

## SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN BERDASARKAN KINERJA KRITERIA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

<sup>1</sup>Muamar Fadli Kaddafi <sup>2</sup>Erick Dazki

<sup>1</sup>Program Studi Sistem Informasi, Universitas Pradita  
Jl. Gading Serpong Boulevard No. 3, Pakulonan Barat, Kec. Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang, Banten

e-mail: muamar.fadli@student.pradita.ac.id<sup>1</sup> erick.dazki@pradita.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

*Pengangkatan jabatan dari karir suatu karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan perusahaan untuk dapat meningkatkan dan mempererat loyalitas karyawan. Masalah yang sering terjadi dalam proses penilaian kinerja karyawan adalah bersifat subjektif, dimana hal ini diakibatkan dari penilaian secara manual. Selain itu apabila masing-masing karyawan memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda dalam bekerja, maka cenderung sulit untuk memutuskan karyawan mana yang berhak mendapat promosi jabatan. Permasalahan ini dapat diselesaikan dengan cara membangun rancangan pada aplikasi Sistem Pendukung Keputusan (SPK) menggunakan metode perhitungan profile matching. Pada penelitian ini, metode perhitungan profile matching digunakan oleh perusahaan untuk membantu memilih rekomendasi diantara banyak karyawan yang berhak mendapat promosi jabatan serta keuntungan lain yang terdapat jika karyawan tersebut berhasil mendapat promosi jabatan. Pada penilaian ini terdapat enam aspek yang terbagi menjadi tiga kriteria utama dan tiga kriteria faktor kedua. Aplikasi perhitungan hasil rancangan ini dapat digunakan untuk membantu mengevaluasi karyawan mana yang paling cocok untuk mendapatkan kenaikan jabatan.*

**Kata Kunci:** Sistem Pendukung Keputusan, Kenaikan Jabatan, Metode Profile Matching

### ABSTRACT

*Appointment of an employee's career is one of the important aspects of the company's success to be able to increase and strengthen employee loyalty. Problems that often occur in the process of evaluating employee performance are subjective, and this is caused by manual assessments. In addition, if each employee has abilities that are not much different at work, it tends to be difficult to decide which employee is entitled to a promotion. This problem can be solved by building a design on a Decision Support System (DSS) application using the profile matching calculation method. In this study, the method of calculating profile matching is used by companies to help choose recommendations among many employees who are entitled to promotions as well as other benefits if the employee succeeds in getting a promotion. In this assessment, there are six aspects which are divided into three main criteria and three-second factor criteria. This design calculation application can be used to help evaluate which employees are the most suitable for a promotion.*

**Keywords:** Decision Support System, Promotion, Profile Matching Method

### I. PENDAHULUAN

**P**ersaingan untuk kenaikan jabatan saat ini sangat sulit. Salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang kinerja perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang semakin banyak. Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh setiap individu karyawan melalui pengelolaan yang baik pada karyawan dapat mempengaruhi banyak aspek dalam keberhasilan kerja organisasi/perusahaan tersebut [1]. Jika menempatkan karyawan dengan latar belakang kemampuannya sesuai dengan posisi, maka besar harapan suatu organisasi dimana karyawan tersebut bekerja dapat menjalankan segala proses usahanya [2]. Perusahaan kebanyakan saat ini melakukan penilaian kinerja secara subjektif, hal tersebut menjadi masalah bagi suatu perusahaan untuk melakukan pemilihan kenaikan jabatan pada karyawan sesuai dengan posisinya karena dalam melakukan penilaian kinerja secara subjektif cenderung akan memiliki kesulitan yang lebih tinggi karena dilakukan secara manual [3]. Selain itu, sulit untuk perusahaan menentukan layak atau tidaknya seorang karyawan mendapatkan promosi kenaikan jabatan karena proses evaluasi yang rumit.

Proses evaluasi yang terlalu rumit dan kurang jelas kriterianya sering mengakibatkan kesalahan dalam promosi jabatan karyawan, hal ini terjadi karena karyawan dipromosikan pada kriteria pertama saja seperti lama waktu bakti kerja dan tidak mementingkan kriteria lainnya yang dimana karyawan tersebut belum unggul [4]. Untuk

memudahkan proses penilaian kinerja para pegawai tersebut, maka perlu dibuat suatu alur sistem penilaian pengambilan keputusan yang dapat memberikan masukan kepada manajemen direksi untuk mengambil keputusan-keputusan yang tepat guna memaksimalkan potensi yang dimiliki masing-masing karyawan [5]. Proses evaluasi atau proses seleksi merupakan tujuan utama agar perusahaan mendapatkan karyawan yang tepat saat menerima kenaikan jabatan, dengan proses seleksi yang tepat karyawan dapat bekerja secara optimal serta mengerti tanggung jawab dan hal yang harus dilakukan [6].

Profile matching merupakan proses yang penting dalam manajemen SDM karena diharuskan menentukan terlebih dahulu kompetensi (Kemampuan) yang diperlukan dalam suatu jabatan [7]. Metode Profile Matching pada penelitian ini digunakan untuk memberikan rekomendasi karyawan yang sesuai berdasarkan peringkat untuk dipromosikan. Dalam promosi kenaikan jabatan terdapat aspek yang wajib ada pada setiap individu karyawan yang bekerja yaitu kejujuran, loyalitas, sikap, produktivitas kerja, disiplin dan masa kerja [8].

## II. METODE PENELITIAN

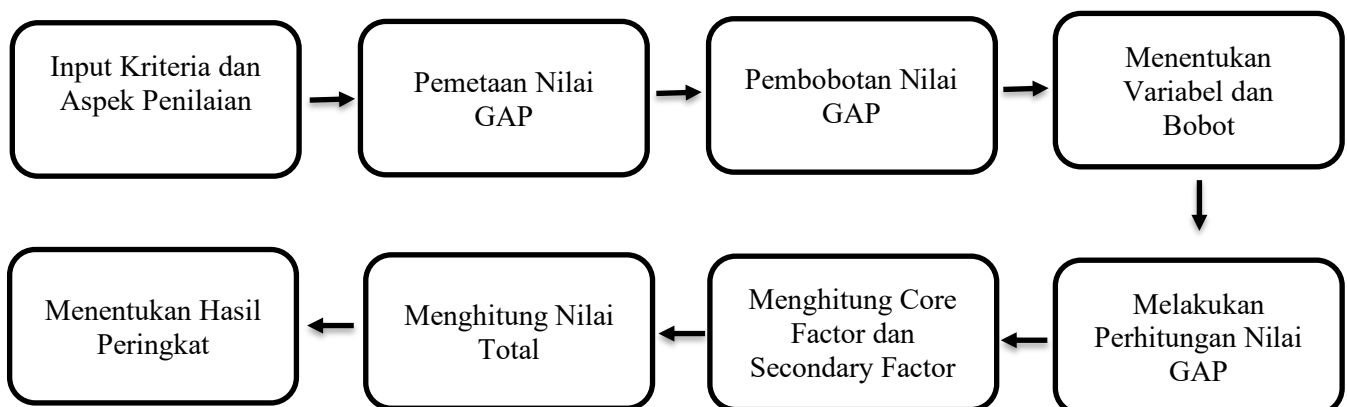
### 2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan atau *Decision Support System* (DSS) merupakan bagian dari sistem interaktif untuk membantu dalam proses pengambilan keputusan melalui alternatif yang ada dari hasil pengolahan data [9]. Sistem Pendukung Keputusan adalah sistem berbasis model yang terdiri dari banyak pemrosesan data untuk membantu mengambil keputusan [10]. Untuk berhasil mencapai proses membantu rekomendasi keputusan maka sistem tersebut hendaknya sederhana, mudah dikontrol (*Easy to Acces*) dan mudah berkomunikasi dengan penggunanya/*User Interface* yang simpel [11]. Maka secara tidak langsung sistem ini harus berbasis komputer untuk digunakan sebagai kemampuan tambahan penyelesaian keputusan.

Sistem Pendukung Keputusan dirancang untuk memproses seluruh tahap pengambilan keputusan dimana mulai dari identifikasi masalah, data yang relevan menurut sistem, dan evaluasi pemilihan alternatif yang berakhir dengan solusi keputusan yang paling sesuai untuk diambil [12]. Dari semua pengertian sebelumnya maka didapatkan penjelasan bahwa sistem pendukung keputusan merupakan sistem yang dapat membantu pengambilan keputusan sesuai dengan informasi dari data yang secara relevan telah diolah dan diperlukan untuk membuat keputusan yang lebih efisien untuk penyelesaian permasalahan.

### 2.2 Profile Matching

Profile Matching sendiri merupakan jenis dari sistem pendukung keputusan yang memiliki sebuah mekanisme untuk mengambil keputusan dengan asumsi terdapat kriteria minimal yang harus dipenuhi [13]. Pada pengaplikasian sistem pendukung keputusan ini, terdapat langkah langkah penyelesaian untuk melakukan perhitungan yaitu penilaian terhadap aspek dimana aspek aspek penilaian tersebut terdapat pada faktor utama (*core factor*) dan faktor lainnya (*secondary factor*) [14]. Berikut tahapan-tahapan untuk menggunakan metode profile matching.



Gambar 2.1 Tahapan Perhitungan Profile Matching

### 2.3 Kriteria Kenaikan Jabatan

kriteria pada penerapan pendukung keputusan untuk kenaikan jabatan karyawan merupakan hal yang penting karena karyawan tersebut setidaknya memiliki setiap hal yang ada pada kriteria untuk memasuki tahap seleksi [15]. Saat tahap seleksi, maka hal yang perlu diperhatikan adalah dimana karyawan tersebut memiliki

setidaknya keunggulan dari segi bobot nilai agar karyawan dapat rekomendasi utama. Perlu diketahui bahwa dalam kriteria perhitungan ini memiliki banyak aspek penilaian yang berbeda.

Tabel 2.1 Nilai Kriteria

Kriteria		Aspek Penilaian	
		Keterangan	Bobot Nilai
Kejujuran	K1	Sangat Jujur	4
		Jujur	3
		Cukup Jujur	2
		Kurang Jujur	1
Loyalitas	K2	Sangat Loyal	4
		Loyal	3
		Cukup Loyal	2
		Kurang Loyal	1
Disiplin	K3	Sangat Disiplin	4
		Disiplin	3
		Cukup Disiplin	2
		Kurang Disiplin	1
Produktivitas	K4	Sangat Produktif	4
		Produktif	3
		Cukup Produktif	2
		Kurang Produktif	1
Masa Kerja	K5	Sangat Senior	4
		Senior	3
		Cukup Senior	2
		Pegawai Baru	1
Sikap	K6	Sangat Baik	4
		Baik	3
		Cukup Baik	2
		Kurang Baik	1

#### 2.4 Pemetaan Nilai GAP

Pemetaan GAP merupakan perbandingan perbedaan kriteria yang dimiliki seorang dengan kriteria yang diinginkan. Berikut formula untuk menghitung pemetaan GAP:

Persamaan 2.1

$$GAP = \text{Nilai Kriteria} - \text{Nilai Bobot}$$

#### 2.5 Pembobotan Nilai GAP

Apabila penentuan perbedaan kriteria sudah dilakukan maka hasil dari proses tersebut dilakukan pembobotan nilai GAP [16]. Pembobotan nilai GAP dapat dilihat dengan patokan tabel berikut, seperti yang terlihat pada tabel 2.2

Tabel 2.2 Pembobotan Nilai

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Kompetensi Sesuai (Tidak ada selisih)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level

-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Menentukan Variabel dan Bobot

Dalam menghitung menggunakan metode perhitungan profile matching perlu diperhitungkan variabel yang tidak terduga seperti nama karyawan yang sama. Maka sebaiknya dibuat kode karyawan untuk mempermudah jika terdapat karyawan dengan nama yang sama.

Tabel 3.1 Data Variabel dan Bobot

Kode Karyawan	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Umar (P-001)	3	2	4	3	4	3
Fadil (P-002)	4	4	4	3	3	4
Imam (P-003)	4	3	2	4	4	4
Anton (P-004)	3	3	3	4	2	1
Umar (P-005)	4	1	3	2	3	4

#### 3.2 Melakukan Perhitungan Nilai GAP

Dari data pada tabel 3.1 kemudian diambil bobot nilai yang paling ideal untuk dijadikan nilai GAP (nilai GAP dapat ditentukan sendiri). Kemudian untuk menghasilkan hasil dari nilai GAP digunakan formula dari pemetaan GAP sehingga hasil didapatkan terlihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Hasil Perhitungan GAP

Tabel Karyawan	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Umar (P-001)	3	2	4	3	4	3
Fadil (P-002)	4	4	4	3	3	4
Iman (P-003)	4	3	2	4	4	4
Anton (P-004)	3	3	3	4	2	1
Umar (P-005)	2	2	3	2	3	4
GAP	3	3	3	3	3	3
Umar (P-001)	0	-1	1	0	1	0
Fadil (P-002)	1	1	1	0	0	1
Iman (P-003)	1	0	-1	1	1	1
Anton (P-004)	0	0	0	1	-1	-2
Umar (P-005)	-1	-1	0	-1	0	1

Kemudian setelah nilai GAP diketahui hasilnya diperlukan konversi nilai GAP menggunakan aturan pembobotan nilai dari nilai selisih yang dihasilkan dari perhitungan nilai bobot. Maka hasil yang akan didapatkan akan menghasilkan nilai seperti tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3 Konversi Perhitungan Nilai GAP Lanjutan

Tabel Karyawan	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Umar (P-001)	5	4	4,5	5	4,5	5
Fadil (P-002)	4,5	4,5	4,5	5	5	4,5
Iman (P-003)	4,5	5	4	4,5	4,5	4,5
Anton (P-004)	5	5	5	4,5	4	3
Umar (P-005)	4	4	5	4	5	4,5

### 3.3 Menghitung Core Factor dan Secondary Factor

Setelah perhitungan nilai GAP telah dilakukan maka akan dilakukan perhitungan selanjutnya, dimana perhitungan tersebut dibagi menjadi 2 kelompok yaitu *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Rumus perhitungan *Core Factor* seperti berikut:

Persamaan 3.1

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC}$$

Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata *core factor*

NC = Jumlah nilai *core factor*

IC = Jumlah item *core factor*

Sedangkan rumus perhitungan untuk *secondary factor* seperti berikut:

Persamaan 3.2

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS}$$

Keterangan :

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*

NS = Jumlah nilai *secondary factor*

IS = Jumlah item *secondary factor*

Jika variabel K1, K2, dan K3 adalah *core factor* maka sisanya yang berisi dari K4, K5, dan K6 adalah *secondary factor*, Maka Perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk setiap karyawan adalah sebagai berikut:

a. Umar (P - 001)

$$\begin{aligned} NCF &= (K1 + K2 + K3) / 3 \\ &= (5 + 4 + 4,5) / 3 \\ &= 4,5 \end{aligned}$$

$$NSF = (K4 + K5 + K6) / 3$$

$$= (5 + 4,5 + 5) / 3 \\ = 4,83$$

b. Fadil (P-002)

$$\text{NCF} = (K1 + K2 + K3) / 3 \\ = (4,5 + 4,5 + 4,5) / 3 \\ = 4,5$$

$$\text{NSF} = (K4 + K5 + K6) / 3 \\ = (5 + 5 + 4,5) / 3 \\ = 4,83$$

c. Iman (P-003)

$$\text{NCF} = (K1 + K2 + K3) / 3 \\ = (4,5 + 5 + 4) / 3 \\ = 4,5$$

$$\text{NSF} = (K4 + K5 + K6) / 3 \\ = (4,5 + 4,5 + 4,5) / 3 \\ = 4,5$$

d. Anton (P-004)

$$\text{NCF} = (K1 + K2 + K3) / 3 \\ = (5 + 5 + 5) / 3 \\ = 5$$

$$\text{NSF} = (K4 + K5 + K6) / 3 \\ = (4,5 + 4 + 3) / 3 \\ = 3,83$$

e. Umar (P-005)

$$\text{NCF} = (K1 + K2 + K3) / 3 \\ = (4 + 4 + 5) / 3 \\ = 4,33$$

$$\text{NSF} = (K4 + K5 + K6) / 3 \\ = (4 + 5 + 4,5) / 3 \\ = 4,5$$

### 3.4 Menghitung Nilai Total

Setelah melakukan perhitungan *core factor* dan *secondary factor* maka hal selanjutnya adalah melakukan perhitungan nilai total. Perhitungan nilai total didapatkan dari melakukan pembagian persentase dari *core factor* dan *secondary factor*, Rumus nilai total adalah seperti berikut:

Persamaan 3.3

$$(x)\% * \text{NCF} + (x)\% * \text{NSF} = \text{NT}$$

Keterangan:

NCF = Jumlah nilai rata-rata *core factor*

NSF = Jumlah nilai rata-rata *secondary factor*

NT = Nilai total dari aspek

(x)% = Nilai persentase yang dimasukkan

Jika input persentase *core factor* adalah 60% dan *secondary factor* adalah 40%, maka perhitungan untuk nilai total adalah sebagai berikut:

a. Umar (P-001)

$$\text{NT} = (60\% * \text{NCF}) + (40\% * \text{NSF})$$

$$\text{NT} = (60\% * 4,5) + (40\% * 4,83)$$

$$NT = 2,7 + 1,932$$

$$NT = 4,632$$

b. Fadil (P-002)

$$NT = (60\% * NCF) + (40\% * NSF)$$

$$NT = (60\% * 4,5) + (40\% * 4,83)$$

$$NT = 2,7 + 1,932$$

$$NT = 4,632$$

c. Iman (P-003)

$$NT = (60\% * NCF) + (40\% * NSF)$$

$$NT = (60\% * 4,5) + (40\% * 4,5)$$

$$NT = 2,7 + 1,8$$

$$NT = 4,5$$

d. Anton (P-004)

$$NT = (60\% * NCF) + (40\% * NSF)$$

$$NT = (60\% * 5) + (40\% * 3,83)$$

$$NT = 3 + 1,532$$

$$NT = 4,532$$

e. Umar (P-005)

$$NT = (60\% * NCF) + (40\% * NSF)$$

$$NT = (60\% * 4,33) + (40\% * 4,5)$$

$$NT = 2,598 + 1,8$$

$$NT = 4,398$$

### 3.5 Menentukan Peringkat

Setelah melakukan proses perhitungan nilai total, maka dapat ditentukan peringkat berdasarkan urutan jumlah nilai tertinggi hingga jumlah nilai terendah pada karyawan untuk penentuan kenaikan jabatan berdasarkan kriteria dari kinerjanya. Hasil peringkat dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3.4 Hasil Penentuan Peringkat

Kode Karyawan	NT	Peringkat
Umar (P-001)	4,632	1
Fadil (P-002)	4,632	2
Anton (P-004)	4,532	3
Iman (P-003)	4,5	4
Umar (P-005)	4,398	5

## IV. KESIMPULAN

Metode pengaplikasian perhitungan pada karyawan terbaik berdasarkan peringkat kinerja. Karyawan yang memiliki menjadi kandidat dalam peringkat karyawan terbaik berhak diberikan promosi kenaikan jabatan dan bonus lainnya seperti cuti tambahan atau bonus gaji sesuai kebijakan perusahaan. Setelah perancangan sistem pendukung keputusan kenaikan jabatab berdasarkan kriteria kinerja menggunakan metode *profile matching* terselesaikan, maka beberapa hasil dari kelebihan sistem adalah sebagai berikut:

1. Sistem memungkinkan pengguna menambahkan kriteria baru, menghapus kriteria yang dinilai kurang cocok, dan mengatur nilai GAP sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan dalam pemilihan karyawan untuk kenaikan jabatan.
2. Pemilihan Karyawan untuk promosi jabatan tidak lagi hanya berdasarkan skill kerja, namun juga mempertimbangkan faktor lain seperti komunikasi antar karyawan, loyatitas kerja serta kepribadian karyawan dalam bekerja diperusahaan.

3. Sistem dapat diatur oleh pengguna untuk mengatur nilai persentase core factor dan secondary factor dimana hal tersebut sesuai dengan keinginan perusahaan dalam kebijakannya untuk kenaikan jabatan karyawan berdasarkan kinerja.
4. Sistem menampilkan langkah-langkah yang jelas dengan metode profile matching, sehingga dapat lebih mengerti dalam pembelajaran cara kerja metode profile matching.
5. Terdapat perbedaan perhitungan jika menggunakan metode lain, jadi dalam evaluasi kinerja untuk kenaikan jabatan karyawan ini perlu dilakukan perbandingan dengan metode lain untuk dilakukan uji konsistensi yang menghasilkan bobot data yang lebih akurat dan obyektif.

## V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat beberapa yang sebaiknya dilakukan guna pengembangan sistem menjadi lebih baik, berikut adalah saran yang dapat disampaikan penulis:

1. Sistem Pendukung Keputusan kenaikan jabatan karyawan berdasarkan kinerja dapat dikembangkan seiring dengan perkembangan kebutuhan pengguna sistem.
2. Baiknya digunakan metode lain dalam perhitungan untuk membandingkan hasil dalam pengaplikasiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. Setiawati and K. Kosim, "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Pengangkatan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching," *Jurnal Ilmiah Intech: Information Technology Journal of UMUS*, vol. 1, no. 01, 2019, doi: 10.46772/intech.v1i01.40.
- [2] I. Kusuma, M. Kambolong, and S. Sahrin, "ANALISIS PENGEMBANGAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PERSEROAN TERBATAS SULTRA PRIMA LESTARI (PT.SPL) KANTOR UTAMA KABUPATEN KONAWE UTARA," *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 5, no. 1, 2020, doi: 10.52423/bujab.v5i1.12635.
- [3] P. Sugiartawan and P. I. Prakoso, "Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Promosi Jabatan dengan Metode AHP dan BORDA," *Jurnal Sistem Informasi dan Komputer Terapan Indonesia (JSIKTI)*, vol. 1, no. 4, 2019, doi: 10.33173/jsikti.40.
- [4] V. Julianto, "Analisis Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kualitas Mengajar Dosen Menggunakan Metode Fuzzy AHP dan SAW," *Jurnal Sains dan Informatika*, vol. 6, no. 1, 2020, doi: 10.34128/jsi.v6i1.208.
- [5] Joko, "PENERIMAAN KARYAWAN BARU MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING," *Jurnal Processor*, vol. 15, no. 2, 2020, doi: 10.33998/processor.2020.15.2.831.
- [6] P. Sugiartawan, H. Rowa, and N. Hidayat, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching," *Jurnal Sistem Informasi dan Komputer Terapan Indonesia (JSIKTI)*, vol. 1, no. 2, 2018, doi: 10.33173/jsikti.19.
- [7] Budi Sudrajat, "Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching," *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, vol. 2, no. 4, 2018.
- [8] R. Setiani, "Analisis Pengaruh Loyalitas Kerja, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang ....," ... *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2019.
- [9] M. Angeline and F. Astuti, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching," *Jurnal Ilmiah SMART*, vol. II, no. 2, 2018.
- [10] L. Liesnaningsih, R. Taufiq, R. Destriana, and A. P. Suyitno, "Sistem Pendukung Keputusan Penerima Beasiswa Berbasis WEB Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) pada Pondok Pesantren Daarul Ahsan," *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, vol. 5, no. 1, 2020, doi: 10.32493/informatika.v5i1.4664.



- [11] T. Noviyanti, "SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN DALAM PENERIMAAN BEASISWA PPA MENGGUNAKAN METODE ANALYTIC HIERARCHY PROCESS (AHP) (STUDI KASUS: UNIVERSITAS GUNADARMA)," *Jurnal Ilmiah Teknologi dan Rekayasa*, vol. 24, no. 1, 2019, doi: 10.35760/tr.2019.v24i1.1932.
- [12] D. Arbian, "Sistem Pendukung Keputusan (SPK) Pemberian Beasiswa Berbasis TOPSIS (Studi Kasus Yayasan Pendidikan Al-Hikmah Bululawang Malang)," *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Asia*, vol. 11, no. 1, 2017, doi: 10.32815/jitika.v11i1.40.
- [13] N. Aeni Hidayah and E. Fetrina, "RANCANG BANGUN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN PEGAWAI DENGAN METODE PROFILE MATCHING (Studi Kasus: Kementerian Agama Kantor Wilayah DKI Jakarta)," *Studia Informatika: Jurnal Sistem Informasi*, vol. 10, no. 2, 2017.
- [14] S. Khoiriyah, Y. Yunita, and A. Junaidi, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Crew Store Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching di PT Sumber Alfaria Trijaya," *Jurnal Teknologi dan Ilmu Komputer Prima (JUTIKOMP)*, vol. 2, no. 2, 2019, doi: 10.34012/jutikomp.v2i2.668.
- [15] L. Utari and I. Merina, "Penentuan kenaikan level pada karyawan dengan penerapan metode profile matching," *Teknois : Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi dan Sains*, vol. 9, no. 2, 2019, doi: 10.36350/jbs.v9i2.67.
- [16] R. R. Santika, A. Kamila, M. I. Abdillah, and S. Hansen, "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia," *INOVTEK Polbeng - Seri Informatika*, vol. 5, no. 1, 2020, doi: 10.35314/isi.v5i1.1311.