penunjang keputusan. Penelitian ini dituangkan dalam bentuk aplikasi berbasis web yang digunakan untuk pengambilan keputusan Penilaian Kinerja Satuan Kerja Terbaik di Bank Indonesia dengan Metode Analysis Profile Matching (APM) Penelitian diawali dengan pengumpulan data, pengembangan sistem dengan menerapkan Metode Analysis Profile Matching (APM) setelah dilakukan analisis data, implementasi sistem. Pembuatan sistem dilakukan dengan menggunakan metode Prototyping.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

### 2.2. Pengumpulan Data

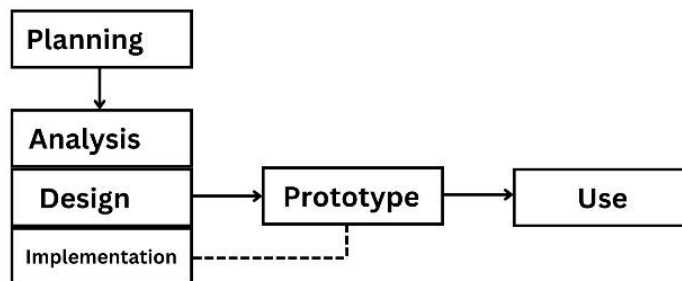
Pengumpulan Data penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan pendekatan kepada Biro Barang Milik Negara dan Layanan Pengadaan melalui rapat koordinasi dengan pihak-pihak terkait, dari rapat tersebut disepakati istilah untuk Status Unit Organisasi Besar adalah Tipe A dan untuk Status Unit Organisasi Kecil adalah Tipe B. selain itu didapatlah dokumen-dokumen terdahulu seperti Keputusan Sekertaris Jendral Bank Indonesia Nomor: 60/KPTS/SJ/2018. Tentang Kriteria Penilaian dalam rangka pemberian penghargaan pengelola Barang Milik Negara pada Satuan Kerja di Bank Indonesia tahun 2017. Sistem penilaian sebelumnya untuk menentukan Satuan Kerja Besar dan Satuan Kerja Kecil menggunakan metode klasifikasi berdasarkan Unit Organisasi yang ada di Bank Indonesia.

Sesuai Surat Berita Acara Nomor 01/BA/TP-PBANK INDONESIA/XI/2019 tentang Penilaian Pemberian Penghargaan Pengelolaan Bank Indonesia Pada Satuan Kerja Di Lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Tahun 2019, susunan tugas kegiatan ini sudah diatur, untuk peneliti dalam kegiatan ini diikutsertakan kedalam beberapa poinnya, yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan pengumpulan data/dokumen dalam rangka pelaksanaan penilaian.
2. Melakukan rapat koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk kelancaran pelaksanaan penilaian penghargaan.
3. Melakukan penilaian kinerja Satuan Kerja di bidang pengelolaan BANK INDONESIA.

### 2.3. Metode Prototipe

Pengembangan sistem dilakukan dengan pendekatan Prototyping, yang meliputi tahapan perencanaan, analisis, desain, implementasi, dan pengujian. Data diperoleh melalui koordinasi dengan pihak terkait dan dianalisis menggunakan metode Profile Matching untuk menghasilkan peringkat kandidat secara objektif.



Gambar 2. Metode Prototipe

Prototyping adalah metode yang digunakan untuk mengembangkan sistem pada penelitian ini. Tahapan-tahapan dari proses prototyping adalah sebagai berikut:

1. **Planning:** Pada tahap ini, sistem yang akan dikembangkan digambarkan secara keseluruhan, termasuk tujuan dan sasaran yang ingin dicapai [8]. Perencanaan meliputi penentuan ruang lingkup proyek, identifikasi kebutuhan dasar, serta pengembangan konsep global dari sistem. Ini mencakup identifikasi masalah yang ada dan peluang perbaikan yang bisa dicapai dengan sistem baru [9].
2. **Analysis:** Tahap ini melibatkan analisis mendalam terhadap permasalahan sistem yang ada. Permasalahan ini diuraikan dan digambarkan dalam berbagai diagram menggunakan Unified Modeling Language (UML) [10]. UML membantu dalam memvisualisasikan struktur dan perilaku sistem, termasuk hubungan antar komponen, alur kerja, dan interaksi dengan pengguna. Analisis ini bertujuan untuk memahami kebutuhan pengguna serta spesifikasi teknis yang diperlukan untuk pengembangan sistem [11].
3. **Design:** Pada tahap desain, solusi-solusi untuk fitur yang dibutuhkan dalam sistem mulai dirancang. Desain ini mencakup pembuatan sketsa antarmuka pengguna, arsitektur sistem, serta spesifikasi teknis yang lebih detail [12]. Desain interface yang baik akan memperhitungkan aspek kemudahan penggunaan, estetika, dan kejelasan informasi bagi pengguna. Selain itu, desain juga mempertimbangkan bagaimana setiap komponen sistem akan diintegrasikan dan dioperasikan secara efektif [13].
4. **Implementation:** Setelah desain selesai, tahap implementasi dimulai dengan membangun atau mengembangkan sistem berdasarkan desain yang telah dibuat. Pada tahap ini, pengkodean dilakukan dan sistem diuji oleh tim penguji (tester) atau oleh pengguna yang dipilih [14]. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa sistem berjalan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan, serta mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan atau bug yang mungkin muncul [15].
5. **Use:** Setelah melalui tahap implementasi dan pengujian, sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Satuan Kerja Terbaik mulai digunakan oleh pengguna akhir. Sistem ini digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan, memberikan penilaian kinerja yang objektif dan terstruktur [16]. Pada tahap penggunaan, feedback dari pengguna juga dapat dikumpulkan untuk perbaikan lebih lanjut, memastikan bahwa sistem terus relevan dan efektif dalam memenuhi kebutuhan pengguna [17].

### 2.4. Kebutuhan Sistem

Isi dari metode penelitian adalah memformulasikan permasalahan yang diteliti dengan lebih rinci (sedapat mungkin ditulis secara matematis) dan menjelaskan metode yang diusulkan. Apabila menggunakan sebuah algoritma, dapat dijelaskan di bagian ini, beserta dengan *state of the art*.

### 2.5. Profile Matching (PM)

Profile matching adalah strategi yang sering digunakan dalam pengambilan keputusan dengan asumsi bahwa subjek yang diteliti harus memenuhi atau melebihi jumlah variabel prediktor yang ideal, bukan hanya memenuhi jumlah minimal [18]. Proses profile matching melibatkan perbandingan antara nilai profil aktual dengan nilai profil yang diharapkan. Tujuan dari proses ini adalah untuk mengidentifikasi perbedaan kompetensi, yang juga disebut gap atau selisih. Semakin kecil selisih yang dihasilkan, semakin baik hasilnya [19].

Metode Profile Matching menggunakan pembobotan berbeda untuk setiap kriteria, agar setiap kriteria memiliki bobot yang sesuai dengan jenis atau standar kepentingannya. Dalam merancang sistem pendukung keputusan, metode ini unggul karena adanya core factor dan secondary factor. Hal ini memungkinkan pengguna untuk menentukan sendiri kriteria mana yang dianggap utama dan mana yang dianggap tambahan [20].

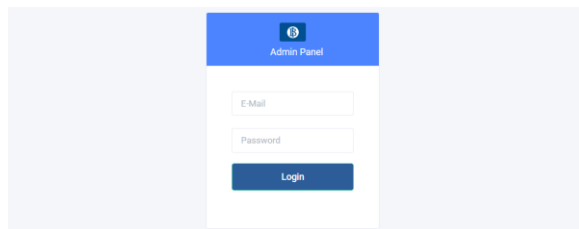
### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Implementasi Sistem

Implementasi sistem ini mencakup berbagai komponen yang dirancang untuk memastikan fungsionalitas dan kegunaan aplikasi secara optimal. Setiap elemen tampilan, mulai dari halaman login hingga menu peringkat, dirancang dengan antarmuka yang intuitif dan mudah diakses oleh pengguna. Tujuan utama dari implementasi ini adalah untuk menyediakan alat yang efektif dalam pengelolaan dan evaluasi kinerja, dengan fokus pada akurasi data dan kemudahan penggunaan.

##### a. Tampilan Login

Halaman login ini berfungsi sebagai gerbang masuk bagi pengguna aplikasi. Pengguna harus memilih Unit Organisasi Satuan Kerja dan memasukkan username serta password untuk mengakses sistem. Formulir login ini dirancang dengan antarmuka yang sederhana namun efektif untuk memastikan keamanan akses ke aplikasi.



Gambar 3. Tampilan Login

##### b. Tampilan Dashboard

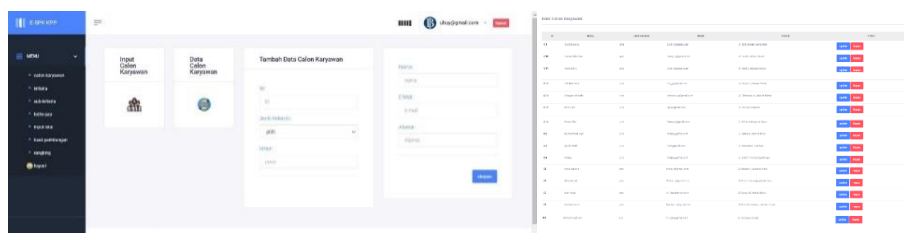
Halaman beranda atau dashboard memberikan navigasi utama untuk pengguna. Dashboard ini menampilkan berbagai fitur utama dari aplikasi dengan kemudahan akses yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman pengguna. Navigasi ini biasanya mencakup tautan ke berbagai menu dan sub-menu yang tersedia dalam aplikasinya (Gambar 4.2) menampilkan navigasi utama bagi pengguna. Narasi dari halaman ini menjelaskan tentang kemudahan akses ke fitur-fitur utama aplikasi.



Gambar 4. Tampilan Dashboard

##### c. Tampilan Menu Calon Karyawan

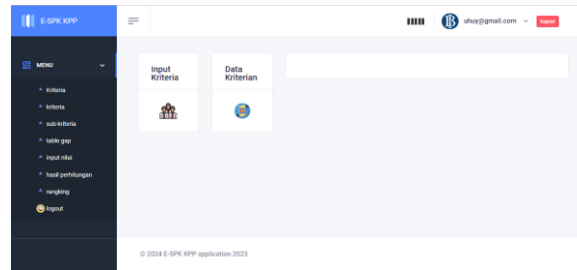
Menu ini memungkinkan pengguna untuk melihat dan mengelola data calon karyawan. Pengguna dapat mengakses informasi mengenai calon karyawan yang sedang diproses atau dinilai. Tampilan ini juga menyediakan tombol-tombol untuk menambahkan, mengedit, atau menghapus data calon karyawan.



Gambar 5. Tampilan Menu Calon Karyawan

**d. Tampilan Menu Kriteria**

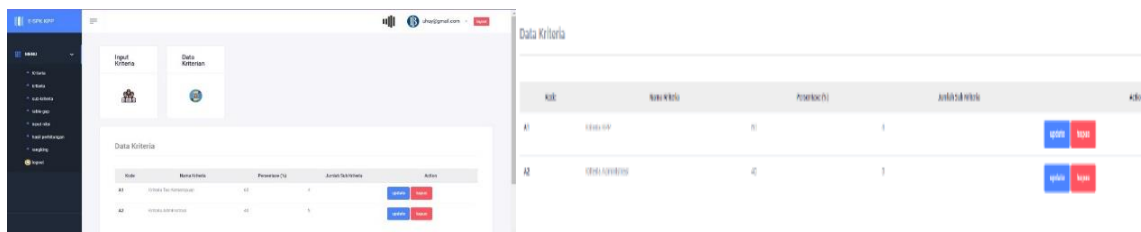
Pada menu ini, pengguna dapat melihat daftar kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja. Setiap kriteria dilengkapi dengan detail yang relevan, seperti deskripsi, bobot, dan metode penilaian. Menu ini juga memungkinkan pengguna untuk melakukan modifikasi pada kriteria yang ada.



Gambar 6. Tampilan Menu Kriteria

**e. Tampilan Sub Menu Data Kriteria**

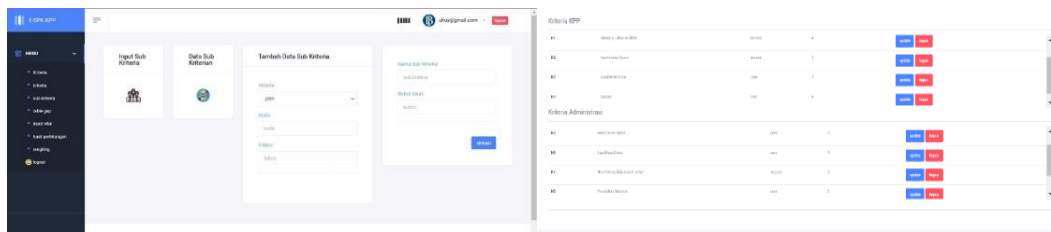
Sub menu ini menyediakan akses ke data lebih mendetail mengenai setiap kriteria. Pengguna dapat mengakses informasi yang lebih spesifik terkait dengan pengukuran dan evaluasi kinerja berdasarkan kriteria tersebut.



Gambar 7. Tampilan Sub Menu Data Kriteria

**f. Tampilan Menu Sub Kriteria**

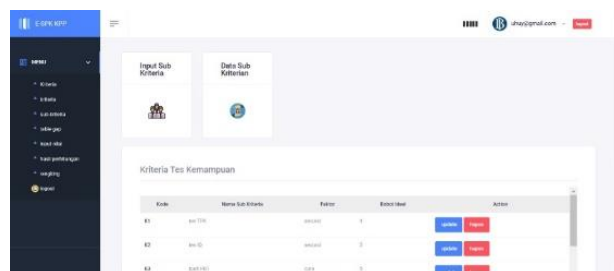
Tampilan ini menampilkan daftar sub-kriteria yang menjadi bagian dari kriteria utama. Setiap sub-kriteria memiliki detail penilaian tersendiri yang dapat membantu dalam evaluasi yang lebih akurat dan mendalam.



Gambar 8. Tampilan Menu Sub Kriteria

**g. Tampilan Sub Menu Kriteria Tes Kemampuan**

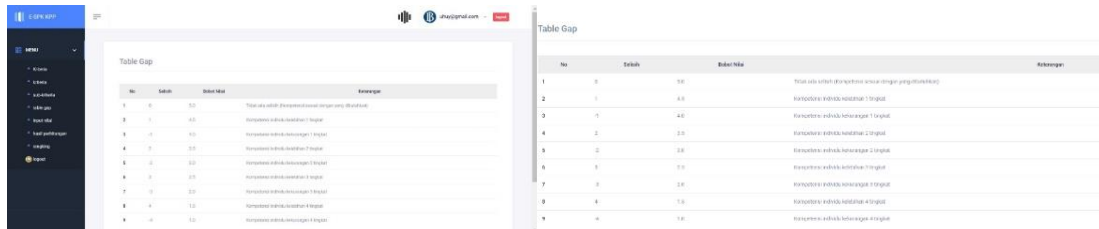
Menu ini khusus untuk kriteria yang berkaitan dengan tes kemampuan. Pengguna dapat melihat dan mengelola data terkait tes-tes yang dilakukan untuk mengukur kemampuan tertentu dari unit kerja atau karyawan.



Gambar 9. Tampilan Sub Menu Kriteria Tes Kemampuan

**h. Tampilan Menu Tabel Gap**

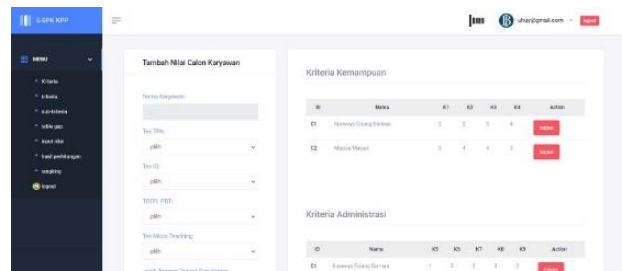
Menu ini menampilkan tabel yang menunjukkan kesenjangan antara hasil aktual dan standar yang diharapkan. Tabel ini berguna untuk mengidentifikasi area di mana kinerja perlu ditingkatkan. Tampilan ini juga memuat tombol untuk menyaring data atau melihat detail lebih lanjut.



Gambar 10. Tampilan Menu Tabel Gap

**i. Tampilan Menu Input Nilai**

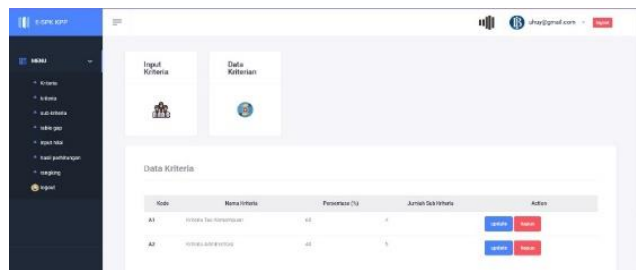
Pengguna dapat memasukkan nilai atau skor penilaian untuk setiap kriteria melalui menu ini. Tampilan ini didesain dengan formulir yang mudah digunakan untuk meminimalisir kesalahan input dan memastikan data yang dimasukkan akurat.



Gambar 11. Tampilan Menu Input Nilai

**j. Tampilan Menu Hasil Perhitungan**

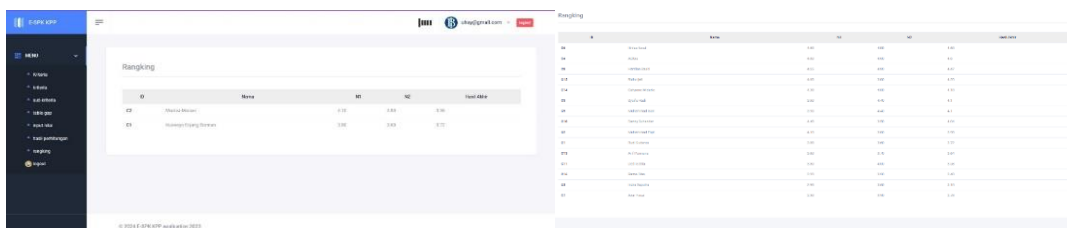
Di menu ini, hasil perhitungan dari penilaian kinerja ditampilkan. Pengguna dapat melihat hasil evaluasi berdasarkan data yang telah diinput, termasuk analisis mendetail dan grafik perbandingan.



Gambar 12. Tampilan Menu Hasil Perhitungan

**k. Tampilan Menu Ranking**

Menu ini menunjukkan peringkat unit satuan kerja berdasarkan nilai kinerja yang telah dihitung. Tampilan ini membantu dalam menentukan unit mana yang memiliki kinerja terbaik dan mana yang memerlukan peningkatan.



Gambar 13. Tampilan Menu Hasil Perhitungan.

**3.2. Implementasi Metode APM**

Pada bagian ini, kita akan membahas hasil pengujian aplikasi berdasarkan responden yang terdiri dari admin dan user. Hasil pengujian ini akan disajikan dalam bentuk tabel dan analisis menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat kepuasan dan fungsionalitas aplikasi. Skala Likert Admin

**a. Pengujian dari Admin**

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian aplikasi berdasarkan penilaian dari pihak admin. Pengujian ini melibatkan sejumlah pertanyaan yang dinilai menggunakan skala Likert.

Keterangan:

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

TS (Tidak Setuju) = 2

S (Setuju) = 3

SS (Sangat Setuju) = 4

Tabel 1. Hasil Pengujian dari Admin

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Dengan adanya aplikasi ini memudahkan dalam pengelolaan pengajuan KPP	0	0	3	1
2	Menu yang terdapat di aplikasi ini lengkap	0	0	2	2
3	Tampilan pada aplikasi mudah dimengerti	0	0	3	1
4	Fitur di dalam aplikasi sesuai dengan fungsinya	0	0	3	1
5	Fitur di dalam aplikasi sesuai dengan fungsinya	0	1	3	0
6	Aplikasi ini memudahkan dalam penilaian pegawai	0	0	4	0

**Perhitungan Skala Likert**

Rumus untuk menghitung persentase skala Likert adalah sebagai berikut:

Persentase Skala Likert =  $\frac{\text{Jumlah Skor}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi}} \times 100$

Keterangan:

Jumlah Skor Tertinggi Y = Skor Tertinggi x Jumlah Responden

Jumlah Responden = 4

Skor Tertinggi Likert = 4

Y = 4 x 4 = 16

Tabel 2. Analisis Skala Likert untuk Admin

No	STS	TS	S	SS	Total Skor	Skor Tertinggi	Persentase
1	0	0	9	4	13	16	81.25%
2	0	0	6	8	14	16	87.5%
3	0	0	9	4	13	16	81.25%
4	0	0	9	4	13	16	81.25%
5	0	2	9	0	9	16	56.25%
6	0	0	12	0	12	16	75%

Rata-rata persentase skala Likert dari keseluruhan pertanyaan adalah 77%.

Hasil dari penilaian admin menunjukkan bahwa mayoritas fitur dalam aplikasi mendapatkan penilaian positif, dengan persentase terbesar pada pertanyaan tentang kemudahan dalam pengelolaan pengajuan KPP dan kelengkapan menu aplikasi.

**b. Pengujian dari User**

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian aplikasi berdasarkan penilaian dari pihak admin. Pengujian ini melibatkan sejumlah pertanyaan yang dinilai menggunakan skala Likert.

Keterangan:

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

TS (Tidak Setuju) = 2

S (Setuju) = 3

SS (Sangat Setuju) = 4



Tabel 3. Hasil Pengujian dari User

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Aplikasi ini mudah digunakan	0	0	13	7
2	Aplikasi ini dapat berjalan sebagaimana mestinya	0	1	11	8
3	Tampilan aplikasi sederhana dan mudah dimengerti	0	1	12	7
4	Aplikasi ini membantu para pegawai dalam memonitoring kinerja	0	1	11	8
5	Aplikasi ini cepat dan mudah diakses	0	0	12	8

**Perhitungan Skala Likert**

Rumus untuk menghitung persentase skala Likert adalah sebagai berikut:

Persentase Skala Likert = ((Jumlah Skor) / (Jumlah Skor Tertinggi)) x 100

Keterangan:

Jumlah Skor Tertinggi Y = Skor Tertinggi x Jumlah Responden

Jumlah Responden = 20

Skor Tertinggi Likert = 4

Y = 4 x 20 = 80

Tabel 4. Analisis Skala Likert untuk User

No	STS	TS	S	SS	Total Skor	Skor Tertinggi	Persentase
1	0	0	39	28	67	80	83.75%
2	0	2	33	32	67	80	83.75%
3	0	2	36	28	66	80	82.5%
4	0	2	33	32	67	80	83.75%
5	0	0	36	32	68	80	85%

Rata-rata persentase skala Likert dari keseluruhan pertanyaan adalah 83.75%.

Hasil dari penilaian user menunjukkan bahwa aplikasi mendapatkan penilaian yang sangat positif dari pengguna, terutama dalam hal kemudahan penggunaan dan aksesibilitas.

**c. Profile Kriteria**

Tabel ini digunakan untuk menilai kinerja aplikasi lebih lanjut melalui analisis profile. Tabel ini mengidentifikasi kriteria penilaian yang penting dan rentang nilai yang digunakan untuk menilai setiap aspek tersebut.

Tabel 5. Profile Kriteria

No	Aspek Penilaian	Kode	Rentang Nilai	Bobot
1	Nilai kinerja rata-rata	C1	90-100	4
2	Nilai kinerja	C2	90-100	4
3	MDP	C3	>8 tahun	4
4	Pendidikan	C4	S3	4
5	Sertifikasi	C5	>3	4
6	Exposure dan Prestasi	C6	Yes	1
7	Potensi atau Pemetaan	C7	Yes	1
8	K3	C8	Yes	1
9	Umur	C9	50-56 tahun	4

Deskripsi Aspek Penilaian:

- Nilai kinerja rata-rata (C1): Penilaian terhadap rata-rata kinerja yang dicapai oleh karyawan.
- Nilai kinerja (C2): Penilaian terhadap kinerja spesifik individu.
- MDP (C3): MDP atau masa dinas pada posisi. Semakin lama masa dinas, semakin tinggi nilainya.
- Pendidikan (C4): Tingkat pendidikan karyawan, dengan penilaian tertinggi untuk pendidikan S3.
- Sertifikasi (C5): Jumlah sertifikasi yang dimiliki oleh karyawan.
- Exposure dan Prestasi (C6): Pengalaman dan prestasi yang dimiliki oleh karyawan.
- Potensi atau Pemetaan (C7): Potensi atau kemampuan karyawan untuk berkembang lebih lanjut.
- K3 (C8): Kesadaran dan implementasi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
- Umur (C9): Rentang usia karyawan, dengan nilai tertinggi untuk usia 50-56 tahun.

**d. Analisis GAP**

Tabel ini menunjukkan hasil analisis GAP, di mana nilai yang diperoleh karyawan pada tiap kriteria dibandingkan dengan nilai yang diharapkan. GAP dihitung dengan mengurangi nilai profil alternatif (nilai yang dicapai karyawan) dengan nilai profil kriteria (nilai yang diharapkan).

**Tabel 6.** Analisis GAP

No	Nama	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
1	Andi	-1	1	0	0	-2	0	0	0	0
2	Budi	0	1	-1	1	0	0	0	0	-1
3	Cinta	-2	0	-2	0	-2	0	0	-1	0
4	Dika	-1	0	-2	0	-1	0	0	0	0
5	Eka	-1	0	-1	0	0	-1	0	0	-2
6	Dina	0	1	0	1	0	0	0	0	0
7	Eko	0	1	0	1	-1	0	0	0	-1
8	Rohim	-1	0	-2	0	0	0	0	-1	0
9	Arif	-2	0	-1	-1	-2	0	0	-1	-2
10	Rama	-1	1	-2	0	-1	0	-1	0	0
11	Zain	0	0	-2	0	-2	0	0	0	-1
12	Afni	-2	0	-3	-1	-2	-1	-1	-1	0
13	Rahmat	-2	-1	-3	-1	-2	-1	-1	-1	-2

Deskripsi Tabel:

Nilai positif: Menunjukkan bahwa kinerja aktual melebihi ekspektasi.

Nilai negatif: Menunjukkan adanya kesenjangan yang perlu diperbaiki.

**e. Perhitungan Core Factor & Secondary Factor**

Tabel ini menampilkan nilai Core Factor (NCF) dan Secondary Factor (NSF) untuk masing-masing karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

**Tabel 7.** Perhitungan Core Factor & Secondary Factor

No	Nama	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	NCF	NSF
1	Andi	4	4,5	5	5	3	5	5	5	5	4,75	4,5
2	Budi	5	4,5	4	4,5	5	5	5	5	4	4,625	4,75
3	Cinta	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4,5
4	Dika	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4,25	4,75
5	Eka	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4,5	4,5
6	Dina	5	4,5	5	4,5	5	5	5	5	5	4,875	5
7	Eko	5	4,5	5	4,5	4	5	5	5	4	4,875	4,5
8	Rohim	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4,25	5
9	Arif	3	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4
10	Rama	4	4,5	3	5	4	5	5	5	5	4,25	4,75
11	Zain	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4,5	4,25
12	Afni	3	5	2	4	3	5	5	5	5	3,5	4,5
13	Rahmat	3	4	2	4	3	5	5	5	3	3,5	4

**f. Perankingan**

Tabel ini menyajikan total nilai (NCF dan NSF) dan peringkat masing-masing karyawan berdasarkan nilai tersebut.

**Tabel 8.** Tabel Perankingan

No	Nama	Total Nilai (NCF & NSF)	Ranking
1	Andi	9,25	3
2	Budi	9,375	2
3	Cinta	8,5	5
4	Dika	9	3
5	Eka	9	3
6	Dina	9,875	1

7	Eko	9,375	2
8	Rohim	9,25	3
9	Arif	8	6
10	Rama	9	3
11	Zain	8,75	4
12	Afni	8	6
13	Rahmat	7,5	7

Deskripsi Tabel:

Total Nilai: Merupakan gabungan dari nilai NCF dan NSF.

Ranking: Peringkat berdasarkan total nilai yang diperoleh oleh karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan, kita dapat menyimpulkan bahwa aplikasi yang dikembangkan memiliki tingkat kepuasan yang cukup tinggi baik dari segi admin maupun user. Rata-rata persentase kepuasan admin adalah 77% dan user adalah 83,75%. Meskipun demikian, ada beberapa area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kualitas dan kinerja aplikasi terutama pada fitur-fitur tertentu yang masih kurang optimal.

Analisis profile kriteria dan GAP analysis menunjukkan bahwa terdapat beberapa kesenjangan dalam kinerja karyawan yang dapat diperbaiki melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat. Dengan demikian, diharapkan aplikasi ini dapat terus dikembangkan dan disempurnakan untuk memenuhi kebutuhan pengguna secara lebih baik.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menggunakan metode Profile Matching (PM) untuk seleksi pegawai di Divisi Layanan Kas Bank Indonesia, disimpulkan bahwa metode ini efektif dalam memberikan penilaian yang objektif dan terstruktur. PM mampu mengidentifikasi gap atau selisih antara profil aktual calon pegawai dengan profil ideal yang diharapkan, sehingga menghasilkan peringkat yang akurat untuk setiap kandidat. Dengan demikian, PM membantu mengurangi subjektivitas dan meningkatkan transparansi dalam proses seleksi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penggunaan PM dapat meningkatkan efisiensi dalam proses seleksi pegawai. Sistem yang dikembangkan dengan metode ini memungkinkan pengumpulan dan analisis data calon pegawai secara cepat dan tepat. Hal ini membantu dalam mengidentifikasi kandidat yang paling cocok dengan kriteria yang telah ditetapkan, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan kualitas pegawai yang terpilih. Aplikasi ini memberikan tingkat kepuasan yang cukup tinggi dengan rata-rata persentase kepuasan admin sebesar 77% dan user sebesar 83,75%.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa aplikasi penilaian kinerja menggunakan metode Profile Matching yang diterapkan pada Divisi Layanan Kas Bank Indonesia berhasil meningkatkan efisiensi dan objektivitas dalam proses seleksi pegawai. Metode PM terbukti mampu mengidentifikasi kesenjangan kinerja yang dapat diatasi melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat. Namun, meskipun hasilnya positif, terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kualitas dan kinerja aplikasi, terutama pada fitur-fitur tertentu yang masih kurang optimal. Rekomendasi untuk pengembangan lebih lanjut meliputi penyempurnaan fitur aplikasi dan penambahan fungsi baru yang dapat mendukung kebutuhan pengguna secara lebih komprehensif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. Hasbullah, St. H. Mansyur, and S. Anraeni, "Analisis Metode Profile Matching Penentuan Skala Bisnis Retail Pada Calon Pelaku Usaha," *Jurnal Informasi dan Teknologi*, vol. 5, no. 2, pp. 97–108, Jul. 2023, doi: <https://doi.org/10.37034/jidt.v5i2.329>.
- [2] Z. N. Arif and L. Bachtiar, "Analisis Perbandingan Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Smart Dan Profile matching Pemilihan Supplier Vapor," *Jurnal TEKNO KOMPAK*, vol. 17, no. 1, pp. 111–122, Mar. 2023, doi: <https://doi.org/10.33365/jtk.v17i1>.
- [3] A. Chasanatussalma and A. Sidauruk, "Implementasi Profile Matching Dan Gap Pada Website Penerimaan Karyawan Baru PT. Cebong Payment," *Jurnal Teknik Komputer AMIK BSI*, vol. 8, no. 2, pp. 147–155, Jul. 2022, doi: <https://doi.org/10.31294/jtk.v8i2.12827>.
- [4] N. Y. Arifin, O. Veza, and I. A. Jusman, "Analisis dan Perancangan Arsitektur Penerimaan Karyawan JNE Dengan Metode Profile Matching," *JR Jurnal Responsive Teknik Informatika*, vol. 5, no. 2, pp. 19–28, Dec. 2021, doi: <https://doi.org/10.36352/jr.v5i02.284>.

- 
- [5] Soni, Ricinur, and H. Mukhtar, "Analisis Asesmen Pecandu Narkoba Dengan Metode Profile Matching Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau," *Jurnal Computer Science and Information Technology/CoSciTech*, vol. 2, no. 1, pp. 60–65, Jun. 2021, doi: <https://doi.org/10.37859/coscitech.v2i1.2571>.
- [6] Ramadhan, "Analisis Penerapan Metode Profile Matching dan Weighted Product Dalam Pemilihan Karyawan Terbaik (Studi Kasus :Mini Market Hidayah)," *Jurnal Sains Dan Teknologi Informasi*, vol. 2, no. 2, pp. 57–66, Mar. 2023.
- [7] D. Setiawan, "ANALISIS SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PENENTUAN PENERIMAAN BEASISWA MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING," *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, vol. 7, no. 2, pp. 619–632, Feb. 2022, doi: <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6309>.
- [8] A. A. Pratiwi and M. Iqbal, "Rancang Bangun Aplikasi Pendataan Kendaraan Operasional Menggunakan Metode Prototipe ," *Bulletin of Information Technology (BIT)*, vol. 4, no. 2, pp. 262–267, Jun. 2023, doi: <https://doi.org/10.47065/bit.v4i2.714>.
- [9] A. C. Wardhana, A. R. Hasan, and T. Rijanandi, "Pengembangan dan Evaluasi Sistem Presensi Pegawai dengan Data Geolocation Menggunakan Metode Prototipe," *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, vol. 9, no. 5, pp. 1386–1392, Oct. 2022, doi: <https://doi.org/10.30865/jurikom.v9i5.4920>.
- [10] D. Karyaningsih, E. Safaah, and D. Fernando, "Perancangan Sistem Informasi Jasa Kontruksi Rumah Berbasis Web Dengan Metode Prototipe," *JUTIS*, vol. 5, no. 1, pp. 26–40, Apr. 2020, doi: <https://doi.org/10.33592/jutis.v8i1.700>.
- [11] R. H. Saputra and K. Latifah, "PERANCANGAN SISTEM INFORMASI ABSENSI BERBASIS WEB MENGGUNAKAN METODE PROTOTIPE DI SEMARANG TV," *Science And Engineering National Seminar*, vol. 5, no. 1, pp. 615–623, Jan. 2021.
- [12] Hafni, M. Iqbal, C. Rizal, and Supiyandi, "METODE PROTOTIPEHUMAN RESOURCE DEPARTMENTINFORMATION SYSTEM (HRIS)," *ESCAF*, pp. 1247–1253, May 2023.
- [13] Rusmana and J. S. Pasaribu, "PERANCANGAN SISTEM INFORMASI ABSENSI BERBASIS WEB MENGGUNAKAN METODE PROTOTIPE DI PT TELKOM BANDUNG," *Media Bina Ilmiah*, vol. 18, no. 8, pp. 2177–2186, Feb. 2024, doi: <https://doi.org/10.33758/mbi.v18i8.748>.
- [14] Suharyadi, E. Maria, and Purwanto, "Penerapan Metode Prototipe Dalam Pembangunan Website Promosi Dusun Gedong Menggunakan CMS Wordpress ," *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)*, vol. 3, no. 4, pp. 747–755, Mar. 2022, doi: <https://doi.org/10.47065/bits.v3i4.1372>.
- [15] M. N. Husni and K. Latifah, "PERANCANGAN SYSTEM INFORMASI SATLANTAS POLRES PEMALANG BERBASIS WEB MENGGUNAKAN METODE PROTOTIPE," *Science And Engineering National Seminar*, vol. 6, no. 1, pp. 640–647, Feb. 2022.
- [16] S. M. S. Winarsih and R. Palupi, "Perancangan Prototipe Perangkat Lunak Expert System Dengan Metode Backward Chaining Untuk Membantu Proses Pemeriksaan Antenatal Di Tingkat Pelayanan Dasar," *JITU : Journal Informatic Technology And Communication*, vol. 4, no. 1, pp. 1–9, Jan. 2020.
- [17] A. A. K. Ahmadani, "Pengembangan Prototipe Perancangan Aplikasi Sistem Informasi Analisis Kelayakan Kredit Berbasis Web Pada KSPPS Karya Usaha Mandiri Menggunakan Metode Iterative Incremental," *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, vol. 7, no. 12, pp. 19698–19717, Dec. 2022, doi: <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i12.11353>.
- [18] A. A. Kusuma and Rodiah, "Analisis Penentuan Profesi Infolahta Prajurit TNI Angkatan Laut Menggunakan Metode Profile Matching," *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, vol. 4, no. 1, pp. 118–127, Jan. 2023, doi: <https://doi.org/10.7777/jiemar.v4i1.450>.
- [19] M. Tandililing and A. Yadi, "ANALISIS FAKTOR PENGHAMBAT MAHASISWA TERLAMBAT MENYELESAIKAN STUDY MENGGUNAKAN ALGORITMA PROFILE MATCHING (STUDI KASUS: STMIK PROFESIONAL MAKASSAR) ," *SIBerPro*, vol. 7, no. 2, pp. 48–59, Oct. 2022, doi: <https://doi.org/10.56708/siberpro.v7i2.362>.
- [20] B. O. Sembiring and Y. S. Siregar, "Analisis Penentuan Kelayakan Judul Skripsi Mahasiswa dengan Metode Profile Matching dan TOPSIS," *ALGORITMA: Jurnal Ilmu Komputer dan Informatika*, vol. 5, no. 1, pp. 127–136, Apr. 2021, doi: <http://dx.doi.org/10.30829/algoritma.v5i1.9953>.