

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI PENERIMAAN PEGAWAI  
BARU MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING  
(STUDI KASUS: KECAMATAN SILO)**

<sup>1</sup> Risqi Albi Khairullah (1110651201)

<sup>2</sup> Deni Arifianto, S.Kom

<sup>3</sup> Triawan Adi Cahyanto, S.Kom, M.Kom

Universitas Muhammadiyah Jember, Jurusan Teknik Informatika Fakultas Teknik

Jl. Karimata 49. Telp (0331) 336728 Jember

Email : [risqialbikhairullah@gmail.com](mailto:risqialbikhairullah@gmail.com)

**Abstrak**

Seleksi calon pegawai merupakan salah satu cara yang digunakan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas. Seleksi ini digunakan untuk menilai kemampuan calon pegawai secara obyektif bukan subyektif. Kriteria penilaian berdasarkan aspek kesehatan, pendidikan, serta tes tulis dan wawancara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Profile Matching*. Konsep dari metode ini adalah membandingkan kemampuan individu calon pegawai terhadap nilai ideal dari lembaga pemerintahan. Implementasi penggunaan metode ini menggunakan bahasa pemrograman *PHP*, database *MySQL* dan berbasis web. Hasil rekomendasi ini dapat digunakan untuk membantu dalam hal pengambilan keputusan yang disajikan dalam bentuk peringkat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya persamaan dan perbedaan. Persamaan tersebut terjadi pada hasil peringkat pertama, kedua, ketujuh, kedelapan, kesembilan, dan kesepuluh yang tidak mengalami perubahan, sedangkan perbedaannya terjadi pada peringkat ketiga sampai keenam. Pada rangking manual, peringkat ketiga sampai keenam secara berurutan, yaitu Agus, Arief, Qusyaeri, dan Ananta, sedangkan pada sistem peringkat tersebut berubah menjadi Ananta yang berada pada peringkat ketiga, Arief berada pada peringkat keempat, Agus berada pada peringkat kelima, dan Qusyaeri berada pada peringkat keenam.

Kata Kunci : Seleksi, pegawai, *Profile Matching*

**DECISION SUPPORT SYSTEM SELECTION OF ACCEPTANCE OF NEW  
EMPLOYEES USING PROFILE MATCHING METHOD  
(CASE STUDY: KECAMATAN SILO)**

<sup>1</sup> *Risqi Albi Khairullah (1110651201)*

<sup>2</sup> *Deni Arifianto, S.Kom*

<sup>3</sup> *Triawan Adi Cahyanto, S.Kom, M.Kom*

*Informatics Engineering Program Faculty of Engineering, University of  
Muhammadiyah Jember*

*Email : [risqialbikhairullah@gmail.com](mailto:risqialbikhairullah@gmail.com)*

**ABSTRACT**

*Selection of candidates is one of the means used to obtain qualified personnel. This selection is used to assess the ability of prospective employees in an objective not subjective. Assessment criteria based on aspects of health, education, as well as written tests and interviews. The method used in this study is the Profile Matching. The concept of this method is to compare the ability of individual candidates to the ideal value of government agencies. Implementation of the use of this method using the programming language PHP, MySQL database and web-based. The recommendations can be used to assist in decision-making that is presented in the form of ratings. Results from this study indicate that there are any similarities and differences. The equation of the results of the first rank, second, seventh, eighth, ninth, and tenth were unchanged, while the difference occurs in the third to sixth. In the ranking of the manual, ranking third to sixth in sequence, namely Agus, Arief, Qusyaeri, and Ananta, while the ranking system is transformed into Ananta who is ranked third, Arief is ranked fourth, Agus is ranked fifth, and Qusyaeri located on the sixth rank*

**Keywords :** *Selection, Employee, Profile Matching*

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam kehidupan, manusia selalu dihadapkan pada permasalahan untuk mengambil suatu keputusan. Hal ini juga terjadi pada sebuah perguruan tinggi dalam proses pemilihan

mahasiswa berprestasi. Pemilihan mahasiswa berprestasi ini merupakan persoalan yang membutuhkan banyak pertimbangan. Manfaat proses pemilihan ini adalah untuk mencapai

akhir yang diinginkan yaitu mendapatkan mahasiswa yang tepat berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Pemilihan dan penetapan mahasiswa berprestasi ini menjadi suatu proses yang lama dan rumit karena pengerjaannya yang selama ini masih manual, selain itu dalam proses tersebut banyak peluang untuk membuat keputusan yang salah karena proses penilaian berdasarkan subyektifitas. Ini berarti kemungkinan besar bahwa mahasiswa yang dipilih tidak mencapai standart yang diinginkan dan tidak memperoleh kandidat terbaik.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah merancang SPK yang mendukung seleksi penerimaan pegawai baru menggunakan metode *Profile Matching* (Studi kasus Kecamatan Silo).

2. Bagaimana menerapkan metode *Profile Matching* sebagai metode dalam sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan pegawai baru di Kecamatan Silo.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menghindari meluasnya permasalahan yang ada, serta keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, batasan penelitian ini antara lain:

1. Data yang digunakan untuk menguji adalah data calon pegawai baru, data jabatan di Kecamatan Silo.
2. Atribut/Kriteria yang digunakan antara lain : Aspek kesehatan, pendidikan, tes tulis dan wawancara.
3. Keluaran sistem yaitu ranking peserta berdasarkan nilai akhir tertinggi.

SPK seleksi penerimaan pegawai baru dibuat berbasis web menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL sebagai Database.

## 1.4 Tujuan

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Membangun suatu model pengambilan keputusan untuk membantu pihak kecamatan/manajerial dalam menyeleksi pelamar secara objektif.
2. Menerapkan metode *Profile Matching* kedalam pembangunan sistem sehingga dapat membantu pihak kecamatan/manajerial dalam mengambil keputusan menentukan pelamar yang sesuai dengan jabatan.

## 1.5 Manfaat

Manfaat yang didapat dalam pembuatan Sistem Pendukung Keputusan ini antara lain:

1. Membantu kerja pihak kecamatan dalam melakukan penyeleksian pegawai baru.
2. Mengurangi kesalahan dalam penyeleksian pegawai baru.
3. Mempermudah pihak kecamatan dalam melakukan

penyeleksian calon pegawai baru.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kecamatan

Kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota. Status kecamatan menurut undang-undang No.32/2004 status kecamatan bukan lagi sebagai wilayah administrasi tapi sebagai wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota.

### 2.2 Penerimaan Pegawai

#### 2.2.1 Kepegawaian Kecamatan Silo

Kegiatan yang masih berkaitan dengan perencanaan SDM adalah penerimaan atau pengadaan tenaga kerja. Setelah organisasi / perusahaan menetapkan karakteristik atau ciri-ciri karyawan yang diperlukan serta jumlahnya masing-masing, maka kegiatan selanjutnya adalah upaya mendapatkan tenaga kerja yang diperlukannya tersebut. Idealnya upaya pengadaan tenaga kerja ini untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang diterima dan ditempatkan nantinya

adalah *the right people in the right position*.

### 2.2.3 Pengertian Pegawai

Menurut Undang-undang No.14 Tahun 1969 pasal 1, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

## 2.3 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan atau *Decision Support Sistem* (DSS) merupakan sebuah sistem untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam situasi keputusan semi terstruktur.

### 2.3 Metode Profile Matching

Menurut Kusrini (2007) metode *profile matching* atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang

diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar.

Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *profile matching* :

#### 1. Pembobotan

Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri. Adapun inputan dari proses pembobotan ini adalah selisih dari profil nasabah dan profil pencapaian. Dalam penentuan peringkat pada aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan

perilaku untuk jabatan yang sama pada setiap *gap*, diberikan bobot nilai sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 2.1. Keterangan Bobot Nilai

*Gap*

No.	Selisi h Gap	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level

(Sumber : Kusriani, 2007)

2. Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap kriteria yang dibutuhkan, kemudian tiap kriteria dikelompokkan lagi menjadi dua kelompok yaitu core factor dan secondary factor.

a. Core Factor (Faktor Utama)

Core factor merupakan aspek (kompetensi) yang menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.

Untuk menghitung core factor digunakan rumus (Kusriani, 2007) :

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

Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata core factor

NC = Jumlah total nilai core factor

IC = Jumlah item core factor

b. Secondary Factor (faktor pendukung)

Secondary factor adalah item-item selain aspek yang ada pada core factor.

Untuk menghitung secondary factor digunakan rumus (Kusrini, 2007) :

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

Keterangan :

NSF = Nilai rata-rata secondary factor

NS = Jumlah total nilai secondary factor

IS = Jumlah item secondary factor

Rumus diatas adalah rumus untuk menghitung core factor dan secondary factor dari aspek kapasitas intelektual. Rumus diatas juga digunakan untuk menghitung core factor dan secondary factor dari aspek sikap kerja dan perilaku.

### 3. Perhitungan Nilai Total

Dari perhitungan core factor dan secondary factor dari tiap-tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari tiap-tiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap profile.

Untuk menghitung nilai total dari masing-masing aspek, digunakan rumus (Kusrini, 2007) :

$$N = (X) \% NCF + (X) \% NSF \quad (3)$$

Keterangan :

N = Nilai total tiap aspek

NCF = Nilai rata-rata core factor

NSF = Nilai rata-rata secondary factor

(X)% = Nilai persentase yang diinputkan

### 4. Perankingan

Hasil akhir dari proses profile matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan/posisi tertentu. Penentuan mengacu ranking pada hasil perhitungan yang ditunjukkan oleh rumus (Kusrini, 2007) :

$$\text{Ranking} = (X)\% NCF + (X)\% NSF \quad (4)$$

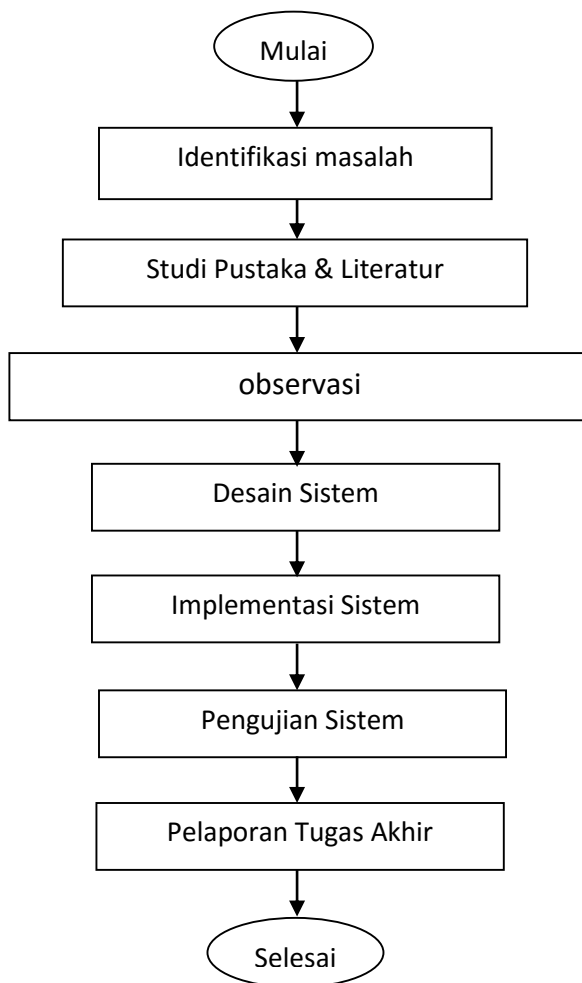
Keterangan :

NCF = Nilai Core Factor

NSF = Nilai Secondary Factor

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tahapan Penelitian



#### 3.2 Analisis Sistem

Bahasa pemrograman yang digunakan adalah *PHP*, dimana *MySQL* sebagai databasenya. *PHP* merupakan

bahasa programming yang banyak digunakan sehingga mempermudah memperoleh informasi tentang *PHP* itu sendiri. *MySQL* digunakan karena koneksinya cukup cepat dan dapat menampung data yang cukup banyak, selain itu *MySQL* juga banyak digunakan sehingga mempermudah untuk memperoleh informasi tentang *MySQL*.

#### 3.2.1 Analisis Data Sistem

Untuk merancang sistem pendukung keputusan seleksi calon pegawai baru diperlukan data pendukung antara lain: Data calon pegawai dan data jabatan di Kecamatan Silo

#### 3.3 Contoh Perhitungan

Tabel 3.10 Tabel Konversi Nilai ke Bobot

No	Nama	Aspek Kesehatan			Aspek Pendidikan			Aspek Wawancara			Aspek Tes Tulis			Ket
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	
1	Adam	2	3	1	2	3	2	1	2	3	3	1	2	Gap
2	Boby	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	3	
3	Chofi	1	2	3	3	1	3	3	2	2	3	1	1	
Nilai Ideal		2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
1	Adam	0	0	-1	-1	0	-1	-1	0	-1	1	1	0	Gap
2	Boby	1	0	-1	-1	-2	-1	0	0	0	1	-1	1	
3	Chofi	-1	0	1	0	-2	0	1	0	0	1	-1	-1	
Konversi Nilai ke Bobot														
1	Adam	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3,5	3,5	4	Gap
2	Boby	4,5	4	3	3	2	3	4	4	4	3,5	3,5	3,5	
3	Chofi	3	4	3,5	4	2	4	3,5	4	4	3,5	3	3	



Tabel 3.12 Tabel CF dan SF Aspek Pendidikan

No	Nama	Aspek Pendidikan			Core Factor $NCF = \frac{D+F}{2}$	Secondary Factor NSF = E
		D	E	F		
1	Adam	3	4	3	$NCF = \frac{3+3}{2} = 3$	NSF = 4
2	Boby	3	2	3	$NCF = \frac{3+3}{2} = 3$	NSF = 2
3	Chofi	4	2	4	$NCF = \frac{4+4}{2} = 4$	NSF = 2

Tabel 3.13 Tabel CF dan SF Aspek Wawancara

No	Nama	Aspek Wawancara			Core Factor $NCF = \frac{G+H}{2}$	Secondary Factor NSF = I
		G	H	I		
1	Adam	3	4	3	$NCF = \frac{3+3}{2} = 3$	NSF = 4
2	Boby	4	4	4	$NCF = \frac{4+4}{2} = 4$	NSF = 4
3	Chofi	3,5	4	4	$NCF = \frac{3,5+4}{2} = 3,75$	NSF = 4

Tabel 3.14 Tabel CF dan SF Aspek Tes Tulis

No	Nama	Aspek Tes Tulis			Core Factor $NCF = \frac{K+L}{2}$	Secondary Factor NSF = M
		K	L	M		
1	Adam	3,5	3,5	4	$NCF = \frac{3,5+4}{2} = 3$	NSF = 3,5
2	Boby	3,5	3,5	3,5	$NCF = \frac{3,5+3,5}{2} = 4$	NSF = 3,5
3	Chofi	3,5	3	3	$NCF = \frac{3,5+3}{2} = 3,25$	NSF = 3

### Perhitungan Nilai Total

Pihak Kecamatan memberikan prosentase untuk Core Factor yaitu 70 % sedangkan untuk Secondary Factor yaitu 30 %  $N1 = (70\% \times NCF) + (30\% \times NSF)$

Tabel 3.15 Tabel Nilai Total Aspek Kesehatan

No	Nama	CF	SF	N1
1	Adam	3,5	4	$2,45 + 1,2 = 3,65$
2	Boby	3,75	4	$2,62 + 1,2 = 3,82$
3	Chofi	3,25	4	$2,27 + 1,2 = 3,47$

Tabel 3.16 Tabel Nilai Total Aspek Pendidikan

No	Nama	CF	SF	N2
1	Adam	3	4	$2,1 + 1,2 = 3,3$
2	Boby	3	2	$2,1 + 0,6 = 2,7$
3	Chofi	4	2	$2,8 + 0,6 = 3,4$

Tabel 3.17 Tabel Nilai Total Aspek Wawancara

No	Nama	CF	SF	N3
1	Adam	3	4	$2,1 + 1,2 = 3,3$
2	Boby	4	4	$2,8 + 1,2 = 4$
3	Chofi	3,75	4	$2,62 + 1,2 = 3,82$

Tabel 3.18 Tabel Nilai Total Tes Tulis

No	Nama	CF	SF	N4
1	Adam	3	3,5	$2,1 + 1,05 = 3,15$
2	Boby	4	3,5	$2,8 + 1,05 = 3,85$
3	Chofi	3,25	3	$2,27 + 0,9 = 3,17$

### Perhitungan Penentuan Ranking

Ranking =  $(25\% \times N1) + (25\% \times N2) + (25\% \times N3) + (25\% \times N4)$

Tabel 3.19 Tabel Penentuan Rangkings

No	Nama	N1	N2	N3	N4	Hasil Akhir
1	Adam	3,65	3,3	3,3	3,15	$0,9125 + 0,825 + 0,825 + 0,7875 = 3,35$
2	Boby	3,82	2,7	4	3,85	$0,955 + 0,675 + 1 + 0,9625 = 3,59$
3	Chofi	3,47	3,4	3,82	3,17	$0,8675 + 0,85 + 0,955 + 0,7925 = 3,46$

Tabel 3.20 Hasil Perangkingan

No	Nama	N1	N2	N3	N4	Hasil Akhir
2	Boby	3,82	2,7	4	3,85	3,59
3	Chofi	3,47	3,4	3,82	3,17	3,46
1	Adam	3,65	3,3	3,3	3,15	3,35

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Implementasi Perangkat Lunak

Implementasi merupakan tahap dimana sistem sudah siap dijalankan, sehingga akan diketahui apakah sistem yang telah dibuat benar – benar sesuai dengan yang direncanakan. Pada implementasi perangkat lunak ini akan dijelaskan bagaimana sistem pendukung keputusan seleksi penerimaan pegawai baru dengan menggunakan metode Profile Matching dengan memberikan tampilan form-form yang telah dibuat.

- Tampilan Awal



Gambar Tampilan Awal

- Tampilan Analisa

Nama	Aspek	Sub Aspek	Nilai	Nilai Ideal	Gap	Nilai Gap
Kerjasama	Kerjasama	Kerjasama Fisik (Core Factor)	2	3	-1	3
		Kerjasama Sosial (Core Factor)	1	3	-2	2
		Kerjasama Mental (Secondary Factor)	3	3	0	4
		Tingkat Pendidikan (Core Factor)	2	3	-1	3
Pendidikan	Pendidikan	Pengalaman Kerja (Core Factor)	2	3	-1	3
		Akhiran/penyelesaian Kemampuan (Secondary Factor)	3	3	0	4
		Intelligence (Core Factor)	1	2	-1	3
Wawancara	Wawancara	Kepercayaan Diri (Core Factor)	2	2	0	4
		Kemampuan (Secondary Factor)	3	3	0	5,2
		Tim Individu (Core Factor)	2	2	0	4

Gambar Tampilan Hasil Analisa

- Tampilan Hasil Perangkingan

Hasil Analisa Menggunakan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) Metode Profile Matching

Rangking	Nama	Nilai Profile Matching
1	Subarto	3.65625
2	Leni	3.41875
3	Ananta	3.34375

Gambar hasil Perangkingan

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan maka dapat disimpulkan, sebagai berikut.

1. Metode *Profile Matching* dapat diterapkan ke dalam SPK Seleksi Penerimaan Pegawai Baru.
2. Dalam seleksi penerimaan pegawai baru ini, calon pegawai baru harus dapat memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Kriteria-kriteria yang dimaksud antara lain, aspek kesehatan, aspek pendidikan, aspek wawancara, dan aspek tes tulis.
3. Dengan adanya sistem pendukung keputusan melalui penerapan metode

*profile matching*, maka dapat menghasilkan proses pengambilan keputusan seleksi penerimaan pegawai baru yang sesuai dengan standarisasi yang ditentukan oleh perusahaan secara cepat dan tepat.

4. Perbandingan penerimaan secara manual dengan sistem yaitu hasil yang diperoleh terdapat adanya persamaan dan perbedaan. Persamaan tersebut terjadi pada hasil peringkat pertama, kedua, ketujuh, kedelapan, kesembilan, dan kesepuluh yang tidak mengalami perubahan, sedangkan perbedaannya terjadi pada peringkat ketiga sampai keenam. Pada ranking manual, peringkat ketiga sampai keenam secara berurutan, yaitu Agus, Arief, Qusyaeri, dan Ananta, sedangkan pada sistem peringkat tersebut berubah menjadi Ananta yang berada

pada peringkat ketiga, Arief berada pada peringkat keempat, Agus berada pada peringkat kelima, dan Qusyaeri berada pada peringkat keenam.

5. Hasil dari program adalah perankingan dimana hasilnya, yaitu Suharto dan Leni keluar sebagai peringkat 1 dan 2 dengan nilai 3.65625 dan 3.41875

## **5.2 Saran**

Untuk pengembangan lebih lanjut dari sistem ini diberikan saran – saran yang berguna untuk melengkapi kekurangan–kekurangan yang masih ada.

1. Namun sangat disadari dengan keterbatasan penulis, penelitian ini masih sangat dangkal untuk dianggap sempurna terkait dengan kajian sistem pendukung keputusan. Sehingga dalam penelitian selanjutnya diharapkan bisa dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan fitur – fitur lainnya yang mungkin bisa efektif lagi.

2. Sebaiknya dalam proses penerimaan pegawai baru, kriteria yang digunakan ditambahkan. Karena masih banyak kriteria lain yang bisa dijadikan penilaian.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Alit, P. 2012. *Sistem Pendukung Keputusan Cerdas Dalam Penentuan Penerima Beasiswa*. Jurusan Teknik Elektro, Politeknik Negeri Bali.
- Dwijaya, Ilman F. *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Pt. Sysmex Menggunakan Metode Profile Matching*. Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Komputer Indonrsia, Bandung.
- Kusrini. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Limabalo, S.A. 2012. *Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Berprestasi Menggunakan Metode Profile Matching*. Program Studi Sistem Informasi, Jurusan Teknik Informatika, Universitas Negeri Gorontalo.
- Maulidia, I., 2014. *Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Siswa Baru Dengan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : Mts. Alwasliyah Tanjung Morawa)*. Jurusan Teknik Informatika, STMIK Budidarma Medan.
- Nurina, H. 2013. *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Untuk Kenaikan Jabatan Pegawai Pada Pt. Virama Karya Semarang Dengan Pendekatan Model Profile Maching*. Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro.
- Rahmawati, L. *Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Beasiswa Pada Stie Bank Bpd Jateng Menggunakan Metode Profile Matching*. Program Studi Sistem Informatika, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang
- Sherly, N. 2013. *Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan (Studi Kasus: Pt. Sanghyang Seri Persero)*. Jurusan Teknik Informatika, STMIK Budidarma Medan.
- Wicaksono, Indra A. *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Struktural Dengan Metode Profile Matching Pada Karyawan Universitas Negeri Semarang*. Jurusan Teknik

Elektro, Fakultas Teknik,  
Universitas Negeri Semarang.

Yusnita, Herlina D. *Sistem Pendukung  
Keputusan Seleksi Sertifikasi  
Guru Sd/Mi Oleh Kanwil  
Kemenag Propinsi Jatim  
Menggunakan Profile  
Matching.* Jurusan Teknik  
Informatika Fakultas  
Teknologi Industri Universitas  
Pembangunan Nasional  
"Veteran", Jawa Timur.