

Sistem Pendukung Keputusan Rekomendasi Penempatan Pegawai Menggunakan Metode Profile Matching

Decision Support System for Employee Placement Recommendation Using Profile Matching Method

Supriyono^{*1}, Ade Laelissiyamah²

^{1,2}Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Cirebon

e-mail: ¹supriyono@umc.ac.id, ²adekaekussiyamah@gmail.com

Abstrak

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Saat ini proses penempatan pegawai pada BKPSDM masih dilakukan secara manual melalui portofolio dan seleksi kedekatan. Penelitian ini akan menggunakan profile matching yang akan membandingkan kompetensi pegawai kedalam kompetensi standar jabatan sehingga didapatkan gap. Semakin kecil gap yang dihasilkan maka semakin besar peluang calon pegawai untuk menempati posisi jabatan yang ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa system mampu merekomendasikan penempatan pegawai yang sesuai dengan kriteria penilaian pada masing-masing bidang. nilai yang terbesar didapatkan oleh Dian dengan nilai akhir 4,002 untuk menempati pada bidang Penilaian Kinerja Aparatur. Selain itu juga system yang dibangun sudah tidak ada lagi error yang dihasilkan

Kata kunci—Sistem Pendukung Keputusan, Profile Matching, Penempatan Pegawai

Abstract

The Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) is a supporting element of government affairs in the field of personnel and human resource development led by the Head of the Agency who is under and responsible to the Regent through the Regional Secretary. Currently, the process of assigning employees to BKPSDM is still done manually through portfolio and proximity selection. This study will use profile matching which will compare the competence of employees into standard competency positions so that gaps are obtained. The smaller the resulting gap, the greater the opportunity for prospective employees to occupy the appointed position. Based on the research results, it was found that the system was able to recommend the placement of employees in accordance with the assessment criteria in each field. Dian obtained the greatest score with a final score of 4.002 to occupy the apparatus performance appraisal field. In addition, the system that has been built has no more errors generated

Keywords— Decision Support System, Profile Matching, Employee Placement

PENDAHULUAN

Menurut pasal 75 Undang-Undang ASN yang selanjutnya mengenai penilaian kinerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 mengenai Penilaian Prestasi Kerja PNS yang pelaksanaannya dijabarkan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2003 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 [1] bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah[2]. BKPSDM Kabupaten Indramayu mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan

Informasi Artikel:

Submitted: Mei 2020, **Accepted:** September 2020, **Published:** November 2020

ISSN: 2685-4902 (media online), Website: <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/intech>

pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala BKPSDM Kabupaten Indramayu dibantu oleh Sekretaris (membawahkan Kepala Sub Bagian), Kepala Bidang, Unit Pelaksana Teknis (UPT), dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Dalam proses penempatan pegawai pada BKPSDM Kabupaten Indramayu, masih belum efektif karena dilakukan secara manual sehingga belum adanya sistem yang terkomputerisasi untuk memenuhi kebutuhan yang sesuai. Sistem pemberkasan yang rumit serta prosedural yang cukup membingungkan masih menjadi kendala tersendiri dalam menentukan penempatan dan kenaikan pegawai. Untuk menyelesaikan masalah tersebut, maka perlu dibangun sebuah sistem pendukung keputusan rekomendasi penempatan pegawai menggunakan metode *Profile Matching*. Penulis memilih *profile matching* karena algoritma ini mampu membandingkan antara kompetensi individu dengan kompetensi standar yang sudah ditentukan sehingga diketahui perbedaan kompetensi atau gap yang dihasilkan[3]. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk membangun suatu system yang dapat merekomendasikan penempatan pegawai pada masing-masing bidang sesuai kompetensinya kepada Kepala BKPSDM Kabupaten Indramayu.

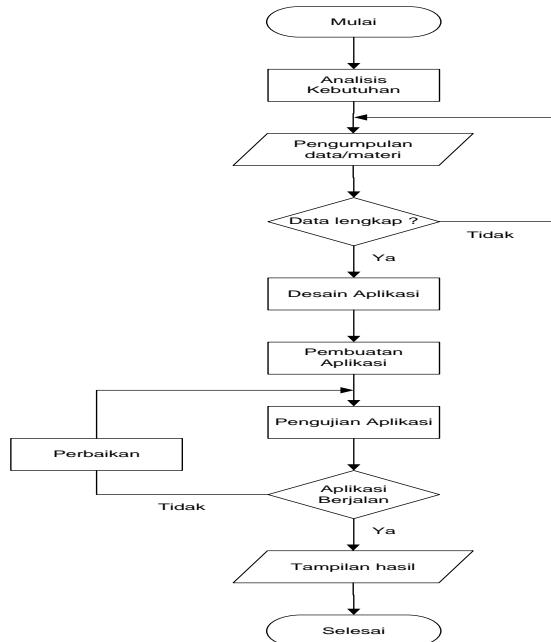
Penerapan *profile matching* pernah digunakan dalam perekrutan karyawan dan pengalokasian pelatihan calon karyawan berdasarkan hasil psikotes yang telah dilakukan oleh HRD PT. XYZ [4]. Selain itu *profile matching* juga pernah digunakan untuk pemilihan karyawan teladan pada PT SRI melalui hasil kerja, kemampuan kerja, sikap kerja, kecerdasan, kepribadian dan partisipasi kerjasama setiap karyawannya[5]. *Profile matching* juga digunakan untuk promosi pejabat struktural melalui kegiatan diklat kepemimpinan pada PPPPTK Bahasa Jakarta untuk memberikan evaluasi kinerja pegawai yang akan direkomendasikan bagi pimpinan dalam mengambil keputusan[6]. *Profile matching* dan AHP pernah digunakan secara bersama-sama dalam menghasilkan total nilai yang menjadi acuan pengambilan keputusan rekomendasi tenaga kurir[7]. *Profile matching* juga pernah digunakan untuk pengangkatan karyawan tetap pada Koperasi Kredit Sejahtera melalui kriteria kehadiran, kerajinan, perilaku, dan sikap yang cepat tanggap terhadap pekerjaannya [8]

METODE PENELITIAN

Alur Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan secara *prototype*, dimana metode ini akan mengidentifikasi segala kebutuhan melalui perancangan kilat agar Kepala BKPSDM dapat memiliki gambaran mengenai sistem yang akan dibangun[9]. Adapun flowchart penelitian yang dilakukan terangkum pada Gambar 1.

Pada tahapan pengumpulan kebutuhan, peneliti akan melakukan pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung kemudian mencatat segala kebutuhan yang diperlukan oleh sistem, hal ini bertujuan agar data yang didapatkan dapat lebih akurat dan lengkap. Selanjutnya data tersebut akan dianalisis dan didesain kedalam bentuk yang mudah dimengerti oleh pemakai. Selanjutnya penulis akan mengimplementasikan algoritma *profile matching* pada *prototype* melalui pengujian apakah aplikasi telah berjalan dengan lancar, jika masih terdapat error ataupun tidak sesuai maka akan dilakukan perbaikan sehingga menghasilkan aplikasi yang diinginkan.

**Gambar 1. Alur kerja penelitian*****Profile Matching***

Penelitian ini akan menggunakan algoritma *profile matching* dengan lima kriteria, yaitu pendidikan terakhir, pengalaman kerja, usia, jurusan pendidikan, masa kerja. Rangkuman mengenai detail kriteria yang digunakan terangkum pada tabel 1.

Tabel 1. Kriteria penilaian pegawai

No.	Kriteria Penilaian	Detail Kriteria	Bobot Nilai
1	a	S3	5
	b	S2	4
	c	Pendidikan Terakhir (PT)	3
	d	D3	2
	e	D1-D2	1
2	a	Pengalaman	Ada
	b	Kerja (PK)	Tidak Ada
3	a	> 50 Tahun	5
	b	41-50 Tahun	4
	c	Usia (U)	31-40 Tahun
	d	21-30 Tahun	2
	e	< 20 Tahun	1
4	a	Ekonomi	5
	b	Pemerintahan	4
	c	Jurusan	3
	d	Pendidikan	2
	e	Hukum	1
5	a	> 10 Tahun	4
	b	6-10 Tahun	3
	c	1-5 Tahun	2
	d	< 1 Tahun	1

Adapun langkah-langkah dari algoritma *profile matching* adalah sebagai berikut[10]:

- Lakukan pemetaan terhadap gap

Gap ini diperlukan untuk mencari selisih / perbedaan antara profil kriteria dengan pribadi pegawai sesuai standar yang telah ditetapkan. Persamaan yang digunakan dalam menentukan gap ini terlihat pada persamaan (1)

$$\text{GAP} = \text{Nilai Profil Pegawai} - \text{Nilai Standar Profil Jabatan} \quad \dots \text{persamaan (1)}$$

b. Lakukan pembobotan

Langkah selanjutnya yaitu menghitung bobot nilai gap sesuai dengan tabel 2.

Tabel 2. Nilai GAP

No	Selisih GAP	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan (tidak ada selisih)
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 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

c. Setelah menentukan bobot nilai *gap*, langkah selanjutnya menghitung *Core Factor* dan *Secondary Factor* dari masing-masing detail kriteria. Rumus menghitung *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF), yaitu:

(1). *Core Factor* (CF)

$$NCF = \frac{\Sigma NC}{\Sigma IC} \quad \dots \text{persamaan (2)}$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

(2). *Secondary Factor* (SF)

$$NSF = \frac{\Sigma NS}{\Sigma IS} \quad \dots \text{persamaan (3)}$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

d. Setelah dilakukan pengelompokan nilai *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF), maka akan dicari nilai total dari masing-masing kriteria melalui persamaan (4)

$$Ni = ((x)\% \times NCF) + ((x)\% \times NSF) \quad \dots \text{Persamaan (4)}$$

Keterangan:

Ni : Nilai total dari kriteria penilaian

NCF : Nilai rata-rata *Core Factor*

NSF : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

(x)% : Nilai persen untuk masing-masing faktor

e. Langkah terakhir adalah melakukan perhitungan rangking dengan persamaan (5).

$$Ha = (x)\% Ntotal1 + (x)\% Ntotal2 + (x)\% Ntotaln \quad \dots \text{persamaan (5)}$$

Keterangan:

Ha : hasil akhir nilai

- NTotal1 : total kriteria ke-1
 NTotal2 : total kriteria ke-2
 NTotaln : total kriteria ke-n
 (x)% : persentase nilai kriteria

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi *profile matching*

Berikut ini adalah implementasi perhitungan rekomendasi penempatan pegawai bidang Penilaian Kinerja Aparatur di BKPSDM Kabupaten Indramayu. Tabel 3 adalah tabel penilaian bidang yang merupakan nilai standar kriteria penilaian pada bidang penilaian kinerja aparatur.

Table 3. Kriteria penilaian bidang

No.	Kriteria Penilaian	Nilai Standar	Jenis
1	Pendidikan Terakhir	4	<i>Core Factor</i>
2	Pengalaman Kerja	2	<i>Core Factor</i>
3	Usia	4	<i>Core Factor</i>
4	Jurusan Pendidikan	4	<i>Secondary Factor</i>
5	Masa Kerja	3	<i>Secondary Factor</i>

Setelah kriteria penilaian pada masing-masing bidang ditentukan, dilakukan perhitungan untuk mencari nilai *gap* yaitu dengan menentukan selisih antara nilai profil pegawai dengan nilai standar profil jabatan seperti pada Tabel 4.

Tabel 4. Perhitungan nilai GAP

No	Nama	PT	PK	U	JP	MS	Ket
		CF	CF	CF	SF	SF	
1	Dian	2	2	2	3	3	
2	Rina	3	2	2	3	2	
3	Adel	3	1	2	3	1	
Nilai Standar		4	2	4	4	3	
1	Dian	-2	0	-2	-1	0	GAP
2	Rina	-1	0	-2	-1	-1	
3	Adel	-1	-1	-2	-1	-2	
Konversi Nilai ke Bobot							
1	Dian	3	5	3	4	5	
2	Rina	4	5	3	4	4	
3	Adel	4	4	3	4	3	

Setelah nilai *gap* dihitung, kemudian dilakukan konversi nilai dari masing-masing detail kriteria pegawai ke bobot nilai *gap* dengan patokan bobot nilai *gap* pada Tabel 2. Setelah menentukan bobot nilai *gap*, langkah selanjutnya menghitung *Core Factor* dan *Secondary Factor* dari masing-masing detail kriteria. Rumus menghitung *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF), yaitu:

Perhitungan *Core Factor* dengan manual

1. Dian : $NCF = \frac{(3 + 5 + 3)}{3} = 3,67$
2. Rina : $NCF = \frac{(4+ 5 + 3)}{3} = 4$
3. Adel : $NCF = \frac{(4 + 4 + 3)}{3} = 3,67$

Perhitungan Secondary Factor dengan manual

1. Dian : $NSF = \frac{(4+5)}{2} = 4,5$
2. Rina : $NSF = \frac{(4+4)}{2} = 4$
3. Adel : $NSF = \frac{(4+3)}{2} = 3,5$

Setelah menghitung masing-masing nilai *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF), maka dilakukan pengelompokan nilai CF dan SF seperti pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengelompokkan Nilai CF dan SF

No	Nama	PT	PK	U	JP	MS	CF	SF
		CF	CF	CF	SF	SF		
1	Dian	3	5	3	4	5	3,67	4,5
2	Rina	4	5	3	4	4	4	4
3	Adel	4	4	3	4	3	3,67	3,5

Setelah dilakukan pengelompokan nilai *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF), maka dicari nilai total dari masing-masing pegawai dengan prosentase kriteria CF (60%) dan SF (40%).

Perhitungan Nilai Total dengan manual

1. Dian : $Ni = (60\% \times 3,67) + (40\% \times 4,5) = 4,002$
2. Rina : $Ni = (60\% \times 4) + (40\% \times 4) = 4$
3. Adel : $Ni = (60\% \times 3,67) + (40\% \times 3,5) = 3,602$

Tabel 6. merupakan pengelompokan nilai total dari perhitungan nilai-nilai yang dilakukan sebelumnya.

Tabel 6. Pengelompokkan Nilai Total

No.	Nama	Core Factor	Secondary Factor	Ni
1	Dian	3,67	4,5	4,002
2	Rina	4	4	4
3	Adel	3,67	3,5	3,602

Hasil dari perhitungan nilai total, dilakukan perankingan dari nilai masing-masing pegawai dengan mengurutkan dari nilai yang terbesar sampai dengan nilai yang terkecil.

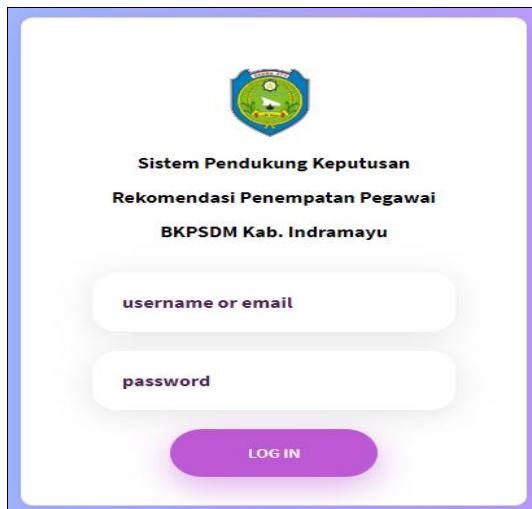
Tabel 8. Perankingan

No.	Nama	Nilai Akhir
1	Dian	4,002
2	Rina	4
3	Adel	3,602

Hasil dari perankingan sesuai tabel 8, maka diketahui nilai akhir dari masing-masing pegawai dengan nilai yang terbesar yaitu Dian, memiliki nilai akhir 4,002 untuk menempati pada bidang Penilaian Kinerja Aparatur.

Implementasi sistem

Gambar 2 merupakan tampilan halaman login yang digunakan untuk melakukan *login* ke sistem utama. Untuk melakukan *login* harus memasukkan *username* dan *password* agar dapat mengakses sistem yang akan dijalankan.



Gambar 2. Halaman login

Gambar 3 merupakan halaman utama sistem yang digunakan untuk mengelola seluruh data dari aplikasi sistem pendukung keputusan rekomendasi penempatan pegawai yang sesuai dengan hak akses sistem. Disini yang digunakan untuk *login*, hak akses sistemnya adalah sebagai admin. Gambar 4 merupakan halaman admin yang menampilkan data *user* yang mengelola aplikasi rekomendasi penempatan pegawai. Hak akses sistem pada sistem ini ada 3 *user*, yaitu admin, kepala bidang dan kepala BKPSDM Kab. Indramayu. Sistem juga akan menyediakan halaman tambah pegawai, yang digunakan untuk menambahkan data diri atau menampilkan informasi pribadi pegawai yang nanti akan diproses untuk dilakukan analisis pada aplikasi sistem pendukung keputusan rekomendasi penempatan pegawai menggunakan metode *profile matching*. Selain itu halaman kriteria yang digunakan untuk menambahkan kriteria penilaian yang telah ditentukan dalam proses perhitungan metode *profile matching*. Halaman ini akan muncul apabila memilih menu kriteria kemudian pilih kriteria penilaian, maka akan menampilkan halaman kriteria

Gambar 3. Halaman utama sistem

NO	USERNAME	NAMA LENGKAP	EMAIL	NO TELP/HP	BLOKIR	AKSI
1	admin	Ade Laelissiyah	ade.laelissiyah@gmail.com	089633004774	N	Edit
2	kepalabidang	Dedi Suherman, A.Md	a@gmail.com	089664251302	N	Edit
3	kepalakpsdm	Drs. H. Wahidin, MM	xxx@gmail.com	087650080999	N	Edit

© 2019 Badan Kependidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Indramayu

Gambar 4. Halaman Admin

Gambar 5 dan 6 merupakan halaman analisis penempatan pegawai yang digunakan untuk melakukan verifikasi penempatan pegawai berdasarkan metode yang diterapkan dengan menampilkan nilai akhir hasil perhitungan. Halaman ini merupakan halaman analisis penempatan pegawai yang berfungsi untuk menampilkan rangking pegawai dimana peringkat pertama adalah pegawai yang nilainya paling mendekati atau sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Halaman ini merupakan halaman ranking penempatan pegawai yang berfungsi untuk menampilkan data hasil analisis yang telah dilakukan untuk menempati bidang di BKPSDM Kabupaten Indramayu.

BIDANG

- Pilih Bidang -

Simpan

Gambar 5. Halaman Analisis Penempatan Pegawai

NO	CHECK	NIP	NAMA PEGAWAI	TEMPAT LAHIR	TANGGAL	ALAMAT	PENDIDIKAN	NILAI AKHIR
1	<input checked="" type="checkbox"/>	NIP.038	Sumiati	Indramayu	1996-12-12	Indramayu	S1	4.20
2	<input type="checkbox"/>	NIP.039	Permadi Eka Permana	Cirebon	1996-01-29	Cirebon	S1	4.20

Daftar Nama Pegawai Yang Direkomendasikan Pada Bidang Mutasi Pegawai.

Tempatkan

Hal: << First | < Prev | 1 | 2 | Next > | Last >>

Gambar 6. Halaman Ranking Penempatan Pegawai

Untuk meyakinkan bahwa semua form yang telah dibuat telah berjalan sesuai dengan fungsinya maka penulis akan melakukan pengujian terhadap fungsionalnya melalui pengujian *blackbox*. Pengujian *blackbox* digunakan agar kualitas *software* yang dihasilkan lebih baik [11]. Pada pengujian ini juga akan dilakukan *input* secara acak untuk memastikan sistem dapat berjalan dengan baik. Pada tahapan awal penulis akan menentukan *test case* melalui *equivalence partitions* yang akan menginisialisasi standar inputan dan output yang dihasilkan[12]. Hasil pengujian *blackbox* pada halaman tambah pegawai terangkum pada Tabel 9

Tabel 9. Hasil pengujian halaman pegawai

No	Deskripsi pengujian	Hasil yang diharapkan	Hasil pengujian	Kesimpulan
1	Isi nama dengan “Dewi”, tempat lahir dengan “Cirebon”, tanggal lahir dengan “18/09/1990”, jenis kelamin “Perempuan”, alamat dengan “Ds. Cempaka”	Data tersimpan kedalam table pegawai dalam database. Dan system juga dapat menampilkan hasil yang telah diinputkan	Data tersimpan dan system menampilkan data	Sesuai
2	Isi nama dengan “Dewi”, tempat lahir dengan “123”, tanggal lahir dengan “18/09/1990”, jenis kelamin “Perempuan”, alamat dengan “Ds. Cempaka”	Data tidak akan tersimpan kedalam table pegawai. Dan system juga akan menampilkan pesan kesalahan bahwa tempat lahir tidak boleh angka	data tidak tersimpan dan system menampilkan pesan kesalahan	Sesuai
3	Isi nama dengan “(tidak diisi) ”, tempat lahir dengan “a23”, tanggal lahir dengan “18/09/1990”, jenis kelamin “Perempuan”, alamat dengan “(tidak diisi)”	Data tidak akan tersimpan kedalam table pegawai. Dan system juga akan menampilkan pesan kesalahan bahwa nama tidak boleh kosong, tempat lahir tidak boleh angka, dan alamat tidak boleh kosong	data tidak tersimpan dan system menampilkan pesan kesalahan	sesuai

Berdasarkan Tabel 9, maka dapat disimpulkan bahwa sistem yang dibuat telah berhasil menghitung gap antara kriteria yang dimiliki pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Selain itu system yang dibangun juga sudah tidak ada lagi *error* baik untuk *input* ataupun *output* yang dihasilkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dihasilkan bahwa dengan adanya aplikasi ini maka akan mempermudah dalam proses pengambilan keputusan rekomendasi penempatan pegawai melalui metode *Profile Matching*, sehingga lebih akurat dalam membantu Kepala Bidang dalam proses analisis penempatan pegawai yang sesuai dengan kriteria penilaian pada masing-masing bidang. Proses penempatan pegawai menjadi lebih mudah dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

SARAN

Saran yang dapat diberikan adalah perlu dilakukannya perbandingan hasil profile matching dengan beberapa metode lain agar hasil yang didapatkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Hasan, “Efektivitas Penilaian Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah,” *Vocat. Educ. Technol. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 51–56, 2019, doi: <https://doi.org/10.38038/vocatech.v1i0.13>.
- [2] R. Ariyansyah and M. Mauliza, “Pengaruh Teknologi Informasi Dan Karakteristik Organisasi, Pegawai Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya,” *At-Tasyri J. Ilm. Prodi Muamalah*, vol. XI, no. 2, pp. 163–175, 2019, [Online]. Available: <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/Tasyri/article/view/301>.
- [3] F. Wahyudi and S. Utama, “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Dosen Baru Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : Universitas Islam Raden Rahmat Malang),” *G-TEK J. Teknol. Terap.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–7, 2019, doi: <https://doi.org/10.33379/gtech.v3i1.338>.
- [4] H. Hery, R. Christopher, A. E. Widjaja, and S. Suryasari, “Pengembangan Aplikasi Manajemen Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching,” *INTENSIF J. Ilm. Penelit. dan Penerapan Teknol. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 1, p. 81, 2019, doi: 10.29407/intensif.v3i1.12588.
- [5] R. Edward, “Prototype Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan dengan Menggunakan Metode Profile Matching,” *String - Satuan Tulisan Ris. dan Inov. Teknol.*, vol. 3, no. 3, pp. 274–284, 2019, doi: <http://dx.doi.org/10.30998/string.v3i3.3585>.
- [6] P. Yulia and R. Supriyanto, “Sistem Pendukung Keputusan Promosi Pejabat Struktural Melalui Diklat Kepemimpinan IV Menggunakan Metode Profile Matching Studi Kasus di PPPPTK Bahasa Jakarta,” *J. Apl. Manaj. dan Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 74–85, 2020, doi: <https://doi.org/10.17358/jabm.6.1.74>.
- [7] M. Mupidah, “Implementasi Metode Profile Matching Dan Analytical Hierarchi Process (Ahp) Pada Perekutan Tenaga Kurir,” *J. Pelita Inform.*, vol. 18, no. 2, pp. 269–276, 2019, [Online]. Available: <https://ejurnal.stmik-budidarma.ac.id/index.php/pelita/article/view/1841>.
- [8] I. Setiawati and K. Kosim, “Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Pengangkatan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching,” *J. Ilm. Intech Inf. Technol. UMUS*, vol. 01, no. 01, pp. 79–88, 2019, doi: <https://doi.org/10.46772/intech.v1i01.40>.
- [9] R. Ronida and K. Kosim, “Implementasi Prototype Dalam Pembuatan Website Sebagai Media Promosi Di MA Darul Masholeh Cirebon,” *J. Ilm. Intech Informatioan Technol. J. UMUS*, vol. 1, no. 2, pp. 33–42, 2019, doi: <https://doi.org/10.46772/intech.v1i02.68>.
- [10] F. Arifqi and J. Sutrisno, “Impelementasi Algoritma Profile Matching Dalam Pemberian Bonus Akhir Tahun Karyawan,” *J. Teknol. Inf.*, vol. 4, no. 1, 2020, doi: <https://doi.org/10.36294/jurti.v4i1.1287>.
- [11] F. C. Ningrum, D. Suherman, S. Aryanti, H. A. Prasetya, and A. Saifudin, “Pengujian Black Box pada Aplikasi Sistem Seleksi Sales Terbaik Menggunakan Teknik Equivalence Partitions,” *J. Inform. Univ. Pamulang*, vol. 4, no. 4, p. 125, 2019, doi: 10.32493/informatika.v4i4.3782.
- [12] M. S. A. Kesuma Jaya, P. Gumilang, T. Wati, Y. P. Andersen, and T. Desyani, “Pengujian Black Box pada Aplikasi Sistem Penunjang Keputusan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Menggunakan Teknik Equivalence Partitions,” *J. Inform. Univ. Pamulang*, vol. 4, no. 4, p. 131, 2019, doi: 10.32493/informatika.v4i4.3834.