

RANCANG BANGUN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN DI PT.TIMOR TELECOM DENGAN MENGGUNAKAN ALGORITMA PROFILE MATCHING

Maria Madalena Do Rosario¹, Fitri Marisa², Indra Darma Wijaya³

¹Teknik Informatika , Universitas Widyagama Malang

Email : mariamadalenadorosario@gmail.com

²Teknik Informatika , Universitas Widyagama Malang

Email : fitrimarisa@widyagama.ac.id

³Teknik Informatika , Universitas Widyagama Malang

Email : indra.dharma@gmail.com

Abstract

In large companies such as PT. Telkom, with a large number of employees, it is difficult to process employee appraisals by manual, because it will spend a lot of time and money. The thing that must be observed is how to choose employees in accordance with the criteria that exist in a particular position, then if there are vacant positions, it is the duty of the Human Resource Department (HRD) to conduct an assessment of each employee to fill the position. One solution for time and cost efficiency in determining the promotion of employees in an agency is to build a decision support system that uses Gap analysis. Gap is the difference between employee profile and position profile. Decision support systems using Gap analysis are made based on data and HR norms. Gap calculation process is carried out to determine employee promotion in the Job Enhancement System based on three aspects, namely knowledge and corporate culture, ability, and personality. Standard profile data, core factor mapping, and secondary factors are determined by the company. Standard profiles that are used for all sub-variables are 4 and percentage sharing for knowledge and corporate culture is 40%, ability is 30%, and personality is 30%, while division for core factors is 60% and secondary factor is 40%. Based on the results of the tests that have been carried out, the highest score is 4,395 with NIK 10201346, which means that employees with NIK 10201346 will be recommended for promotion.

Keywords: Decision Support System, Profile Matching

1. PENDAHULUAN

Salah satu elemen perusahaan atau instansi yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pada perusahaan yang besar seperti PT. Telkom, dengan jumlah karyawan yang banyak maka sulit untuk proses penilaian karyawan dengan cara manual, karena akan menghabiskan waktu dan biaya yang besar. Hal yang harus dicermati yaitu bagaimana cara untuk memilih karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ada pada suatu jabatan tertentu, maka bila ada jabatan yang kosong, merupakan tugas dari bagian Human Resource Department (HRD) untuk melakukan penilaian terhadap setiap karyawan untuk mengisi jabatan tersebut. [1]

Salah satu solusi untuk efisiensi waktu dan biaya dalam menentukan kenaikan

jabatan dari karyawan pada suatu instansi adalah dengan membangun suatu sistem pendukung keputusan yang menggunakan analisis Gap. Gap merupakan selisih antara profil karyawan dengan profil jabatan. Sistem pendukung keputusan dengan menggunakan analisis Gap ini dibuat berdasarkan data dan norma-norma SDM. Proses penghitungan Gap dilakukan untuk menentukan kenaikan jabatan karyawan dalam Sistem Kenaikan Jabatan berdasarkan pada empat aspek yaitu pendidikan, pengalaman, kompetensi, dan karakter.

Setelah ditentukan hasil Gap dari masing-masing karyawan, maka perlu diperhitungkan ranking kandidatnya. Perhitungan untuk ranking kandidat dilakukan dengan memperhatikan bobot nilai yang ditetapkan dari suatu instansi

berdasarkan keempat aspek yang telah ditentukan di atas. Bobot nilai dari suatu instansi diambil dari data hasil tes yang telah dilakukan oleh instansi tersebut. Penentuan ranking kandidat dilakukan agar didapatkan ranking karyawan yang paling tinggi yang sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Penelitian Terdahulu

Bahan perbandingan dalam sistem pendukung keputusan pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Muqtadir & Purdianto [1] dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching. Untuk proses profile matching dan analisis gap ini dibuat berdasarkan data di PT. Industri Kemasan Semen Gresik (PT. IKSG). Proses Profile Matching dilakukan untuk menentukan rekomendasi karyawan dalam Sistem Kenaikan Jabatan dan perencanaan karir berdasar pada 3 variabel yaitu Pengetahuan dan Budaya Perusahaan, Kemampuan, serta Kepribadian. Hasil dari proses seleksi berupa skor akhir karyawan sebagai rekomendasi bagi pengambil keputusan untuk memilih karyawan yang cocok pada jabatan yang kosong tersebut. Ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan digunakan sebagai variabel dalam penelitian yang diangkat.

2.2 Sistem Pendukung Keputusan

Konsep sistem pendukung keputusan (SPK) di tandai dengan sistem interaktif berbasis komputer yang membantu pengambilan keputusan memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah yang tidak terstruktur. Pada dasarnya SPK dirancang untuk mendukung seluruh tahap pengambilan keputusan mulai dari mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan sampai mengevaluasi pemilihan alternatif [2].

Man dan Watson mendefinisikan sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem interaktif yang membantu manager dalam mengambil keputusan melalui penggunaan data dan model keputusan untuk memecahkan masalah-masalah yang sifatnya semi terstruktur dan

tidak terstruktur [3].

2.3 Profile Matching

Profile Matching merupakan suatu proses dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang jabatan.

Dalam proses Profile Matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi standar yang telah ditentukan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar.

Tabel 1: Contoh Bobot Nilai Gap

Selisih (Gap)	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dg yg dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Sumber : Sudarmadi, Aditya, Edy Santoso, Sutrisno (2017)

Dalam proses profile matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi standart yang telah ditentukan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya. Perhitungan GAP didapatkan dari profile individu dikurangi dengan profile standar.

GAP = Profile Individu-Profile Matching

Sumber: Rahma, 2013

Pembobotan pada profile matching mengacu pada tabel gap yang telah ditentukan (dapat dilihat pada tabel 2.1). Nilai bobot didapatkan dari konversi selisih antara nilai objek dengan nilai standart yang telah ditentukan untuk tiap-tiap kriteria yang digunakan.

Setelah nilai GAP diketahui maka akan dilakukan perbandingan dengan skala GAP untuk mendapatkan nilai bobot GAP. Missal jika GAP = -1 maka bobot GAP = 4.

Setelah pembobotan akan dilanjutkan membagi variabel ke dalam 2 kelompok yaitu Core Factor (Faktor Utama) yaitu variabel yang sangat berpengaruh terhadap hasil akhir dan Secondary Factor (Faktor Kedua) yaitu variabel yang kurang berpengaruh terhadap hasil akhir. Pengelompokan ini juga berpengaruh terhadap persentase tiap-tiap variabel, persentase corefactor lebih besar dari persentase secondary factor. Setelah dikelompokkan maka akan dihitung nilai rata-rata dengan rumus

$$NF = \frac{\sum N_f}{\sum I_f}$$

Keterangan :

NF = Nilai Rata-Rata Faktor

Nf = Jumlah Total

Nilai Faktor If = Jumlah item Faktor

Sumber : Rachma (2003)

Fase selanjutnya menghitung jumlah nilai total berdasarkan dari persentase dari core dan secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil.

Nilai Total = (x) % * N_{cf} + (y) % * N

Sumber : Rachma, 2003

Keterangan X = persentase core factor

Y = persentase secondary factor

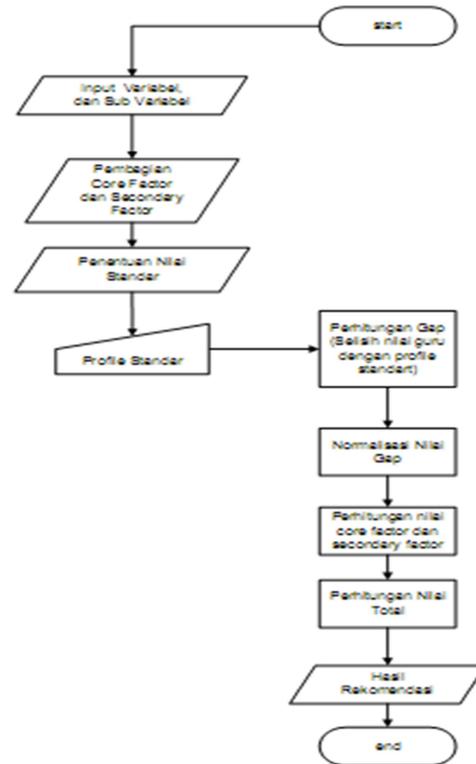
N = Nilai core factor

N_{cf} = Nilai secondary factor

Sumber : Rachma (2003)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Flowchart Profile Matching



Gambar 1 Flowchart Profile Matching

Data variabel yang digunakan sebagai berikut.

Tabel 2 Data Variabel

Kode	Sub Variabel	Factor	Standar
BP001	Memahami visi, misi dan tujuan perusahaan	Core	4
BP002	Memahami dan menguasai job description sesuai jabatan	Core	4
BP003	Meningkatnya pengetahuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan	Secondary	4
BP004	Loyalitas	Secondary	4

KM001	Mampu melakukan perencanaan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melakukan tindak lanjut sesuai dengan fungsi dan jabatannya.	Core	4
KM002	Mampu mengambil keputusan dan menjelaskan masalah sesuai dengan fungsi dan jabatannya.	Core	4
KM003	Kerja sama	Core	4
KM004	Komunikatif	Secondary	4
KM005	Kecakapan	Secondary	4
KP001	Kejujuran	Core	4
KP002	Disiplin	Core	4
KP003	Pengalaman	Secondary	4

Berikut ini merupakan data karyawan marketing

Tabel 3 Data Karyawan Marketing Variabel Pengetahuan Dan Budaya Perusahaan

NIK	BP001	BP002	BP003	BP004
10201345	3	4	3	2
10201346	4	5	2	5
10201347	2	3	5	3
10201348	3	2	5	2
10201349	3	5	5	3

Tabel 4 Nilai Karyawan untuk Variabel Kemampuan

NIK	KM001	KM002	KM003	KM004	KM005
10201345	3	3	5	4	5
10201346	3	4	3	2	4

10201347	5	2	2	2	5
10201348	3	5	3	5	2
10201349	5	4	2	2	4

Tabel 5 Nilai Karyawan untuk Variabel Kepribadian

NIK	KP001	KP002	KP003
10201345	5	5	3
10201346	4	5	5
10201347	4	2	3
10201348	3	3	4
10201349	4	5	3

Langkah awal adalah mencari nilai gap antara data karyawan dengan nilai standar. Misal untuk karyawan dengan NIK 10201345

$$\text{Kode BP001} = 3 - 4 = -1$$

Maka nilai gapnya sebesar 1. Nilai gap ini akan dinormalisasi menjadi nilai bobot berdasarkan tabel 1, maka nilai bobotnya sebesar 4.

Berikut ini merupakan hasil perhitungan gap dan normalisasi

Tabel 6 Nilai Gap dan Normalisasi Variabel Pengetahuan dan Budaya Perusahaan

NIK	Normalisasi			
	BP001	BP002	BP003	BP004
10201345	4	5	4	3
10201346	5	4,5	3	4,5
10201347	3	4	4,5	4
10201348	4	3	4,5	3
10201349	4	4,5	4,5	4

Tabel 7 Nilai Gap dan Normalisasi Variabel Kemampuan

NIK	Normalisasi				
	KM001	KM002	KM003	KM004	KM005
10201345	4	4	4,5	5	4,5
10201346	4	5	4	3	5

1020 1347	4,5	3	3	3	4,5
1020 1348	4	4,5	4	4,5	3
1020 1349	4,5	5	3	3	5

Tabel 8 Nilai Gap dan Normalisasi Variabel Kepribadian

NIK	Normalisasi		
	KP001	KP002	KP003
10201345	4,5	4,5	4
10201346	5	4,5	4,5
10201347	5	3	4
10201348	4	4	5
10201349	5	4,5	4

Berdasarkan hasil normalisasi maka akan dilakukan perhitungan untuk *core factor*, *secondary factor*, dan nilai total tiap variabel. NIK 10201345 untuk variabel Pengetahuan dan Budaya Perusahaan

$$\text{Core Factor} = \frac{BP001 + BP002}{\text{Jumlah Core}} = \frac{4 + 5}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$\text{Secondary Factor} = \frac{BP003 + BP004}{\text{Jumlah Secondary}} = \frac{4 + 3}{2} = \frac{7}{2} = 3,5$$

$$V001 = \% \text{ core} * \text{nilaicore} + \% \text{ secondary} * \text{nilatsecondary}$$

$$V001 = 60\% * 4,5 + 40\% * 3,5 = 4.1$$

Berikut ini merupakan hasil perhitungan seluruh karyawan.

Tabel 9 Hasil Perhitungan Core, Secondary, dan Variabel

NIK	V001		V002		V003	
	Core	Secondary	Core	Secondary	Core	Secondary
10201345	4.5	3.5	4.1 7	4.75	4.5	4
10201346	4.7 5	3.75	4.3 3	4	4.7 5	4.5
10201347	3.5	4.25	3.5	3.75	4	4
10201348	3.5	3.75	4.1 7	3.75	4	5
10201349	4.2 5	4.25	4.1 7	4	4.7 5	4

Dari hasil perhitungan di atas maka akan dilakukan perhitungan total Untuk karyawan dengan NIK 10201345

$$\text{Total Nilai} = \% V001 * \text{nilai V001} + \% V002 * \text{nilai V002} + \% V003 * \text{nilai V003}$$

$$\text{Total Nilai} = 40\% * 4.1 + 30\% * 4.4 + 30\% * 4.3 = 4.25$$

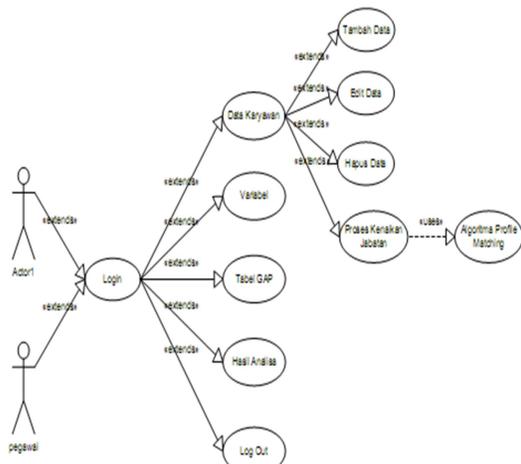
Setelah dilakukan perhitungan total, maka akan dilakukan pengurutan berdasarkan nilai tertinggi. Berikut ini hasilnya.

Tabel 10 Perangkingan

NIK	V001	V002	V003	Total
10201345	4.35	4.2	4.65	4.395
10201346	4.25	4.1	4.45	4.265
10201347	4.1	4.4	4.3	4.25
10201348	3.6	4	4.4	3.96
10201349	3.8	3.6	4	3.8

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan data 5 karyawan (rekomendasi dari telemarketing ke sales) dan standar profile untuk semua sub variabel 4 maka didapatkan nilai tertinggi 4,395 dengan NIK 10201246 dan nilai terendah 3,8 dengan NIK 10201347, yang berarti bahwa semua karyawan akan direkomendasikan untuk naik Jabatan. Hal ini dikarenakan 5 karyawan memiliki nilai di atas 3,5. Untuk karyawan yang akan naik jabatan, keputusan berada pada pimpinan, karena sistem ini hanya memberikan sebuah rekomendasi terhadap pimpinan dalam menentukan sebuah keputusan.

3.2 Use Case

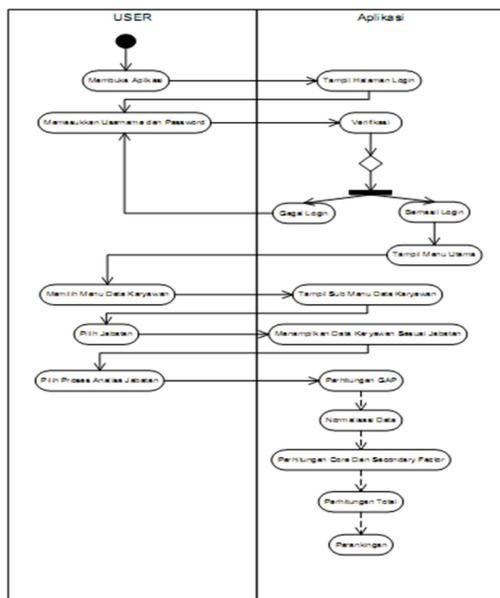


Gambar 2 Use Case Diagram

User harus melakukan login terlebih dahulu sebelum masuk ke dalam sistem, setelah masuk ke dalam sistem user dapat memilih 5 menu yang tersedia yaitu

1. Data Karyawan Pada menu data karyawan terdapat 4 sub menu
 - a. Tambah Data
 - b. Edit Data
 - c. Hapus Data
 - d. Proses Kenaikan Jabatan
2. Variabel
3. Tabel GAP
4. Hasil Analisa
5. Log Out

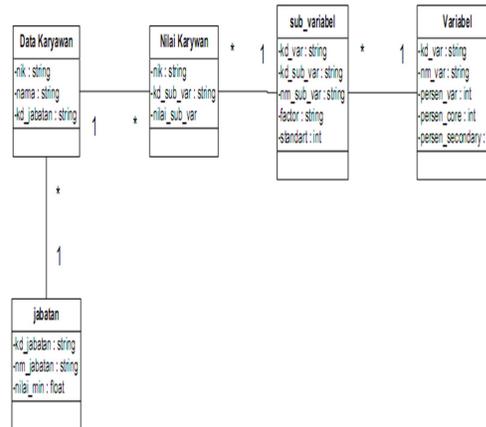
3.3 Activity Diagram



Gambar 3 Activity Diagram Analisa Jabatan

Setelah admin melakukan login, admin masuk ke halaman data karyawan dan memilih jabatan yang akan dilakukan proses perhitungan profile matching. Setelah perhitungan selesai, maka akan secara otomatis masuk ke halaman hasil.

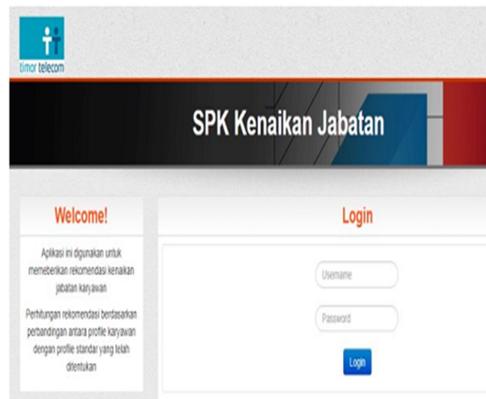
3.4 Class Diagram



Gambar 4 Class Diagram

Pada gambar class diagram, class utama yang digunakan adalah data karyawan, nilai karyawan, sub variabel, variabel, dan jabatan.

3.5 Halaman Login



Gambar 5 Halaman Login

Form login digunakan untuk user masuk ke dalam halaman utama. User memasukkan data username dan password, jika username salah atau password salah maka akan kembali ke halaman login jika username benar dan password benar, maka user akan masuk ke halaman utama.

3.6 Halaman Variabel

NIK	Nama	V001				V002				V003				BSA
		BPO01	BPO02	BPO03	BPO04	KM001	KM002	KM003	KM004	KM005	KP001	KP002	KP003	
10201070	Manuel Fransisco Da Costa	5	3	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5	
10201071	Yessica Soares Amari	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	
10201072	Maria Aytlla Itop	3	5	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	
10201073	Jeanico Berto	4	4	3	4	3	5	5	4	5	3	5	5	
10201074	carvans jenuari pereira	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4	

Gambar 6 Halaman Data Karyawan

Pada halaman ini user melakukan maintenance terhadap data karyawan. Maintenance data karyawan meliputi tambah, edit, dan hapus data karyawan.

SPK Kenaikan Jabatan	
NIK	10201070
Nama Lengkap	
Jabatan	Marketing Staff
Memahami visi, misi dan tujuan perusahaan	1
Memahami dan menguasai job description sesuai jabatan	1
Meningkatnya pengetahuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan	1
Loyalitas	1
Mampu melakukan perencanaan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melakukan tindak lanjut sesuai dengan fungsi dan jabatannya	1
Mampu mengambil keputusan dan menjelaskan masalah sesuai dengan fungsi dan jabatannya	1
Kerja sama	1
Komunikatif	1
Kecakapan	1
Kajuruan	1
Disiplin	1
Pengalaman	1

Gambar 7 Tampilan Halaman Tambah Data Karyawan

Pada halaman ini admin melakukan input data karyawan, NIK akan muncul secara otomatis dan tidak dapat diubah. Berikut ini merupakan listing program penambahan nik secara otomatis.

3.7 Halaman Data Variabel

Kode Variabel	Nama Variabel	Persentase Variabel	Persentase Core Factor	Persentase Secondary Factor	Edit
V001	Pengetahuan dan Budaya Perusahaan	40	60	40	
V002	Kemampuan	30	60	40	
V003	Kepribadian	30	60	40	

Kode Variabel	Kode Sub Variabel	Nama Sub Variabel	Factor	Nilai Standar	Edit
V001	BPO01	Memahami visi, misi dan tujuan perusahaan	Core	4	
V001	BPO02	Memahami dan menguasai job description sesuai jabatan	Core	4	
V001	BPO03	Meningkatnya pengetahuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan	Secondary	4	
V001	BPO04	Loyalitas	Secondary	4	

Gambar 8 Halaman Data Variabel

Pada halaman ini admin melakukan pengecekan terhadap data variabel dan sub variabel. Selain pengecekan, admin dapat melakukan edit data dengan memilih tombol edit. Berikut ini merupakan tampilan halaman edit data.

Edit Data Variabel	
Kode Variabel	V001
Nama Variabel	Pengetahuan dan Budaya Perusahaan
Persentase Variabel	40
Persentase Core	60
Persentase Secondary	40
<input type="button" value="Simpan"/>	

Gambar 9 Halaman Edit Data Variabel

Pada halaman edit data, data yang dapat dirubah hanya data persentase variabel, persentase core, dan persentase secondary.

3.8 Halaman GAP

Gap	Bobot	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dg yg dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Gambar 10 Tampilan Halaman GAP

Pada halaman ini admin melakukan pengecekan data gap yang akan dijadikan acuan normalisasi hasil gap dari selisih antara profile karyawan (kemampuan karyawan) dengan profile standar. Misal selisih nilai profile karyawan dengan profile standar (gap) sebesar 3 maka nilai normalisasinya (bobot) adalah 2,5.

3.9 Halaman Hasil

NIK	Nama	V001			V002			V003			Hasil
		Core	Secondary	Total	Core	Secondary	Total	Core	Secondary	Total	
10201346	Hertha Carolina	4.75	3.75	4.35	4.33	4.00	4.20	4.75	4.50	4.65	4.48
10201349	Pricido Nares	4.25	4.25	4.25	4.17	4.00	4.10	4.75	4.00	4.45	4.27
10201345	Inacio Goncalves	4.50	3.50	4.10	4.17	4.75	4.40	4.50	4.00	4.30	4.25
10201348	Ludivino Pereira	3.50	3.75	3.60	4.17	3.75	4.00	4.00	5.00	4.40	3.96
10201347	Joao Da Silva	3.50	4.25	3.80	3.50	3.75	3.60	4.00	4.00	4.00	3.88

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- Promosi kenaikan jabatan yang ada di PT.Timor Telecom tidak lagi hanya mengandalkan tingkat pendidikan , masa kerja serta golongan ,namum juga mempertimbangkan faktor pengetahuan serta budaya perusahaan,kemampuan dan kepribadian karyawan.
- Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan data 5 karyawan (rekomendasi dari telemarketing ke sales) dan standar profile untuk semua sub variabel 4 maka didapatkan nilai tertinggi 4,395 dengan NIK 10201246 dan nilai terendah 3,8 dengan nik 10201347,yang berarti bahwa semua karyawan akan direkomendasikan untuk naik Jabatan. Hal ini dikarenakan 5 karyawan memiliki nilai di atas 3,5. Untuk karyawan yang akan naik jabatan , keputusan berada pada pimpinan,karena sistem ini hanya memberikan sebuah rekomendasi terhadap pimpinan dalam menentukan sebuah keputusan.
- Pemilihan kriteria dan variabel penilaian serta penentuan standar nilai untuk setiap

profil jabatan sangat berpengaruh dalam proses seleksi karyawan.

- Sistem pendukung keputusan dengan metode profile matching terbukti mampu mengolah data masukan berupa data jabatan, data karyawan dan data bobot variabel menjadi sebuah proses penilaia karyawan yang akan dipilih sehingga proses seleksi karyawan untuk jabatan baru menjadi lebih cepat dan akurat.

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini adalah saran yang sebaiknya dilakukan guna pengembangan sistem ini menjadi lebih baik

- Sistem Pendukung Keputusan kenaikan jabatan di PT.Timor Telecom ini dapat dikembangkan seiring dengan perkembangan spesifikasi kebutuhan pengguna sistem.
- Sebaiknya diaplikasikan dengan metode lain untuk membandingkan hasilnya.
- Sebaiknya PT.Timor Telecom menggunakan pihak ketiga untuk melakukan penilaian kinerja karyawan.

5.REFERENSI

- Irawan, Muhammad Taufik, Danny Kriestanto. Penerapan Profile Matching Untuk Pencarian Siswa Smp Penerima Beasiswa Miskin Dan Berprestasi. Jurnal Informatika dan Komputer (JIKO) – Vol. 1, No. 1. 2016.
- Masitoh, Akip Suhendar. Penerapan Metode Profile Matching Dalam Pengembangan Aplikasi E-Commerce Pada Penjualan Barang Elektronik. Fakultas Teknologi Informasi - Universitas Serang Raya. Jurnal Sistem Informasi Volume.3. 2016.
- Nugroho, R. Prasetyo Agung dan Purwanto. Rancangan Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Menggunakan Metode Profil Matching. Magister Teknik Informatika STMIK AMIKOM Yogyakarta. EKSPLORA INFORMATIKA. 2015.

- Sudarmadi, Aditya, Edy Santoso, Sutrisno. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Personel Homeband Universitas Brawijaya Menggunakan Metode Profile Matching. Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Brawijaya. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer* e-ISSN: 2548-964X Vol. 1, No. 12. 2017.
- Hidayat, Rahmat. Menentukan Promosi Jabatan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Dan Metode Promethee. *Indonesian Journal on Software Engineering volume 2*. 2016.
- Muqtadir, Asfan dan Irwan Purdianto, Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus di PT. Industri Kemasan Semen Gresik). Teknik Informatika. Universitas PGRI Ronggolawe Tuban. Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI) 2013 Yogyakarta. 2013.
- Farida, Intan Nur, Rina Firliana. Implementasi Metode Profile Matching Untuk Evaluasi Potensi Akademik Penjurusan Siswa MAN 2 Kota Kediri. Program Studi Teknik Informatika Universitas Nusantara PGRI Kediri. *Jurnal Infotel* Vol.8 No.2. 2016.
- Sambani, Egi Badar , Dadang Mulyana, Irfan Maulana. Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Penerimaan Pengajar Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus pada ELTI Gramedia Tasikmalaya) Decision Support System Of Teacher Admission Eligibility Using Profile Matching (Case Studyat ELTI Gramedia Tasikmalaya). *Journal of Applied Intelligent System Vol. 1*. 2016.
- Noviana, Bania Aldilas. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Program Studi Perguruan Tinggi Menggunakan metode Profile Matching pada SMA Negeri 9 Semarang. Program Studi Sistem Informasi. Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro. 2013.
- Fatimah, Sary, Afriyudi, Edi Supratman. Penerapan Metode Profile Matching Untuk Pencarian Siswa Penerima Beasiswa Kurang Mampu Dan Berprestasi (Studi Kasus : SMK Negeri 2 Palembang). Universitas Bina Dharma. 2017.
- Hasan, M. Iqbal. Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya. Ghalia Indonesia. 2002.
- Kadarsah, Suryadi, Ali Ramdhan. Sistem Pendukung Keputusan. Remaja Rosdakarya, Bandung. 2007
- Turban, Efraim, et al. *Decision Support System and Intelligent System*. Andi : Yogyakarta. 2005.
- Surbakti, Irfan. Sistem Pendukung Keputusan (*Decision Support System*). Surabaya: Jurusan Teknik Informatika Fakultas Teknologi Informasi Institut Teknologi Sepuluh November. 2002.
- Surbakti, Irfan. Sistem Pendukung Keputusan (*Decision Support System*). Surabaya: Jurusan Teknik Informatika Fakultas Teknologi Informasi Institut Teknologi Sepuluh November. 2002

