

# PENERAPAN METODE *PROFILE MATCHING* DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HYUNDAI MOBIL INDONESIA CABANG KALIMALANG

**Heru Purwanto**

Manajemen Informatika  
AMIK BSI BEKASI

Jl. Cut Mutia No.88, Kota Bekasi Jawa Barat  
heru.hrp@bsi.ac.id

**Abstract**—*Development of Information and Technology gives space to the industry and business global advancement which has function as Planning and Decision. Information Technology goes into the more strategic business of provider. Owners of the provider deal with a reality to take necessary decision. High technology without good human sources is useless. Leader choice from some of the best candidate is objectively referable to decide a leader in suitable position. Recommendation is not the only one guaranty to choose employee as a leader. It should have a way and method as leader alternative election that suitable with needs. At this research, Profile matching method is used alternatively to give assessment and evaluation of key performance index of each employee as a leader recruitment. There are three aspect of conducting assessment and evaluation. They are Intelligence Aspect, Attitude Aspect, and Behavioral Aspect. There are some levels of Intelligence Aspect; creativity, intellectual activity and solution, initiative, concentration and anticipation. Attitude Aspect has accuracy, responsibility, control sense, motivation, planning, and carefulness. Lastly, Behavioral Aspect consists of subservience, sincerity, independent and dynamic, influence. There is a rank changing from candidate after calculating with profile matching method whose employee within K5 code has first position at 6,55 compared with manually calculating at second position.*

**Key word:** *Performance Assessment Of Employees, Rangkings, Profile Matching Method*

**Intisari**—Kemajuan Teknologi dan Informasi memberikan tempat pada kemajuan dalam dunia industri dan bisnis Global yang memiliki Fungsi sebagai *Planning and Decision* dimana teknologi informasi masuk ke tataran peran yang lebih strategis karena keberadaannya sebagai penyedia dari rencana bisnis perusahaan dan merupakan sebuah tambahan informasi bagi para pimpinan perusahaan yang dihadapkan pada realitas untuk mengambil sejumlah keputusan

penting. Teknologi yang canggih tanpa diimbangi dengan Sumber Daya Manusia yang baik akan menjadi sia-sia. Pemilihan *leader* atau pimpinan dari berbagai candidate karyawan terbaik menjadi acuan yang objektif untuk menentukan pemimpin yang akan mengisi suatu posisi jabatan. Rekomendasi dari pimpinan atau rekan kerja untuk menilai karyawan yang akan menjadi pimpinan bukan suatu jaminan dan masih bersifat subjektif. Perlu ada perubahan cara dan metode sebagai alternative pemilihan pimpinan yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam penelitian kali ini metode *Profile Matching* menjadi pilihan guna memberikan penilaian dan evaluasi kinerja karyawan untuk dipromosikan menjadi Leader. Ada tiga aspek dalam melakukan penilaian dan evaluasi tersebut, yaitu Aspek Kecerdasan terdiri dari tingkat kreatif, penalaran dan solusi, gagasan ide, konsentrasi, dan antisipasi. Aspek Sikap Kerja memiliki unsur ketelitian, tanggungjawab, pengendalian perasaan, motivasi untuk berprestasi, perencanaan, kehati-hatian. Terakhir Akpek Perilaku meliputi kepatutan, Kesungguhan, mandiri dan dinamis, Pengaruh. Ada perubahan Rangkings dari kandidat setelah dilakukan pembobotan melalui perhitungan dengan metode Profile Matching dimana karyawan dengan kode K5 memiliki Rangkings pertama dengan Nilai paling tinggi sebesar 6,55, sebelumnya perhitungan manual sederhana berada di posisi ke dua.

**Kata Kunci:** *Penilaian Kinerja Karyawan, Rangkings, Metode Profile Matching*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan haruslah SDM yang berkualitas. Salah satu cara memperoleh SDM yang berkualitas tadi dapat melalui upaya penilaian kinerja karyawan. (Budiarjo,2015). Pemilihan *leader* atau pimpinan dari berbagai candidate karyawan terbaik menjadi acuan yang objektif untuk menentukan pemimpin yang akan mengisi suatu posisi jabatan. Rekomendasi dari pimpinan atau rekan

kerja untuk menilai karyawan yang akan menjadi pimpinan bukan suatu jaminan dan masih bersifat subjektif (Frieyadi, 2016), hanya melihat persepsi cara pandang (Faizal, 2014) pimpinan terhadap seorang karyawan. Kendala lain membutuhkan waktu yang cukup lama (Hartatik, 2013) (Nashrullah, Abdillah, & Renaldi, 2016), sehingga sulit menentukan (Darmawan, 2012) (Nugroho & Purwanto, 2015) untuk menentukan mana kandidat yang cocok, yang akan dipilih.

Terdapat dukungan kebijakan SDM (*human resource policies*) serta alat dari sistem penilaian kerja (*performance appraisal system and tools*) yang secara konsisten diterapkan artinya tidak terdapat perlakuan khusus bagi orang-orang tertentu. (Fuad & Ahmad, 2009)

Tujuan penelitian ini membantu menganalisa kandidat karyawan yang dipromosikan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penilaian evaluasi kinerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan memanfaatkan metode *Profile Matching* untuk menentukan kandidat yang direkomendasikan berdasarkan pada data dan perhitungan yang lebih baik sebagai pertimbangan penentuan pemangku jabatan

## BAHAN DAN METODE

Profile Matching merupakan mekanisme pengambilan keputusan terutama dalam manajemen Sumber daya manusia untuk menentukan suatu jabatan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Dalam proses profile matching diawali dengan pemilihan kriteria yang dibutuhkan dan memberikan Nilai Target pada masing-masing Aspek. Tahap berikutnya perbandingan dilakukan antara kemampuan individu dengan kualifikasi yang telah ditetapkan sehingga didapatkan Gap dimana semakin kecil nilai yang didapatkan maka bobot nilai semakin besar. *Core Factor* dan *secondary factor* menjadi perhitungan berikutnya dengan memberikan besaran prosentase untuk kedua faktor tersebut. Dalam penelitian ini *Core factor* diberikan sebanyak 60% dan 40% untuk *secondary factor*. Pemberian Rangkang adalah proses perhitungan Hasil Akhir untuk menentukan karyawan yang direkomendasikan sebagai pemangku jabatan

Guna mendukung kegiatan penelitian dilakukan serangkaian tahapan pengumpulan data dengan cara :

### a. Observasi

Penulis melakukan pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti dengan instansi terkait untuk mengumpulkan data dan informasi

yang berkaitan dengan permasalahan yang ada. Informasi yang berkaitan yaitu dengan pengamatan langsung di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan mengenai proses jalannya penilaian kinerja karyawan.

### b. Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab kepada Kepala Bengkel di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan dan beberapa karyawan dalam obyek penelitian. Data diperoleh dari berbagai sumber meliputi data kriteria apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk menunjang hasil penilaian evaluasi kinerja karyawan.

### c. Studi Pustaka

Penulis mempelajari jurnal terkait serta sumber-sumber buku yang berkaitan untuk dikutip sebagai acuan teori dalam mendukung penulisan penelitian ilmiah ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah awal adalah pengambilan data kuesioner melalui pre test untuk mengetahui sejauh mana evaluasi kinerja karyawan yang selama ini dilakukan, berikut adalah hasil jawaban dari responden

Tabel 1 data kuesioner *Pre Test*

No	Nama	Jabatan	Pertanyaan							Nilai Total
			1	2	3	4	5	6	7	
1	Ali	Workshop Manager	2	3	2	3	2	1	2	15
2	Dody	Workshop Supervisor	3	3	3	3	3	2	3	20

Sumber: Purwanto (2017)

Berdasarkan hasil penilaian diatas menunjukkan belum memenuhi keinginan yang diharapkan. Oleh karena itu dibutuhkan suatu cara yang lebih terukur dan valid untuk menemukan candidate karyawan yang diharapkan, metode profile matching menjadi pilihan untuk melakukan proses perhitungan penilaian evaluasi kinerja karyawan yang akan dipromosikan. langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data sesuai dengan aspek dan kriteria yang dibutuhkan.

### Menentukan aspek dan kriteria

Ada tiga Aspek yang dipilih yaitu: Aspek Kecerdasan yang memiliki kriteria : Kreatif, Penalaran dan solusi, gagasan ide, Potensi cerdas, konsentrasi dan antisipasi. Aspek yang kedua adalah Aspek Kerja yang memiliki kriteria; Teliti,

Tanggungjawab, Pengendalian perasaan, motivasi untuk berprestasi, perencanaan, hati-hati. Aspek ketiga meliputi kategori: Kepatuhan, kesungguhan mandiri dan dinamis, pengaruh. Setelah Aspek dan kriteria ditentukan kemudian diberikan Nilai Target untuk tiap-tiap kriteria.

Tabel 2 Nilai Target dan Core Factor

Aspek	Kriteria	Nilai Target
Kecerdasan	Kreatif (CF)	5
	Penalaran & Solusi (CF)	4
	Gagasan Ide	3
	Potensi Cerdas (CF)	4
	Konsentrasi	3
	Antisipasi	3
Sikap Kerja	Teliti (CF)	4
	Tanggung Jawab (CF)	4
	Pengendalian Perasaan	3
	Motivasi	3
	Perencanaan (CF)	5
Perilaku	Hati-hati	2
	Kepatuhan (CF)	5
	Kesungguhan (CF)	4
	Mandiri dan dinamis	3
	Pengaruh	3

Sumber: Purwanto (2017)

Ada lima candidate yang telah memiliki data untuk dimasukkan kedalam tabel nilai untuk masing-masing Aspek dan kriteria. Kelima karyawan tersebut untuk memudahkan maka diberikan kode , Edi susanto (K1), Joko Adi (K2), Ruli (K3), Syaiful (K4), Haryono (K5). Penilaian skala ordinal digunakan untuk pengisian Nilai pada tiap Aspek

Tabel 3. Penilaian skala Ordinal

Nilai	Keterangan
1	Sangat Kurang
2	Kurang
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat Baik

Sumber: Purwanto (2017)

Tabel 4 Nilai untuk Aspek Kecerdasan

Kd_Kry	Aspek Kecerdasan					
	1	2	3	4	5	6
K1	4	4	3	4	5	4
K2	5	5	4	5	3	5
K3	5	4	3	5	4	5
K4	5	5	4	4	5	4
K5	5	5	4	5	4	5

Sumber: Purwanto (2017)

Tabel 5 Nilai untuk Aspek Sikap

Kd_Kry	Aspek Kecerdasan					
	1	2	3	4	5	6
K1	5	5	5	4	4	4
K2	5	5	4	5	5	5
K3	5	5	4	5	3	3
K4	5	5	3	5	4	4
K5	4	4	5	5	4	3

Sumber: Purwanto (2017)

Tabel 6 Nilai untuk Aspek Perilaku

Kd_Kry	Aspek Kecerdasan			
	1	2	3	4
K1	4	5	4	4
K2	5	5	4	5
K3	3	5	3	5
K4	4	4	3	5
K5	5	5	4	5

Sumber: Pengolahan data Penelitian

**Pemetaan Gap Kompetensi**

Melakukan kegiatan perhitungan berupa perbedaan atau selisih dari masing- masing Aspek dengan nilai target , dengan menggunakan rumus :

$$\text{Gap} = \text{Nilai Aspek} - \text{Nilai Target} \dots\dots\dots (1)$$

Tabel 7 Nilai Gap untuk Aspek Kecerdasan

Kd_Kry	Aspek Kecerdasan					
	1	2	3	4	5	6
K1	4	4	3	4	5	4
K2	5	5	4	5	3	5
K3	5	4	3	5	4	5
K4	5	5	4	4	5	4
K5	5	5	4	5	4	5
Profil Leader	5	4	3	4	3	3
K1	-1	0	0	0	2	1
K2	0	1	1	1	0	2
K3	0	0	0	1	1	2
K4	0	1	1	0	0	1
K5	0	1	1	1	1	2

Sumber: Purwanto (2017)

Tabel 8 Nilai Gap untuk Aspek Sikap

Kd_Kry	Aspek Kecerdasan					
	1	2	3	4	5	6
K1	5	5	5	4	4	4
K2	5	5	4	5	3	5
K3	5	5	4	5	3	3
K4	5	5	3	5	4	4
K5	4	4	5	5	4	3
Profil Leader	4	4	3	3	5	2
K1	1	1	2	1	-1	2
K2	1	1	1	2	-2	3
K3	1	1	1	2	-2	1

K4	1	1	0	2	-1	2
K5	0	0	2	2	-1	1

Sumber: Purwanto (2017)

Tabel 9 Nilai Gap untuk Aspek Perilaku

Kd_Kry	Aspek Kecerdasan			
	1	2	3	4
K1	4	5	4	4
K2	5	5	4	5
K3	3	5	3	5
K4	4	4	3	5
K5	5	5	4	5
Profile Leader	5	4	3	3
K1	-1	1	1	1
K2	0	1	1	2
K3	2	1	0	2
K4	-1	0	0	2
K5	0	1	1	2

Sumber: Purwanto (2017)

Pembobotan

Setelah memperoleh Nilai Gap pada masing-masing karyawan setiap profil karyawan diberi bobot nilai sesuai ketentuan pada tabel bobot Nilai Gap.

Tabel 10 Bobot Nilai Gap

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dgn kebutuhan)
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	5	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Sumber: Purwanto (2017)

Pemetaan Gap dan Hasil bobot Nilai Gab

Tabel 11 Nilai pemetaan Kecerdasan

Sub Aspek	1	2	3	4	5	6
K1	-1	0	0	0	2	1
K1	4	5	5	5	3.5	4.5

K2	0	1	1	1	0	2
K2	5	4.5	4.5	4.5	5	3.5
K3	0	0	0	1	1	2
K3	5	5	5	4.5	4.5	3.5
K4	0	1	1	0	0	1
K4	5	4.5	4.5	5	5	4.5
K5	0	1	1	1	1	2
K5	5	1.5	4.5	4.5	1.5	3.5

Sumber: Purwanto (2017)

Tabel 12 Nilai pemetaan Sikap

Sub Aspek	1	2	3	4
K1	-1	1	1	1
K1	4	4.5	4.5	4.5
K2	0	1	1	2
K2	5	4.5	4.5	3.5
K3	2	1	0	2
K3	3.5	4	5	3.5
K4	-1	0	0	2
K4	4	5	5	3.5
K5	0	1	1	2
K5	5	4.5	4.5	3.5

Sumber: Purwanto (2017)

Tabel 13. Nilai Pemetaan Perilaku

Sub Aspek	1	2	3	4	5	6
K1	1	1	2	1	-1	2
K1	4.5	4.5	3.5	4.5	4	3.5
K2	1	1	1	2	-2	3
K2	4.5	4.5	4.5	3.5	3	2.5
K3	1	1	1	2	-2	1
K3	4.5	4.5	4.5	3.5	3	4.5
K4	1	1	0	2	-1	2
K4	4.5	4.5	5	3.5	4	3
K5	0	0	1	2	-1	1
K5	5	5	4.5	3.5	4	4.5

Sumber: Purwanto (2017)

Perhitungan pengelompokan *Core Factor* dan dengan menggunakan rumus

$$NCF = \frac{\sum NC(k,s,p)}{\sum IC} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- NCF : Nilai rata-rata *core factor*
- NC (k,s,p) : Jumlah nilai total *core factor* (kecerdasan, sikap, perilaku)
- IC : Jumlah Item *core factor*

Perhitungan pengelompokan *Secondary Factor* dengan menggunakan rumus

$$NSF = \frac{\sum SC(k,s,p)}{\sum IS} \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

- NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
- NS (k,s,p) : Jumlah nilai total *secondary factor* (kecerdasan, sikap, perilaku)
- IS : Jumlah Item *secondary factor*

Tabel 14 Pengelompokan Bobot Nilai Gap Aspek Kecerdasan

Sub Aspek	1	2	3	4	5	6	CF	SF
K1	4	5	5	5	3.5	4.5	4.7	4.3
K2	5	4.5	4.5	4.5	5	3.5	4.7	4.6
K3	5	5	5	4.5	4.5	3.5	4.8	4.6
K4	5	4.5	4.5	5	5	4.5	4.8	4.7
K5	5	4.5	4.5	4.5	4.5	3.5	4.7	4.2

Sumber :Data Penelitian

Tabel 15 Pengelompokan Bobot Nilai Gap Aspek Kecerdasan

Sub Aspek	1	2	3	4	5	6	CF	SF
K1	4.5	4.5	3.5	4.5	4	3.5	4.3	3.8
K2	4.5	4.5	4.5	3.5	3	2.5	4.0	3.8
K3	4.5	4.5	4.5	3.5	3	4.5	4.0	4.5
K4	4.5	4.5	5	3.5	4	3	4.3	3.8
K5	5	5	3.5	3.5	4	4.5	4.7	3.8

Sumber: Data Penelitian

Tabel 16 Pengelompokan Bobot Nilai Gap Aspek Kecerdasan

Sub Aspek	1	2	3	4	CF	SF
K1	4	4.5	4.5	4.5	4.2	4.5
K2	5	4.5	4.5	3.5	4.7	4.0
K3	3.5	4	5	3.5	3.7	4.2
K4	4	5	4.5	3.5	4.5	4.2
K5	5	4.5	4.5	3.5	4.7	4.0

Sumber: Purwanto (2017)

Perhitungan penentuan Rangkin

Kandidate yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Rangking = (X)\%.Ni + (X)\%.NS + (X)\%.NP \dots\dots (4)$$

Keterangan

- Ni : Nilai Kecerdasan
- Ns : Nilai Sikap
- Np : Nilai Perilaku
- (X)% : Persen yang diinput

$$Rangking = (20\% \times Ni) + (30\% \times NS) + (50\% \times Np)$$

Tabel 17 Perhitungan Hasil Akhir

Kd_ Kry	Ni	Ns	Np	Hasil Akhir
K1	0.91	1.23	4.36	6.49
K2	0.93	1.18	4.35	6.46
K3	0.94	1.26	3.95	6.15
K4	0.95	1.23	4.35	6.53
K5	0.90	1.30	4.35	6.55

Sumber: Purwanto (2017)

Hasil tabel diatas menunjukkan karyawan dengan kode K5 yaitu Haryono direkomendasikan sebagai kandidate yang terpilih dengan nilai 6.55.

Setelah melakukan penilaian dengan metode Profile Matching pada PT. Hyundai Mobil cabang kali Malang dengan responden yang sama kemudia diberikan kuesioner tahap kedua (*Post test*). Kegiatan ini bertujuan untuk melihat seberapa akurat data untuk menentukan pimpinan yang direkomendasikan berdasarkan hasil penilaian yang objektif dengan data yang valid. Pertanyaan yang diberikan pada kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian evaluasi karyawan dengan metode Profile Matching dapat memberikan informasi yang lebih akurat?
2. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian evaluasi karyawan dengan metode Profile Matching dapat lebih efektif untuk menilai kinerja karyawan?
3. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian evaluasi karyawan dengan metode Profile Matching dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan?
4. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian evaluasi karyawan dengan metode Profile Matching dapat digunakan secara mudah dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan?
5. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian evaluasi karyawan dengan metode Profile Matching dapat memberikan analisis yang lebih tepat dan akurat?
6. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian evaluasi karyawan dengan metode Profile Matching dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan dengan menggunakan beberapa Aspek dan Kriteria?
7. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian evaluasi karyawan dengan metode Profile Matching dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan?

Tabel 18 hasil kuesioner *Post test*

No	Nama	Jabatan	Pertanyaan							Nilai Total
			1	2	3	4	5	6	7	
1	Ali	Workshop Manager	4	3	4	3	4	3	3	24
2	Dody	Workshop Supervisor	4	3	4	3	4	4	3	25

Sumber: data penelitian

Tabel 19 perbandingan *Pre dan Post Test*

No	Nama	Jabatan	Pre	Post	Nilai Total
1	Ali	Workshop Manager	15	24	24
2	Dody	Workshop Supervisor	20	25	25

Sumber: Purwanto (2017)

Tabel 20 Penilaian Manual berjalan

Kd_Kry	Nilai Aspek			Total
	kecerdasan	Kerja	Perilaku	
K1	70	80	90	240
K2	85	85	77	247
K3	90	77	85	252
K4	90	80	75	245
K5	80	80	90	250

Sumber: Purwanto (2017)

Tabel 21 perbandingan Hasil Akhir

Kd_Kry	Hasil Akhir Perhitungan	
	Manual/Rangking	Profile Matching/Rangking
K1	240 (5)	6.49 (3)
K2	247 (3)	6.46 (4)
K3	252 (1)	6.15 (5)
K4	245 (4)	6.53 (2)
K5	250 (2)	6.55 (1)

Sumber: Purwanto (2017)

Terlihat perbedaan yang lebih baik nilai post test dibandingkan pre test, dimana sebelumnya perhitungan hanya dilakukan secara sederhana tanpa ada pemberian Nilai Target, pemetaan Nilai bobot Gap dan Nilai Factor yakni Core Factor dan secondary factor yang dilanjutkan dengan proses hitung rangking.

Terjadi perubahan posisi rangking dari perhitungan sebelumnya. Karyawan dengan kd\_karyawan K5 dengan nama Haryono yang sebelumnya berada pada posisi kedua, setelah dilakukan perhitungan dengan profile Matching dengan dukungan data yang lebih baik dan valid maka menjadi rangking pertama atau urutan pertama yang direkomendasikan untuk dipromosikan dari beberapa calon yang diajukan

## KESIMPULAN

Metode *Profile Matching* dapat direkomendasikan sebagai salah satu alternatif

yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan. Terutama dalam kegiatan organisasi dan manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif untuk perkembangan dan kemajuan organisasi atau perusahaan.

## REFERENSI

- Darmawan, A. S. (2012). Pemilihan Beasiswa Bagi Mahasiswa STMIK Widya Pratama Dengan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmiah ICTech*, 10(1), 1-5.
- Faizal, E. (2014). Implementasi Metode Profile matching untuk Penentuan Penerimaan Usulan Penelitian Internal Dosen STMIK El Rahma. *Journal Speed*, 6(1), 60-65.
- Fuad Noor dan Gofur Ahmad. (2009). *Integraed Human Resources Development*, Gramedia, Jakarta
- Friyadie, F. (2016). Penggunaan Metode Profile Matching Untuk Sistem Penunjang Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Instansi Pemerintah. *Paradigma*, 18(2), 75-80.
- Hartatik, H. (2013). Analisis Dan Perancangan Seleksi Pemilihan Pegawai Untuk Suatu Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching. *DASI*, 14(1), 35.
- Nashrullah, M. I., Abdillah, G., & Renaldi, F. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Rekomendasi Promosi Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching Dan Electre. *Prosiding SNST ke-7 Tahun 2016* (pp. 196-201). Semarang: Universitas Wahid Hasyim Semarang.
- Nugroho, R. P. A., & Purwanto, P. (2015). Rancangan Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Menggunakan Metode Profil Matching. *Eksplora Informatika*, 5(1).
- Purwanto, H. (2017). Laporan Akhir Penelitian Mandiri. Bekasi: AMIK BSI Bekasi