

Seleksi Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching

1) **Muhammad Dean Akbar**

Universitas Budi Luhur, Jl. Ciledug Raya, Jakarta Selatan, Indonesia
E-Mail: dean.akbar.muhammad@gmail.com

2) **Mufty**

Universitas Budi Luhur, Jl. Ciledug Raya, Jakarta Selatan, Indonesia
E-Mail: muftyhayat@gmail.com

ABSTRACT

Appreciation of a performance for the best employees is something that must be done by a company to encourage employees to be more enthusiastic in working. Reward is given to employees who have performed the best in the last year, while the awarding of a letter of reprimand is given to employees who have very poor performance. the selection of the best employees so far is based only on attendance and observation from the assessment of performance in one year regardless of other criteria of assessment. so there are often mistakes in choosing the best employees. in this study using Profile Matching method in performing calculations and employee rank. The results showed that employees on behalf of Serly were selected as the best employees with a score of 4.96.

Keyword : Appreciation, performance, employees, reward.

PENDAHULUAN

Apresiasi sebuah kinerja untuk karyawan terbaik merupakan sesuatu hal yang wajib dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk memacu karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja. Pemberian reward diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja paling bagus dalam setahun terakhir, sedangkan pemberian surat teguran diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja sangat buruk. pemilihan karyawan terbaik selama ini hanya berdasarkan Absensi serta pengamatan dari bagian penilaian atas kinerja dalam satu tahun tanpa memperhatikan kriteria-kriteria penilaian lainnya. sehingga sering terjadi kesalahan dalam memilih karyawan terbaik. Melihat permasalahan tersebut maka pada penelitian ini menggunakan metode Profile Matching [1], dalam melakukan perhitungan dan perankingan karyawan. Metode dari profile matching tersebut akan diimplementasikan dalam sebuah bahasa pemrograman berbasis web. Sehingga keluaran dari penelitian ini adalah sebuah Aplikasi sistem pendukung keputusan yang mampu memberikan masukan kepada pimpinan mengenai siapa saja karyawan yang akan dipilih berdasarkan perhitungan dan perankingan dari aplikasi tersebut.

Penelitian serupa yang membahas mengenai penggunaan metode profile matching juga dilakukan oleh Firdaus Idam, Agus Juanidi dan Popon Handayani yang berjudul Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung pada penelitian tersebut menggunakan kriteria sebanyak 3 kriteria yaitu sikap kerja, kepribadian dan tanggung jawab, serta sub kriteria sebanyak 9

sub kriteria yaitu kejujuran, kemampuan, ketelitian, kepatuhan, penampilan, perilaku, kehadiran tepat waktu, ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas serta penerimaan tugas tambahan. Adapun karyawan yang digunakan pada penelitian tersebut sebanyak 5 karyawan. Hasil akhir penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang dipilih menjadi karyawan terbaik adalah Judistina Tyas dengan hasil akhir nilai sebesar 4,62 [2]. Penelitian berikutnya dilakukan juga oleh Mervin Angeline dan Feriani Astuti yang berjudul Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada penelitian ini, Profile Matching digunakan untuk memberikan rekomendasi berupa karyawan terbaik berdasarkan peringkat. Pemberian peringkat ditujukan untuk karyawan yang berhak mendapat promosi jabatan atau mendapatkan bonus. kriteria yang digunakan pada penelitiannya sebanyak 6 kriteria yaitu Kejujuran, Kesetiaan, Sikap / Attitude, Produktivitas, Disiplin dan Kerja Sama. Pada penelitian tersebut menggunakan sample karyawan sebanyak 3 karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan Chris yang menempati peringkat 1 dengan nilai sebesar 4,3 [3].

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Mulia Sulistiyono dan Bernadhed yang berjudul Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching. Adapun kriteria yang digunakan pada penelitiannya sebanyak 3 buah kriteria yaitu Intelektual, Kepribadian dan Sikap Kerja dengan masing-masing sub kriteria Kognitif yaitu Intelegensi Umum, Kemampuan Abstraksi, Kemampuan Verbal, Kemampuan Numerik dan

Fleksibilitas Berpikir. sedangkan kriteria kepribadian yaitu Stabilitas Emosi, Penyesuaian Diri, Kerjasama Kelompok, Kontak Sosial, Kepemimpinan dan Daya tahan terhadap stress. terakhir kriteria Sikap Kerja dengan sub kriteria Motivasi Kerja, Tempo Kerja, Ketelitian Kerja dan Ketahanan Kerja. hasil penelitian diperoleh nilai tertinggi sebesar 4,78 dan terendah 4,60 [4].

BAHAN DAN METODE

Dalam mengumpulkan data yang akan digunakan sebagai sumber dalam membangun sebuah aplikasi maka diperlukan sebuah metode didalam mengumpulkan data [5]. metode dalam penelitian tersebut yaitu pertama adalah melakukan sesi wawancara dengan pihak pengambil keputusan dalam hal ini adalah kepala Human Resource Development (HRD), tujuan dari wawancara tersebut adalah untuk menggali informasi sedetail mungkin didalam mengambil sebuah keputusan pemilihan karyawan terbaik. Langkah selanjutnya adalah Observasi atau pengamatan secara langsung dengan melihat proses pemilihan karyawan mulai dari penilaian hingga proses pemilihan karyawan terbaik yang direkomendasikan. Selanjutnya adalah proses studi kepustakaan yaitu mencari sumber-sumber literatur yang mendukung penelitian yakni dengan cara membaca jurnal-jurnal serta buku-buku yang terkait dengan penelitian.

Adapun metode yang digunakan dalam mengambil keputusan dilakukan dengan cara Purposive Sampling [6] yakni berkisar sebanyak 10 orang karyawan.

Dalam melakukan analisa sebuah sistem diperlukan sebuah metode yang tepat, agar sistem yang dibangun sesuai dengan kebutuhan dari pihak pengambil keputusan [7]. Adapun metode analisa yang digunakan ialah menggunakan UML atau Unified Modeling Language. Namun yang digunakan hanyalah use case diagram beserta class diagram.

Pada proses pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode profile matching terdiri atas beberapa langkah [8] [9] yaitu :

a. Pemetaan Kompetensi Gap

Gap yang dimaksud adalah perbedaan antara profil nilai karyawan dengan profil nilai standar [9], yang dapat dihitung dengan menggunakan rumus (1)

$$\text{GAP} = \text{Nilai Karyawan} - \text{Nilai Standar (Minimum)} \quad (1)$$

b. Pembobotan Gap

Setelah diperoleh gap pada masing-masing karyawan, setiap profil karyawan diberikan bobot nilai gap. Seperti yang terlihat ada Tabel 1.

Tabel 1 : Pembobotan GAP

No	Selisih	Bobot nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai 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 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

c. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor.

Setelah selesai menentukan bobot dari nilai gap untuk tiap kriteria maka dikelompokkan menjadi 2 bagian, yaitu *core* dan *secondary factor* dengan perhitungannya yaitu

Untuk *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus (2)

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (2)$$

Keterangan :
 NCF : Nilai *core factor*
 NC : total nilai *core factor*
 IC : item *core factor*

Dan untuk perhitungan dari *Secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus (3)

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (3)$$

Keterangan :
 NSF : Nilai *secondary factor*
 NS : total nilai *secondary factor*
 IS : item *secondary factor*

d. Perhitungan Total Nilai Kriteria setelah melakukan perhitungan dan pengelompokan atas *core* serta *secondary factor*, langkah berikutnya ialah menghitung nilai total berdasarkan persentase dari *core* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap

kenerja tiap-tiap profil. Perhitungan bisa dilihat pada rumus (4)

$$N = (x) \% NCF + (x) \% NSF \quad (4)$$

Keterangan :

N = total dari kriteria

NCF = rata-rata *core factor* dari kriteria

NSF = rata-rata *secondary factor* dari kriteria

(x)% = persentase *core* dan *secondary factor*

e. Perhitungan Penentuan Ranking

Langkah akhir dari proses profile matching ialah ranking dari para karyawan yang akan digunakan untuk merekomendasikan karyawan yang akan dipilih menjadi karyawan terbaik. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan yang ditunjukkan oleh rumus (5)

$$Ha = (x)\%N_{total1} + (x)\% N_{total2} + (x)\% N_{totaln} \quad (5)$$

Keterangan :

Ha = Hasil Akhir

NTotal1 = Nilai total 1

NTotal2 = Nilai total 2

NTotaln = Nilai total n

(x)% = Nilai persentase kriteria

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Dalam menentukan calon karyawan yang akan dipilih menjadi karyawan terbaik terdapat beberapa tahapan yakni :

a. Data Aspek

Data Aspek merupakan data yang berisi parameter dari sebuah penilaian karyawan yang akan dipilih menjadi karyawan terbaik. Pada penelitian ini data aspek yang digunakan adalah Aspek Kinerja dan Aspek Personalitas, pada masing-masing aspek akan diberi prosentase nilai. Nilai tersebut didapatkan dari pimpinan yang menilai aspek mana yang lebih besar dibandingkan aspek yang lain. Dapat dilihat pada tabel 2 :

Tabel 2 : Data Aspek

Kode	Nama Aspek	Prosentase
A01	Aspek Kinerja	60%
A02	Aspek Personalitas	40 %

Dari 2 aspek tersebut terlihat bahwa aspek yang memiliki prosentase tinggi adalah aspek kinerja yaitu sebesar 60% dan aspek Personalitas sebesar 40%.

b. Data Kriteria

Data kriteria merupakan data yang berada pada kelompok aspek dan pada data kriteria juga diberikan sebuah nilai standar yang ditetapkan

oleh pimpinan untuk menilai karyawan serta pemberian Factor apakah dia bertipe *Core* atau *Secondary*, data kriteria yang digunakan adalah Hasil Kerja, Tanggung jawab yang masuk kedalam Aspek Kinerja sedangkan data kriteria Absensi, Attitude dan Loyaitas merupakan kelompok Aspek Personalitas. Dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 : Tabel Data Kriteria

No	Kode	Aspek	Nama Kriteria	Nilai	Factor
1	C01	Aspek Kinerja	Hasil Kerja	4	Core
2	C02	Aspek Kinerja	Tanggung Jawab	3	Secondary
3	C03	Aspek Personalitas	Absensi	4	Core
4	C04	Aspek Personalitas	Attitude	3	Secondary
5	C05	Aspek Personalitas	Loyalitas	3	Secondary

c. Data Profile

Data Profile adalah data penilaian dari suatu nilai aspek, pada data profile berisi penilaian yang bernilai 1 = Kurang, 2 = Cukup, 3 = Baik dan 4 = Sangat Baik.

d. Data Karyawan

Data Karyawan merupakan Karyawan yang akan dipilih sebagai karyawan terbaik. Data karyawan pada penelitian ini terdiri atas No, Kode dan Nama karyawan. Dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 4 : Data karyawan

No	Kode	Nama Karyawan
1	A01	Sudirman
2	A02	Bandi
3	A03	Sujatmiko
4	A04	Ahmad Maulana
5	A05	Indah Purnamasari
6	A06	Serly
7	A07	Kurniawan
8	A08	Intan
9	A09	Agus Jarwanto
10	A10	Puput

e. Data Nilai karyawan

Pada penelitian ini telah diberikan nilai karyawan pada masing-masing karyawan. Dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5 : data nilai karyawan

Nama Karyawan	Aspek Kinerja		Aspek Personalitas		
	HK	TJ	ABS	ATT	LYL
Sudirman	3	3	3	3	3
Bandi	3	3	4	3	3

Sujatmiko	3	4	4	3	3
Ahmad	4	3	3	3	3
Maulana					
Indah	3	4	3	3	3
Purnamasari					
Serly	4	3	4	3	4
Kurniawan	3	3	3	4	3
Intan	3	3	3	3	4
Agus Jarwanto	3	3	4	4	3
Jarwanto					
Puput	3	4	3	3	4

Nama	HK	TJ	ABS	ATT	LYL
Sudirman	4	5	4	5	5
Bandi	4	5	5	5	5
Sujatmiko	4	4.5	5	5	5
Ahmad	5	5	4	5	5
Maulana					
Indah	4	4.5	4	5	5
Purnamasari					
Serly	5	5	5	5	4.5
Kurniawan	4	5	4	4.5	5
Intan	4	5	4	5	4.5
Agus Jarwanto	4	5	5	4.5	5
Puput	4	4.5	4	5	4.5

Keterangan :
 HK : Hasil Kerja
 TJ : Tanggung Jawab
 ABS : Absensi
 ATT : Attitude
 LYL : Loyalitas

f. Perhitungan Pemetaan GAP

Pada langkah ini adalah melakukan proses perhitungan GAP antara nilai yang didapat oleh karyawan dengan nilai standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan, adapun rumus GAP yaitu : $GAP = \text{Nilai Karyawan} - \text{Nilai Standar}$ (minimum). Dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6 : Pemetaan GAP

Nama	HK	TJ	ABS	ATT	LYL
Sudirman	3	3	3	3	3
Bandi	3	3	4	3	3
Sujatmiko	3	4	4	3	3
Ahmad Maulana	4	3	3	3	3
Indah	3	4	3	3	3
Purnamasari					
Serly	4	3	4	3	4
Kurniawan	3	3	3	4	3
Intan	3	3	3	3	4
Agus Jarwanto	3	3	4	4	3
Puput	3	4	3	3	4
Sudirman	4	3	4	3	3
Bandi	-1	0	-1	0	0
Sujatmiko	-1	0	0	0	0
Ahmad Maulana	-1	1	0	0	0
Indah	0	0	-1	0	0
Purnamasari					
Serly	-1	1	-1	0	0
Kurniawan	0	0	0	0	1
Intan	-1	0	-1	1	0
Agus Jarwanto	-1	0	-1	0	1
Puput	-1	0	0	1	0
Sudirman	-1	1	-1	0	1

g. Pembobotan Nilai GAP

Berdasarkan tabel pembobotan GAP maka didapatkan hasil. Dapat dilihat pada tabel 7

Tabel 7 : Tabel nilai GAP

h. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor Kriteria

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk masing-masing Karyawan maka langkah berikutnya adalah menghitung nilai kelompok Core Factor dan Secondary Factor. Dapat dilihat pada tabel 8

Tabel 8 : core dan secondary factor Aspek Kinerja

Nama	Aspek Kinerja		Core Factor	Secondary Factor
	HK	TJ	NCF=HK	NSF= TJ
Sudirman	4	5	4	5
Bandi	4	5	4	5
Sujatmiko	4	4.5	4	4.5
Ahmad	5	5	5	5
Maulana				
Indah	4	4.5	4	4.5
Purnamasari				
Serly	5	5	5	5
Kurniawan	4	5	4	5
Intan	4	5	4	5
Agus Jarwanto	4	5	4	5
Puput	4	4.5	4	4.5

Tabel 9 : core dan secondary factor Aspek Personalitas

Nama	Aspek Personalitas			Core Factor	Secondary Factor
	ABS	ATT	LYL	NCF=ABS	NSF= ATT+LYL
Sudirman	4	5	5	4	5
Bandi	5	5	5	5	5
Sujatmiko	5	5	5	5	5
Ahmad	4	5	5	4	5
Maulana					
Indah	4	5	5	4	5
Purnamasari					
Serly	5	5	4.5	5	4,75
Kurniawan	4	4.5	5	4	4,75
Intan	4	5	4.5	4	4,75
Agus	5	4.5	5	5	4,75

Jarwanto					
Puput	4	5	4.5	4	4,75

i. Perhitungan nilai total

Setelah menghitung nilai core factor dan secondary factor maka proses berikutnya menghitung nilai total core dan secondary menggunakan rumus : $N1 = 60\% \times NCF + 40\% \times NSF$. Adapun perhitungan total ada dapat dilihat pada tabel 10 :

Tabel 10 : Total Aspek Kinerja

Nama	CF	NF	N1
Sudirman	4	5	$0,6 \times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$
Bandi	4	5	$0,6 \times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$
Sujatmiko	4	4.5	$0,6 \times 4 + 0,4 \times 4,5 = 4,2$
Ahmad Maulana	5	5	$0,6 \times 5 + 0,4 \times 5 = 5$
Indah Purnamasari	4	4.5	$0,6 \times 4 + 0,4 \times 4,5 = 4,2$
Serly	5	5	$0,6 \times 5 + 0,4 \times 5 = 5$
Kurniawan	4	5	$0,6 \times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$
Intan	4	5	$0,6 \times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$
Agus Jarwanto	4	5	$0,6 \times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$
Puput	4	4.5	$0,6 \times 4 + 0,4 \times 4,5 = 4,2$

Tabel 11 : Total Aspek Personalitas

Nama	CF	NF	N2
Sudirman	4	5	$0,6 \times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$
Bandi	5	5	$0,6 \times 5 + 0,4 \times 5 = 5$
Sujatmiko	5	5	$0,6 \times 5 + 0,4 \times 5 = 5$
Ahmad Maulana	4	5	$0,6 \times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$
Indah Purnamasari	4	5	$0,6 \times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$
Serly	5	4,75	$0,6 \times 5 + 0,4 \times 4,75 = 4,9$
Kurniawan	4	4,75	$0,6 \times 4 + 0,4 \times 4,75 = 4,3$
Intan	4	4,75	$0,6 \times 4 + 0,4 \times 4,75 = 4,3$
Agus Jarwanto	5	4,75	$0,6 \times 5 + 0,4 \times 4,75 = 4,9$
Puput	4	4,75	$0,6 \times 4 + 0,4 \times 4,75 = 4,3$

j. Perhitungan Rank

Untuk menghitung perangkingan maka menggunakan rumus : $60\% \times N1 + 40\% \times N2$. Adapun proses perangkingannya dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12 : Tabel Perhitungan Rank

	N1	N2	Total	Rank
Sudirman	4,4	4,4	4,4	6
Bandi	4,4	5	4,64	3

Sujatmiko	4,2	5	4,52	5
Ahmad Maulana	5	4,4	4,76	2
Indah Purnamasari	4,2	4,4	4,28	9
Serly	5	4,9	4,96	1
Kurniawan	4,4	4,3	4,36	7
Intan	4,4	4,3	4,36	8
Agus Jarwanto	4,4	4,9	4,6	4
Puput	4,2	4,3	4,24	10

3.2 Hasil

Setelah melakukan perhitungan menggunakan algoritma *Profile Matching* dapat diketahui calon karyawan yang berhak dipilih menjadi karyawan terbaik adalah Serly dengan total angka 4,96. Lebih besar dibandingkan dengan yang lainnya.

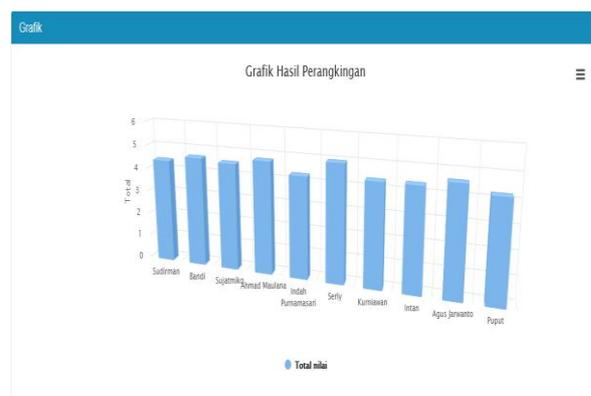
3.3 Tampilan Program

Proses Perhitungan

Pada Proses perhitungan berfungsi untuk menampilkan proses perhitungan langkah demi langkah dari Algoritma *Profile Matching* (PM) berikut tampilan dari proses perhitungan dapat dilihat pada gambar 1.

Karyawan	Kinerja	Personalitas	Total	Rank
Prosentase	60 %	40 %		
KR006 - Serly	5	4,9	4,96	1
KR004 - Ahmad Maulana	5	4,4	4,76	2
KR002 - Bandi	4,4	5	4,64	3
KR009 - Agus Jarwanto	4,4	4,9	4,6	4
KR003 - Sujatmiko	4,2	5	4,52	5
KR001 - Sudirman	4,4	4,4	4,4	6
KR007 - Kurniawan	4,4	4,3	4,36	7
KR008 - Intan	4,4	4,3	4,36	8
KR005 - Indah Purnamasari	4,2	4,4	4,28	9
KR010 - Puput	4,2	4,3	4,24	10

Gambar 1. Proses Perhitungan



Gambar 2. Grafik Perangkingan

Dari grafik perhitungan pada gambar 2 dapat dilihat bahwa Serly yang layak terpilih menjadi Karyawan terbaik.

KESIMPULAN

Setelah mempelajari permasalahan serta aplikasi yang sudah dibuat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan adanya aplikasi Pemilihan Karyawan terbaik menggunakan Algoritma Profile Matching (PM) maka pihak pengambil keputusan dapat memutuskan siapa karyawan yang dipilih menjadi karyawan terbaik.
2. Dari hasil keluaran aplikasi maka karyawan yang direkomendasikan untuk dipilih menjadi karyawan terbaik adalah serly dengan perolehan nilai sebesar 4,96.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan dengan metode AHP untuk proses pembobotannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Kristiana T. Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns). J Pilar Nusa Mandiri Vol XI, No2 Sept 2015 PENERAPAN. 2015;11(2):161-170.
- [2]. Idam F, Junaidi A, Handayani P. Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT Surindo Murni Agung. 2019;1(1).
- [3]. Mervin Angeline FA. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching. J Ilm Smart. 2018;11(1):45-51.
- [4]. Kumaladewi N, Fananie ZB, Hidayah NA, Studi P, Informasi S, Sains F. Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Asisten Manajer Seminar dan Call For Paper Munas Aptikom Seminar dan Call For Paper Munas Aptikom. 2010:307-316.
- [5]. Mukhsin R, Mappigau P, Tenriawaru AN, Kewirausahaan O. Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Daya Tahan Hidup Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kelompok Pengolahan Hasil Perikanan Di Kota Makassar. J Anal. 2017;6(2):188-193.
- [6]. Widyastuti T, Kurnianda NR. Perancangan Sistem Informasi Pengajuan Pinjaman Berbasis Web Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. J Pilar Nusa Mandiri. 2019;15(2):219-226.
doi:10.33480/pilar.v15i2.716
- [7]. Apriana V. Penerapan Profile Matching Untuk Menentukan. J Mantik Penusa. 2019;3(1):15-21.
- [8]. Rianto Sitanggang SS. Model Pengambilan Keputusan Dengan Teknik Metode Profile Matching. CESS (Journal Comput Eng Syst

- Sci. 2019;4(1):44-50.
- [9]. T. Limbong et al., Sistem Pendukung Keputusan : Metode dan Implementasi. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- [10]. Mujito, Basuki Hari Prasetyo NS. Implementasi Algoritme Profile Matching Untuk Perekrutan Karyawan. J RESTI (Rekayasa Sist dan Teknol Informasi). 2017;1(1):19-25.