

# Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode *Profile Matching*

Budi Sudrajat

Universitas Bina Sarana Informatika  
Jakarta, Indonesia  
e-mail: budi.bst@bsi.ac.id

**Abstrak** - Kecamatan Pinang Kota Tangerang memiliki penilaian prestasi kerja yang dilakukan setiap tahun, berdasarkan sasaran kerja dan absensi yang merupakan bahan evaluasi penilaian pegawai. Bagi pegawai yang terpilih akan diberikan penghargaan atau hadiah berupa parcel sembako. Banyaknya pegawai menjadi kesulitan tersendiri dalam memilih pegawai berprestasi, tidak dipungkiri juga bahwa pemilihan pegawai berprestasi pun sering dilakukan tidak objektif. Untuk mengetahui pegawai berprestasi perlu diadakan penilaian kinerja terhadap pegawai. Melakukan suatu penilaian dalam pemberian penghargaan untuk pegawai berprestasi diantaranya menggunakan sistem pendukung keputusan dalam membantu pemecahan suatu masalah. Metode yang digunakan dalam melakukan pemberian penghargaan untuk pegawai berprestasi yaitu metode *profile matching*. Dengan adanya penerapan metode *profile matching* untuk pemilihan pegawai terbaik untuk memecahkan permasalahan yang ada pada saat proses pemilihan pegawai terbaik, agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Diharapkan dengan upaya ini dapat memberikan nilai secara objektif terhadap pegawai dan membantu pimpinan dalam memberikan penilaian kinerja pegawainya.

**Kata Kunci:** Sistem Pendukung Keputusan, *Profile Matching*, Pegawai Berprestasi.

**Abstract** - In pinang tangerang assessments achievement work done every year, based on the targets of the work and absences which is material evaluation assessment employees. For employees who elected will be given an award or a prize of parcel groceries. That many civil servants be particular difficulties in choosing employees who performed well, It cannot be denied also that the selection of employees who performed well is often program is not objective. To know employees who performed well should be created assess performance against employees. An undertaking scoring in the award for employees who performed are using the support system decision in helping the breakdown of a problem. Methods used in doing the award for employees who performed well that is *profile matching* method. With the application of the *profile matching* to be the best employees to solve problems exist at the election process best employees, to avoid possible a mistake in decision making. Hopefully by this effort could put a value objective of employees and help leaders in giving the assessment employees.

**Keywords:** Decision Support System, *Profile Matching*, Achievers Employees.

## I. PENDAHULUAN

Pada Kecamatan Pinang Kota Tangerang memiliki penilaian prestasi kerja yang dilakukan setiap tahun, berdasarkan

sasaran kerja dan absensi yang merupakan bahan evaluasi penilaian pegawai. Penilaian tersebut dilakukan oleh Ibu Henny Pariastuti, S.IP atas persetujuan pimpinan yaitu Bapak Camat bernama H. Maryono, AP, M.Si. Bagi

pegawai yang terpilih akan diberikan penghargaan atau hadiah berupa parcel sembako senilai Rp. 500.000 yang diberikan langsung oleh Bapak Camat. Banyaknya pegawai menjadi kesulitan tersendiri dalam memilih pegawai berprestasi, tidak dipungkiri juga bahwa pemilihan pegawai berprestasi pun sering dilakukan tidak objektif.

Untuk mengetahui pegawai berprestasi perlu diadakan penilaian kinerja terhadap pegawai. Melakukan suatu penilaian dalam pemberian penghargaan untuk pegawai berprestasi diantaranya menggunakan sistem pendukung keputusan dalam membantu pemecahan suatu masalah. Metode yang digunakan dalam melakukan pemberian penghargaan untuk pegawai berprestasi yaitu metode *profile matching*. (Kristiana, 2015:161)

Untuk meminimalkan masalah yang ada perlu suatu sistem pendukung keputusan yang dapat menganalisa beberapa pegawai yang sesuai dengan kinerjanya.

Kinerja pegawai yang baik itu sangat penting agar kegiatan pada suatu instansi atau perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Kita dapat mengetahui kinerja pegawai dengan cara melakukan pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi. Untuk mengetahui pegawai yang berprestasi perlu diadakan penilaian terhadap kinerja pegawai. Kegiatan penilaian kinerja ini merupakan kegiatan yang pada umumnya sudah rutin dilakukan oleh perusahaan-perusahaan dan instansi dimana untuk mengetahui pegawai berprestasi dan kemudian memberikan penghargaan. (Kristiana, 2015:161)

Dalam perekrutan anggota baru biasanya organisasi BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) sering kesulitan dalam melakukan penaselesian, sedangkan ketertarikan mahasiswa dalam turut serta menjadi bagian organisasi ini tidak sedikit jumlahnya dengan alasan BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) merupakan payomannya bagi UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) yang ada disetiap perguruan tinggi atau universitas khususnya Universitas Potensi Utama. Sistem pendukung keputusan ini menggunakan metode Gap Kompetensi (Profile Matching) dengan tujuan untuk menentukan prioritas dengan ranking tertinggi, dimana sebagai sarana dari sistem yang tepat dalam menyeleksi calon anggota baru BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa). (Setiawan dan Surya Darma, 2015:127)

Sekolah SMA Swasta Raksana Medan, sebagai lembaga sarana pendidikan wajib mengutamakan kinerja setiap guru dalam menunjang siswa-siswi yang berprestasi. Salah satu masalah yang sering terjadi dalam dunia pendidikan yaitu guru yang tidak profesional dalam mengajar. Oleh sebab itu sekolah selalu mencari

guru-guru yang ahli dibidang mata pelajarannya dan mempunyai jiwa mengajar. Sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode profile matching dan metode gap ini dibuat berdasarkan data dan norma-norma sumber daya manusia. Proses perhitungan gap dilakukan untuk menentukan poin setiap kriteria dan dicocokkan dengan pembobotan setiap kriteria. Hasil dari proses ini berupa ranking guru dan merupakan dasar bagi pendukung keputusan untuk pemilihan kenaikan jabatan guru honor menjadi guru tetap. (Sianturi, 2015:44).

## II. LANDASAN TEORI

### A. Definisi Pengambilan Keputusan

Menurut Djahir dan Dewi (2014:26) mengatakan bahwa "Keputusan merupakan rangkaian tindakan yang perlu diikuti dalam memecahkan masalah untuk menghindari atau mengurangi dampak negatif atau untuk memanfaatkan kesempatan".

### B. Konsep Dasar Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Menurut Nofriansyah (2014:1) mengemukakan bahwa "Sistem pendukung keputusan (SPK) biasanya dibangun untuk mendukung solusi atas suatu masalah atau untuk suatu peluang".

### C. Instrumen Penelitian

Menurut Zulfikar dan Nyoman (2014:149) bahwa "pada prinsip meneliti adalah melakukan pengukuran maka harus ada alat ukur yang baik". Alat ukur dalam penelitian disebut instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena-fenomena alam maupun sosial yang diamati.

### D. Metode Pengumpulan Data

Ciputrauceo (2016:25) mengemukakan bahwa "Metode pengumpulan adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data

dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian”.

**E. Populasi dan Sampel Penelitian**

Muharto dan Arisandy (2016:78) menyatakan “Populasi merupakan keseluruhan objek pengamatan yang akan diteliti atau jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti”.

Menurut Muharto dan Arisandy (2016:78) “Sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti”. Sampel yang baik adalah sampel representatif, sehingga terhadap sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Oleh karena itu, kualitas atau tingkat representatif sampel ditentukan oleh teknik penentuan sampel.

**III. METODE PENELITIAN**

Maksud dari penulisan ini adalah:

1. Membantu pimpinan Kecamatan Pinang Kota Tangerang dalam memilih pegawai berprestasi.
2. Untuk memudahkan dan menerapkan metode *Profile Matching* dalam memilih pegawai berprestasi.
3. Mengatur pengolahan data pegawai menjadi sebuah pertimbangan yang valid dan lebih efisien.

Adapun metode penelitian yang dilakukan dalam melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

**A. Observasi**

Mengadakan pengamatan secara langsung mengenai penilaian kinerja pegawai pada Kecamatan Pinang Kota Tangerang dalam pemilihan pegawai berprestasi.

**B. Wawancara**

Cara pengambilan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada Bapak Bangkit Susilo Nugroho selaku Pelaksana yang telah diberikan amanat oleh Ibu Henny Pariastuti, S.IP (Kasubag Umum dan Kepegawaian) pada Kecamatan Pinang Kota Tangerang, yang membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini.

**C. Studi Pustaka**

Suatu metode didalam pengumpulan data dengan mengambil literature, selain

menggunakan referensi buku-buku yang menunjang.

**IV. PEMBAHASAN**

*Profile matching* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi atau kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon pemegang jabatan. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga Gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk pegawai yang menempati posisi tersebut. (Sianturi, 2015:45).

Analisa yang akan membantu dalam memecahkan masalah penelitian dan mencapai tujuan akhir penelitian. Data yang belum dianalisis masih merupakan data mentah. Dalam Kegiatan memberi arti bila dianalisis dan ditafsirkan dengan baik dan benar. Kasus yang diambil adalah pemilihan pegawai berprestasi pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang. Dengan memiliki dua kriteria yaitu aspek sasaran kerja dan aspek perilaku.

Perhitungan ini memiliki aspek-aspek tertentu untuk penilaian pegawai berprestasi yang terjadi pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Untuk keterangannya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel.1 : Kriteria Aspek

No.	Kriteria	Keterangan Sub Kriteria	
1.	Aspek Sasaran Kerja	A1	Tugas Jabatan
		A2	Tugas Tambahan
		A3	Kreatifitas
2.	Aspek Perilaku	B1	Pelayanan
		B2	Disiplin
		B3	Kerjasama
		B4	Kepemininan

Kemudian untuk nilai aspek sub kriterianya adalah sebagai berikut ini:

Tabel.2 : Nilai Aspek

Nilai Kriteria	1 : Tidak Memenuhi Syarat
	2 : Kurang
	3 : Cukup
	4 : Baik
	5 : Sangat Baik

Penilaian yang telah diberikan nilai oleh Ibu Henny Priastuti S.IP adalah sebagai berikut:

Tabel.3: Penilaian Pegawai

No.	Nama Pegawai	Sasaran kerja			Perilaku			
		A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4
1.	Fatimah, A.Md	5	3	4	5	4	4	2
2.	A. Kamiludin, S.Ag	5	3	3	4	4	3	4
3.	Rati Dwi Putri	5	3	4	4	4	5	2
4.	Sudaswan	5	3	4	4	5	4	3
5.	Erma Sa'adiah	4	2	4	4	5	3	3

Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode profile matching, (Kristiana, 2015:164) :

#### 4.1. Pemetaan GAP

Gap yang dimaksud disini adalah perbedaan antara profil jabatan dengan profil karyawan atau bisa ditunjukkan pada rumus di bawah:

$$gap = \text{Profil Pegawai} - \text{Profile Kinerja}$$

Keterangan:

Profil Pegawai : Nilai Pegawai

Profil Kinerja : Nilai Standart

Tabel.4 : GAP Aspek Sasaran Kerja

No.	Nama Pegawai	Kriteria		
		A1	A2	A3
1.	Fatimah, A.Md	5	3	4
2.	A. Kamiludin, S.Ag	5	3	3
3.	Rati Dwi Putri	5	3	4
4.	Sudaswan	5	3	4
5.	Erma Sa'adiah	4	2	4
Profil Pencapaian		5	3	4
1.	Fatimah, A.Md	0	0	0
2.	A. Kamiludin, S.Ag	0	0	-1
3.	Rati Dwi Putri	0	0	0
4.	Sudaswan	0	0	0
5.	Erma Sa'adiah	-1	-1	0

Tabel.5 : GAP Aspek Perilaku

No.	Nama Pegawai	Kriteria			
		B1	B2	B3	B4
1.	Fatimah, A.Md	5	4	4	2
2.	A. Kamiludin, S.Ag	4	4	3	4
3.	Rati Dwi Putri	4	4	5	2
4.	Sudaswan	4	5	4	3
5.	Erma Sa'adiah	4	5	3	3
Profil Pencapaian		4	4	3	3
1.	Fatimah, A.Md	1	0	1	-1
2.	A. Kamiludin, S.Ag	0	0	0	1
3.	Rati Dwi Putri	0	1	1	0
4.	Sudaswan	0	1	1	0
5.	Erma Sa'adiah	0	1	0	0

#### 4.2. Pembobotan

Setelah didapatkan tiap gap masing-masing pegawai maka tiap profil nasabah diberi bobot nilai patokan seperti pada tabel-tabel berikut:

Tabel.6 : Bobot Nilai Gap

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

Sumber : (Kusrini, 2007)

Tabel.7 : Penentuan Nilai Bobot Aspek Sasaran Kerja

No.	Nama Pegawai	Kriteria		
		A1	A2	A3
1.	Fatimah, A.Md	0	0	0
2.	A. Kamiludin, S.Ag	0	0	-1
3.	Rati Dwi Putri	0	0	0
4.	Sudaswan	0	0	0
5.	Erma Sa'adiah	-1	-1	0
<b>Nilai Bobot</b>				
1.	Fatimah, A.Md	5	5	5
2.	A. Kamiludin, S.Ag	5	5	4
3.	Rati Dwi Putri	5	5	5
4.	Sudaswan	5	5	5
5.	Erma Sa'adiah	4	4	5

Tabel.8 : Penentuan Nilai Bobot Aspek Perilaku

No.	Nama Pegawai	Kriteria			
		B1	B2	B3	B4
1.	Fatimah, A.Md	1	0	1	-1
2.	A. Kamiludin, S.Ag	0	0	0	1
3.	Rati Dwi Putri	0	1	1	0
4.	Sudaswan	0	1	1	0
5.	Erma Sa'adiah	0	1	0	0
<b>Nilai Bobot</b>					
1.	Fatimah, A.Md	4,5	5	4,5	4
2.	A. Kamiludin, S.Ag	5	5	5	4,5
3.	Rati Dwi Putri	5	4,5	4,5	5
4.	Sudaswan	5	4,5	4,5	5
5.	Erma Sa'adiah	5	4,5	5	5

#### 4.3. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap maka selanjutnya dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok *core factor* dan *secondary factor*.

Perhitungan *core* dan *secondary Factor* ditunjukkan menggunakan rumus.

##### a. Core Factor

*Core factor* merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

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

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC (s,p) : Jumlah total nilai *core factor* (sasaran kerja, perilaku)

IC : Jumlah item *core factor*

##### b. Secondary Factor

*Secondary factor* adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor*. Sedangkan untuk perhitungan *secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

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

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *Secondary factor*

NS (*s,p*) : Jumlah total nilai *Secondary factor* (sasaran kerja, perilaku)

IS : Jumlah item *Secondary factor*

a. Aspek Sasaran Kerja

Untuk perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk aspek kinerja, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek kinerja (sub-aspek yaitu A<sub>1</sub> dan A<sub>3</sub>) maka sub-aspek sisanya akan menjadi *secondary factor*. Berikut cara pengerjaannya perhitungan pada sub aspek berikut:

1. Fatimah

$$NCF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

2. A. Kamiludin, S.Ag

$$NCF = \frac{5+4}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

3. Rati Dwi Putri

$$NCF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

4. Sudaswan

$$NCF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

5. Erma Sa'adiah

$$NCF = \frac{4+5}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$NSF = \frac{4}{1} = 4$$

Tabel.9 : Bobot Nilai GAP Aspek Sasaran Kerja

No.	Nama Pegawai	Kriteria			NCF	NSF
		A1	A2	A3		
1.	Fatimah	5	5	5	5	5
2.	A. Kamiludin, S.Ag	5	5	4	4,5	5
3.	Rati Dwi Putri	5	5	5	5	5
4.	Sudaswan	5	5	5	5	5
5.	Erma Sa'adiah	4	4	5	4,5	4

b. Aspek Perilaku

Untuk perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk aspek sikap kerja, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek sikap kerja (sub-aspek yaitu B<sub>1</sub> dan B<sub>2</sub>) maka sub-aspek sisanya akan menjadi *secondary factor*. Berikut cara pengerjaannya perhitungan pada sub aspek berikut:

1. Fatimah

$$NCF = \frac{4,5+5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

$$NSF = \frac{4,5+4}{2} = \frac{8,5}{2} = 4,25$$

2. A. Kamiludin, S.Ag

$$NCF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5+4,5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

3. Rati Dwi Putri

$$NCF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{3,5+4}{2} = \frac{7,5}{2} = 3,75$$

4. Sudaswan

$$NCF = \frac{5+4,5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

$$NSF = \frac{4,5+5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

5. Erma Sa'adiah

$$NCF = \frac{5+4,5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

$$NSF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

Tabel.10 : Bobot Nilai GAP Aspek Perilaku

No.	Nama Pegawai	Kriteria				NCF	NSF
		B1	B2	B3	B4		
1.	Fatimah	4,5	5	4,5	4	4,75	4,25
2.	A. Kamiludin, S.Ag	5	5	5	4,5	5	4,75
3.	Rati Dwi Putri	5	5	3,5	4	5	3,75
4.	Sudaswan	5	4,5	4,5	5	4,75	4,75
5.	Erma Sa'adiah	5	4,5	5	5	4,75	5

#### 4.4. Perhitungan Nilai Total

Berdasarkan hasil perhitungan setiap kriteria diatas, selanjutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil.

Rumus perhitungan bisa dilihat pada rumus berikut :

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

Keterangan:

$N(s,p)$  : Nilai total dari aspek

$NCF(s,p)$  : Nilai rata-rata *core factor*  
(sasaran kerja, perilaku)

$NSF(s,p)$  : Nilai rata-rata *secondary factor*  
(sasaran kerja, perilaku)

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

##### a. Aspek Sasaran Kerja

Untuk lebih jelasnya perhitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang di inputkan yaitu *core factor* 60% dan *secondary factor* 40%. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} 1. \text{ Fatimah} &= (60\% \times 5) + (40\% \times 5) \\ &= 3 + 2 \\ &= 5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Kamiludin} &= (60\% \times 4,5) + (40\% \times 5) \\ &= 2,7 + 2 \\ &= 4,7 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Rati} &= (60\% \times 5) + (40\% \times 5) \\ &= 3 + 2 \\ &= 5 \end{aligned}$$

$$4. \text{ Sudaswan} = (60\% \times 5) + (40\% \times 5)$$

$$\begin{aligned} &= 3 + 2 \\ &= 5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 5. \text{ Erma} &= (60\% \times 4,5) + (40\% \times 4) \\ &= 2,7 + 1,6 \\ &= 4,3 \end{aligned}$$

Tabel.11 : Nilai Total GAP Aspek Sasaran Kerja

No.	Nama Pegawai	NCF	NSF	N(a)
1.	Fatimah	5	5	5
2.	A. Kamiludin, S.Ag	4,5	5	4,7
3.	Rati Dwi Putri	5	5	5
4.	Sudaswan	5	5	5
5.	Erma Sa'adiah	4,5	4	4,3

##### b. Aspek Perilaku

$$\begin{aligned} 1. \text{ Fatimah} &= (60\% \times 4,75) + (40\% \times 4,25) \\ &= 2,85 + 1,7 \\ &= 4,55 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Kamiludin} &= (60\% \times 5) + (40\% \times 4,75) \\ &= 3 + 1,9 \\ &= 4,9 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Rati} &= (60\% \times 5) + (40\% \times 3,75) \\ &= 3 + 1,5 \\ &= 4,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 4. \text{ Sudaswan} &= (60\% \times 4,75) + (40\% \times 4,75) \\ &= 2,85 + 1,9 \\ &= 4,75 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 5. \text{ Erma} &= (60\% \times 4,75) + (40\% \times 5) \\ &= 2,85 + 2 \\ &= 4,85 \end{aligned}$$

Tabel.12 : Nilai Total GAP Aspek Perilaku

No.	Nama Pegawai	NCF	NSF	N(b)
1.	Fatimah	4,75	4,25	4,55
2.	A. Kamiludin, S.Ag	5	4,75	4,9
3.	Rati Dwi Putri	5	3,75	4,5
4.	Sudaswan	4,75	4,75	4,75
5.	Erma Sa'adiah	4,75	5	4,85

### 3.5. Penentuan Hasil Akhir

Hasil akhir dari proses *Profile Matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan. Setelah setiap kandidat mendapat hasil akhir, maka bisa ditentukan peringkat atau ranking dari kandidat berdasarkan pada semakin besarnya nilai hasil akhir sehingga semakin besar pula kesempatan untuk mendapatkannya.

$$HA = (x)\%Ns + (x)\%Np$$

Keterangan:

- Ha : Hasil Akhir
- Ns : Nilai Sasaran Kerja
- Np : Nilai Perilaku
- (x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Hasil akhir dari proses ini adalah penilaian pegawai yang akan dinilai kinerjanya. Penentuan tersebut mengacu pada hasil perhitungan tertentu untuk mendapatkan predikat pegawai berprestasi. Sebagai contoh dari rumus untuk perhitungan hasil akhir di atas maka hasil akhir dari pegawai dengan aspek sasaran kerja dengan nilai persen = 70% dan aspek perilaku dengan nilai persen = 30%. Dapat dilihat pada proses di bawah ini:

$$1. \quad \text{Fatimah} = (70\% \times 5) + (30\% \times 4,55) = 3,5 + 1,365 = 4,865$$

$$2. \quad \text{Kamiludin} = (70\% \times 4,7) + (30\% \times 4,9) = 3,29 + 1,47 = 4,76$$

$$3. \quad \text{Rati} = (70\% \times 5) + (30\% \times 4,5)$$

$$= 3,5 + 1,35 = 4,85$$

$$4. \quad \text{Sudaswan} = (70\% \times 5) + (30\% \times 4,75) = 3,5 + 1,425 = 4,925$$

$$5. \quad \text{Erma} = (70\% \times 4,3) + (30\% \times 4,85) = 3,01 + 1,455 = 4,465$$

Tabel.13 : Hasil Akhir Penelitian

No.	Nama Pegawai	Pangkat / Golongan	N(a)	N(b)	Hasil Akhir
1.	Fatimah, A.Md 19740610 201001 2 001	Pengatur Tk. I (III/d)	5	4,55	4,865
2.	A. Kamiludin, S.Ag 19731207 200901 1 004	Pengatur Muda Tk. I (II/b)	4,7	4,9	4,76
3.	Rati Dwi Putri 19800201 201001 2 003	Pengatur Muda Tk. I (II/b)	5	4,5	4,85
4.	Sudaswan 19690404 199901 1 001	Penata Muda (III/a)	5	4,75	4,925
5.	Erma Sa'adiah 19860330 201409 2 001	Pengatur Muda (II/a)	4,3	4,85	4,465

Dari hasil perhitungan diatas, hasil akhir tersebut diurutkan dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah. Untuk mengetahui siapa yang layak menjadi pegawai berprestasi. Yang mendapatkan predikat sebagai pegawai berprestasi pada Kecamatan Pinang Kota Tangerang adalah Sudaswan mendapatkan nilai akhir 4,95 dan Fatimah mendapatkan nilai akhir 4,865. Dan akan diberikan masing-masing penghargaan berupa hadiah parsel sembako.

Tabel.14 :  
Ranking

No.	Nama Pegawai	Pangkat / Golongan	N(a)	N(b)	Hasil Akhir
1.	Sudaswan 19690404 199901 1 001	Penata Muda (III/a)	5	4,75	4,925
2.	Fatimah, A.Md 19740610 201001 2 001	Pengatur Tk. I (II/d)	5	4,55	4,865
3.	Rati Dwi Putri 19800201 201001 2 003	Pengatur Muda Tk. I (II/b)	5	4,5	4,85
4.	A. Kamiludin, S.Ag 19731207 200901 1 004	Pengatur Muda Tk. I (II/b)	4,7	4,9	4,76
5.	Erma Sa'adiah 19860330 201409 2 001	Pengatur Muda (II/a)	4,3	4,85	4,465

### 5. Kesimpulan

Dalam bab ini, mencoba untuk menarik kesimpulan dari seluruh pembahasan, maka dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses penilaian kinerja pegawai menggunakan metode *profile matching* yang mampu menyeleksi pegawai berprestasi dengan aspek-aspek yang ditentukan yaitu aspek sasaran kerja dan aspek perilaku yang masing-masing memiliki beberapa sub aspek.
2. Metode *Profile Matching* yaitu membandingkan antara kompetensi pegawai dengan kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga Gap).
3. Hasil dari analisa pendukung keputusan akan mampu membantu pihak perusahaan dalam menentukan siapa saja yang sesuai menjadi pegawai berprestasi dan berhak mendapatkan hadiah berupa sembako senilai Rp 500.000 / orang.

Memberikan beberapa saran yang mungkin dapat membantu dalam pengembangan dari metode *profile matching* ini, yaitu:

1. Dalam pemilihan pegawai berprestasi disini bisa ditambahkan metode yang lain, karena pada saat ini sudah banyak metode lain yang bisa diimplementasikan ke dalam SPK yang digunakan untuk mengambil sebuah keputusan agar data yang diperoleh lebih akurat dan jelas.
2. Sebaiknya dapat membuat sistem atau aplikasi untuk proses penilaian pegawai agar prosesnya bisa dilakukan lebih cepat.

### Referensi

- Djahir, Yulia & Dewi Pratita. 2014. Bahan Ajar Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiana, Titin. 2015. Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). ISSN: 1978-1946. Jakarta: Jurnal Pilar Nusa Mandiri Vol. XI, No. 2 September 2015: 161-170.
- Muharto dan Arisandy Ambarita. 2016. Metode Penelitian Sistem Informasi: Mengatasi Kesulitan Mahasiswa dalam Menyusun Proposal Penelitian. Sleman: Deepublish Publisher.
- Nofriansyah, Dicky. 2014. Konsep Data Mining VS Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Deepublish.
- Setiawan, Adil & Surya Darma. 2015. Implementasi *Decision Support System* Dalam Penseleksian Calon Anggota Baru Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) dengan Metode GAP Kompetensi (Studi Kasus: Universitas Potensi Utama). ISSN: 2302-3805. Medan: Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia 6-8 Februari 2015: 127-132.
- Sianturi, Fricles Ariwisanto. 2015. Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Guru Dengan Model Profile Matching Pada Sekolah SMA Swasta Raksana Medan. ISSN: 2088-3943. Medan: Jurnal Mantik Penusa Vol. 18, No.2 Desember 2015: 44-52.
- Zulfikar dan I. Nyoman Budiantara. 2014. Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika. Yogyakarta: Deepublish.