

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERIMAAN STAFF PENGAJAR PADA YAYASAN ISLAMIC CENTER MEDAN DENGAN PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING

Muhammad Sidikqul Khoiri¹, Lili Tanti², Safrizat³

Universitas Potensi Utama, Jl. K. L. Yos Sudarso, Tj. Mulia, Medan Deli

Program Studi Sistem Informasi, Universitas Potensi Utama, Kota Medan

E-mail: khoiri3794@gmail.com¹, lili@potensiutama.ac.id², rizalsyl75@yahoo.co.id³

ABSTRAK

Sistem pendukung keputusan dalam dunia komputerisasi berkembang pesat, dengan sistem ini manusia dapat memperoleh informasi dalam mendukung keputusan. Sistem Pendukung Keputusan atau dikenal dengan SPK merupakan bagian dari sistem informasi yang berbasis komputer. Terdapat beberapa tahapan dalam sistem pendukung keputusan yaitu mendefinisikan masalah, pengumpulan data yang relevan dan sesuai, pengolahan data menjadi informasi, dan menentukan alternatif solusi. Meningkatnya jumlah calon pengajar setiap tahunnya mengharuskan sekolah agar memiliki sistem pendukung keputusan. Proses penerimaan staff pengajar baru di Yayasan Islamic Center Medan belum dilakukan secara efektif dan efisien. Karena proses yang dilakukan belum terkomputerisasi, sehingga memakan waktu yang lama dalam penerimaan siswa baru. Dengan metode Profile Matching ini penulis membuat sebuah sistem pendukung keputusan penerimaan siswa baru yang berbasis komputer yang diharapkan nantinya dapat membantu Yayasan Islamic Center Medan dalam memutuskan alternative-alternatif terbaik dalam pemilihan penerimaan staff pengajar baru. Kriteria yang digunakan pada sistem pendukung keputusan pemberian bonus karyawan ini adalah : intelektual, kegiatan sikap kerja dan perilaku.

Kata Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, Profile Matching, Staff Pengajar

ABSTRACT

Decision support system in the world of computerization is growing rapidly, with this system humans can obtain information in support of the decision. Decision Support System or known as DSS is part of computer-based information system. There are several stages in the decision support system that is defining problems, collecting relevant and appropriate data, processing data into information, and determining alternative solutions. Increasing the number of prospective teachers each year requires schools to have a decision support system. The process of receiving new teaching staff at Yayasan Islamic Center Medan has not been done effectively and efficiently. Because the process has not been computerized, so it takes a long time in admission of new students. With this Profile Matching method the authors make a decision support system of new computer-based acceptance that is expected to later help Yayasan Islamic Center Medan in deciding the best alternatives in the selection of new teaching staff. The criteria used in decision support system of giving of employee bonus are: intellectual, activity of work attitude and behavior.

Keywords : Decision Support System, Profile Matching, Faculty Staff

1. PENDAHULUAN

Sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem informasi komputer interaktif yang dapat digunakan oleh para pembuat keputusan untuk mendapatkan hasil keputusan terbaik dari beberapa alternatif keputusan. Sistem ini memberikan hasil akhir yang tepat dan akurat karena berdasarkan pada data-data kualitatif yang telah diolah dengan menggunakan metode kuantitatif.[2].

Penerimaan Staf pengajar di Yayasan Islamic Center medan melalui proses seleksi terlebih dahulu oleh pihak sekolah. Banyaknya pelamar membuat pihak sekolah kesulitan untuk menentukan staff pengajar yang bisa memenuhi standar dan kriteria yang dibutuhkan untuk memberikan ilmunya kepada siswa-siswinya nanti. Sistem yang ada saat ini di Yayasan Islamic Center medan masih secara manual sehingga kurang efektif dan efisien karena membutuhkan proses dan penentuan yang lama dalam penerimaan staff pengajar. Dan untuk mendapatkan staff pengajar yang berkualitas/bermutu.maka diperlukan suatu metode salah satunya adalah dengan metode *Profile Matching*. Dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetisi individu ke dalam kompetisi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaannya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk diterima [3].

Adapun tujuan dari penelitian penulis ini adalah :

1. Untuk membangun sebuah Sistem Pendukung Keputusan dalam Penerimaan Staff Pengajar di Yayasan Islamic Center Medan.
2. Untuk menerapkan metode Profile Matching sebagai metode pada Sistem Pengambilan Keputusan Penerimaan Staff Pengajar di Yayasan Islamic Center Medan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Profile Matching*. *Profile matching* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi / kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang / calon pemegang jabatan.

Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut.[5].

Terdapat beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *Profile Matching* yaitu :

2.1. Pemetaan Gap Kempetensi

Yang dimaksud dengan *Gap* adalah beda antara profil bonus dengan profil calon atau dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini:(1)

$$Gap = Profil Karyawan - Profile Bonus \dots \dots \dots (1)$$

2.2. Pembobotan

Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri.

Tabel 1 bobot nilai GAP [3]

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
----	---------	-------------	------------

1	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan 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

2.3. Perhitungan dan Pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk ketiga aspek yaitu aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku dengan cara yang sama kemudian tiap aspek di kelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini : (2)

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

NCF :Nilairata-rata *core factor*
 NC(i,s,p) : Jumlah total nilai *core factor*
 (Intelektual, Sikap kerja, Perilaku)
 IC :Jumlah *item core factor*
 Sedangkan untuk perhitungan *secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini:

$$NCS = \frac{\sum NS(I, s, p)}{\sum IS} \dots \dots \dots (3)$$

NSF :Nilairata-rata *secondary factor*
 N(i,s,p) : Jumlah total nilai *secondary factor*
 (Intelektual, Sikap kerja, Perilaku)
 IS :Jumlah *item secondary factor*

2.4. Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek

Dari hasil perhitungan di atas kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentasi dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus dibawah ini: (4)

$$N(i, s, p) = (x)\%NCF(i, s, p) + (x)\%NSF(i, s, p) \dots \dots \dots (3.4)$$

(i,s,p) : (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)
 N(i,s,p) :Nilai total dari aspek
 NCF(i,s,p) :Nilairata-rata *core factor*
 NSF(i,s,p) :Nilairata-rata *secondary factor*
 (x)% :Nilai persentase yang diinputkan

2.5. Perhitungan Rangkaing

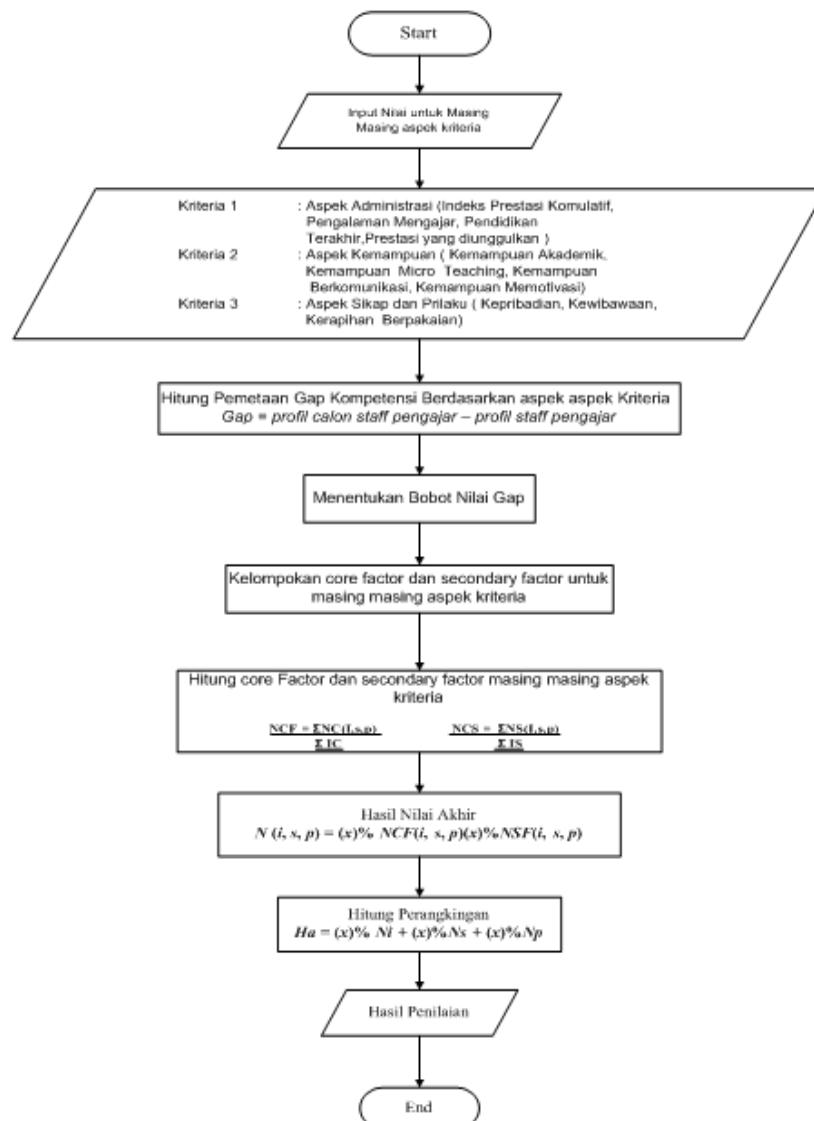
Hasilakhir dari proses ini adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk pemberian bonus karyawan. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini: (5)

$$Ha = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np \dots\dots\dots (3.5)$$

- Ha*
: Hasil Akhir
- Ni*
: Nilai Kapasitas Intelektual
- Ns*
: Nilai Sikap Kerja
- Np*
: Nilai Perilaku
- (x)%*
: Nilai Persen yang diinputkan

Flowchart

Flowchart merupakan penggambaran secara grafik dari langkah-langkah dan urutan prosedur suatu program. Biasanya mempermudah penyelesaian masalah, khususnya yang perlu dipelajari dan dievaluasi lebih lanjut penggambaran flowchart dari penerapan Metode Profile Matching dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Flowchart Metode

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

3.1.1. Aspek Penilaian pada Kriteria Seleksi Calon Staff Pengajar

Setiap kriteria memiliki persentase yang akan menentukan nilai akhir perhitungan dan sub kriteria memiliki nilai ideal masing-masing dengan skala 1 sampai 5.

Tabel 2. Aspek Penilaian Pada Kriteria Penerimaan Staff Pengajar

Aspek	Kriteria	Nilai Profil
Administrasi(45%)	Indeks Prestasi Kumulatif	4
	Pengalaman Mengajar	4
	Pendidikan terakhir	3
	Prestasi yang diunggulkan	3
Kemampuan (25%)	Kemampuan Akademis	4
	Kemampuan Micro Teaching	4
	Kemampuan Berkomunikasi	3
	Kemampuan Memotivasi	3
Sikap dan Prilaku(30%)	Kepribadian	4
	Etika	4
	Kewibawaan	3
	Kerapihan Berpakaian	3

Pemetaan Gap Kompetensi a.

Administrasi

Tabel 3. Table GAP Administrasi

No.	Nama Calon	A1	A2	A3	A4	
1	Nina	2	2	2	2	Gap
2	Dani	4	2	3	2	
3	Ayu	4	4	3	3	
Profil Tenaga Pengajar		4	4	3	3	
1	Nina	-2	-2	-1	-1	
2	Dani	0	-2	0	-1	
3	Ayu	0	0	0	0	

Keterangan :

A1 : Indeks Prestasi Kumulatif

A2 : Pengalaman Mengajar

A3 : Pendidikan Terakhir

A4 : Prestasi Yang Diunggulkan

b. Kemampuan

Tabel 4. Tabel Gap Kemampuan

No.	Nama Calon	K1	K2	K3	K4	
1	Nina	3	3	3	3	Gap
2	Dina	3	3	4	3	
3	Ayu	4	3	3	4	
Profil Tenaga Pengajar		4	4	3	3	
1	Nina	-1	-1	0	0	
2	Dina	-1	-1	1	0	
3	Ayu	0	-1	0	1	

Keterangan :

K1 : Kemampuan Akademis

K2 : Kemampuan MicroTeaching

K3 : Kemampuan Berkomunikasi

K4 : Kemampuan Memotivasi c.

Sikap dan Prilaku

Tabel 5. Tabel Gap Sikap dan Prilaku

No.	Nama Calon	S1	S2	S3	S4	
-----	------------	----	----	----	----	--

1	Nina	4	4	4	4	
2	Dina	3	3	4	4	
3	Ayu	4	3	3	3	
Profil Calon Pengajar		4	4	3	3	
1	Nina	0	0	1	1	Gap
2	Dina	-1	-1	1	1	
3	Ayu	0	-1	0	0	

Keterangan :

S1 : Kepribadian

S2 : Etika

S3 : Kewibawaan

S4 : Kerapihan Berpakaian

Pembobotan

a. Administrasi

Tabel 6. Bobot Nilai Administrasi

No	Nama Calon	A1	A2	A3	A4	Keterangan
1	Nina	-2	-2	-1	-1	Gap
2	Dani	0	-2	0	-1	
3	Ayu	0	0	0	0	
Bobot Nilai						
1	Nina	3	3	4	4	Selisih Gap
2	Dani	5	3	5	4	
3	Ayu	5	5	5	5	

b. Kemampuan

Tabel 7. Bobot Nilai Kemampuan

No	Nama Calon	K1	K2	K3	K4	Keterangan
1	Nina	-1	-1	0	0	Gap
2	Dani	-1	-1	1	0	
3	Ayu	0	-1	0	1	
Bobot Nilai						
1	Nina	4	4	4	4	Selisih Gap
2	Dani	4	4	4,5	5	
3	Ayu	5	4	5	4,5	

c. Sikap dan Prilaku

Tabel 8. Bobot Nilai Sikap dan Prilaku

No	Nama Calon	S1	S2	S3	S4	Keterangan
1	Nina	0	0	1	1	Gap
2	Dani	-1	-1	1	1	
3	Ayu	0	-1	0	0	
Bobot Nilai						
1	Nina	5	5	4,5	4,5	Selisih Gap
2	Dani	4	4	4,5	4,5	
3	Ayu	5	4	5	5	

Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

a. Administrasi

(1). Perhitungan Core Factor

$$\text{NCF Nina} = \frac{3+3}{2} = \frac{6}{2} = 3,00$$

$$\text{NCF Dani} = \frac{5+3}{2} = \frac{8}{2} = 4,00$$

$$\text{NCF Ayu} = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5,00$$

(2). Perhitungan *Secondary Factor*

$$\text{NSF Nina} = \frac{4+4}{2} = \frac{8,00}{2} = 4,00$$

$$\text{NSF Dani} = \frac{5+4}{2} = \frac{9,00}{2} = 4,50$$

$$\text{NSF Ayu} = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5,00$$

b. Kemampuan

(1). Perhitungan *Core Factor*

$$\text{NCF Nina} = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5,00$$

$$\text{NCF Dani} = \frac{4+4}{2} = \frac{8}{2} = 4,00$$

$$\text{NCF Ayu} = \frac{5+4}{2} = \frac{9}{2} = 4,50$$

(2). Perhitungan *Secondary Factor*

$$\text{NSF Nina} = \frac{4,5+4,5}{2} = \frac{9}{2} = 4,50$$

$$\text{NSF Dani} = \frac{4,5+4,5}{2} = \frac{9,00}{2} = 4,50$$

$$\text{NSF Ayu} = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5,00$$

c. Sikap dan Prilaku

(1). Perhitungan *Core Factor*

$$\text{NCF Nina} = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5,00$$

$$\text{NCF Dani} = \frac{4+4}{2} = \frac{8}{2} = 4,00$$

$$\text{NCF Ayu} = \frac{5+4}{2} = \frac{9}{2} = 4,50$$

(2). Perhitungan *Secondary Factor*

$$\text{NSF Nina} = \frac{4,5+4,5}{2} = \frac{9}{2} = 4,50$$

$$\text{NSF Dani} = \frac{4,5+4,5}{2} = \frac{9,00}{2} = 4,50$$

$$\text{NSF Ayu} = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5,00$$

Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek a.

Administrasi

$$\text{Na Nina} = (60\% \times 3,00) + (40\% \times 4,00) = 3,40$$

$$\text{Na Dani} = (60\% \times 4,00) + (40\% \times 4,50) = 4,20$$

$$\text{Na Ayu} = (60\% \times 5,00) + (40\% \times 5,00) = 5,00$$

b. Kemampuan

$$\text{Nk Nina} = (65\% \times 4,00) + (35\% \times 5,00) = 4,35$$

$$\text{Nk Dani} = (65\% \times 4,00) + (35\% \times 4,75) = 4,26$$

$$\text{Nk Ayu} = (65\% \times 4,50) + (35\% \times 4,75) = 4,59$$

c. Sikap dan Prilaku

$$\text{Ns Nina} = (60\% \times 5,00) + (40\% \times 4,50) = 4,80$$

$$\text{Ns Dani} = (60\% \times 4,00) + (40\% \times 4,50) = 4,20$$

$$\text{Ns Ayu} = (60\% \times 4,50) + (40\% \times 5,00) = 4,70$$

Perhitungan Rangking

$$\begin{aligned} \text{Nina} &= (45\% \times 3,40) + (25\% \times 4,35) + (30\% \times 4,80) \\ &= 1,53 + 1,09 + 1,44 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 4,06 \\
 \text{Dani} &= (45\% \times 4,20) + (25\% \times 4,26) + (30\% \times 4,20) \\
 &= 1,90 + 1,06 + 1,26 \\
 &= 4,22 \\
 \text{Ayu} &= (45\% \times 5,00) + (25\% \times 4,59) + (30\% \times 4,70) \\
 &= 2,25 + 1,15 + 1,41 \\
 &= 4,81
 \end{aligned}$$

Berikut adalah hasil akhir proses profile matching di tunjukan pada table 9

Tabel 9. Hasil Akhir Proses *Profile Matching*

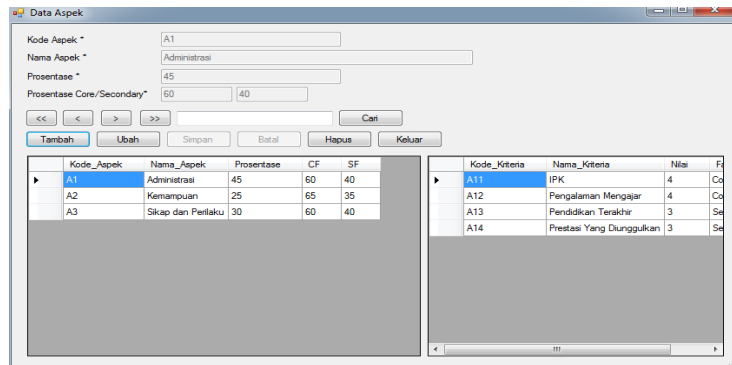
No	Nama Calon	Na	Nk	Ns	Nilai Akhir
1	Nina	3,40	4,35	4,80	4,06
2	Dani	4,20	4,26	4,20	4,22
3	Ayu	5,00	4,59	4,70	4,81

3.1.2. Implementasi Sistem

Kasus diatas akan diimplementasikan langsung dalam Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Staff Pengajar Pada Yayasan Islamic Center Medan dengan penerapan metode *Profile Matching*.

1. Tampilan *input* Aspek

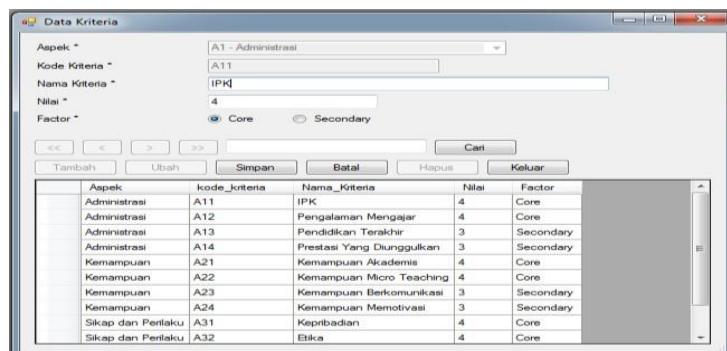
Tampilan Aspek adalah data menampilkan Aspek-Aspek penerimaan staff pengajar. Admin dapat menambahkan, mengedit dan menghapus kriteria yang ditampilkan oleh sistem. Adapun menu kriteria dapat dilihat pada Gambar 2



Gambar 2. Tampilan Aspek

2. Tampilan *Input* Kriteria

Tampilan halaman ini berisikan tampilan admin dalam mengelola data kriteria, yaitu berupa tampilan *form* data kriteria, seperti ditunjukkan pada Gambar 3 berikut ini :



Gambar 3. Tampilan Kriteria

3. Tampilan Form Pengajar

Tampilan halaman ini berisikan tampilan admin dalam mengelola data pengajar, yaitu berupa tampilan *form* data pengajar, seperti ditunjukkan pada Gambar 4. berikut ini :

Kode_Pengajar	Nama_Pengajar	Tempat_Lahir	Tgl_Lahir	JK	Alamat
P002	Nina	Palembang	1/4/1989	Perempuan	stasiun jaka baring
P003	Dani	medan	12/5/1995	Laki-laki	martubung
P004	Ayu	medan	11/10/2000	Perempuan	martubung

Gambar 4. Tampilan Form Pengajar

4. Tampilan Proses Perhitungan

Tampilan halaman ini berisikan tampilan admin dalam mengelola data profil menggunakan metode *Profile Matching* yang telah diterapkan ke dalam aplikasi, yaitu berupa tampilan *form* perhitungan, seperti ditunjukkan pada Gambar 5. berikut ini :

Kode	Nama	Administrasi	Kemampuan	Sikap dan Perilaku	Total	Keterangan
P004	Ayu	5	4.5875	4.7	4.806875	Lulus
P003	Dani	4.2	4.2625	4.2	4.215625	Lulus
P002	Nina	3.4	4.35	4.8	4.0575	Tidak Lulus

Kode	NCF	NSF	Total
P002	5	4.5	4.8
P003	4	4.5	4.2
P004	4.5	5	4.7

Gambar 5. Tampilan Proses Perhitungan

5. Tampilan Rangking

Tampilan Rangking dapat menampilkan hasil nilai akhir dan rangking dari semua calon pengajardapat lihat pada Gambar 6.

Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Staff Pengajar Pada Yayasan Islamic Center Medan
 LPD Adat Medan, Jl William Iskandar, Telp (0361) 8441626

HASIL PERANGKINGAN KARYAWAN

Kode	Nama Pengajar	Total Nilai	Rank	Keterangan
P004	Ayu	4.81	1	Lulus
P003	Dani	4.22	2	Lulus
P002	Nina	4.06	3	Tidak Lulus

Gambar 6. Tampilan Rangking

Analisis Hasil

Nilai akhir dari proses perhitungan *profile matching* Nina yaitu 4,06, Dani 4,22 dan Ayu 4,81. Dari seluruh nilai akhir yang dimiliki oleh masing-masing calon tenaga pengajar, nilai Ayu yang paling tinggi yaitu 4,81. Jadi, dapat disimpulkan bahwa calon tenaga pengajar yang akan diterima untuk mengajar di Yayasan Islamic Center Medan adalah Ayu.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan selama membuat aplikasi sistem pendukung keputusan penerimaan staff pengajar pada yayasan Islamic center medan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Perancangan terhadap system pendukung keputusan penerimaan staff pengajar tetap dapat mempermudah pihak yayasan Islamic center medan dalam menerima staf pengajar yang berkompeten sesuai dengan standart kriteria-kriteria yang ditentukan.
2. Sistem yang dibangun ini bersifat dinamis terhadap penentuan bobot nilai *gap*, aspek, kriteria, dan nilai sub kriteria, sehingga dapat diubah sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan pihak yayasan.
3. Hasil keputusan akhir sistem ini sesuai dengan yang dibutuhkan yaysan dan sebagai panduan dalam pengambilan keputusan sehingga akan lebih efektif dan efisien dalam penerimaan staf pengajar.
4. Sistem pendukung keputusan yang dirancang memiliki kesesuaian sistem dengan proses yang dilakukan secara manual dengan nilai keakuratan 100%.

5. SARAN

Selama melaksanakan penelitian penulis menemukan hal-hal yang dianggap penting untuk kesempurnaan jalannya sistem yang sudah dibangun. Adapun penulis memberikan beberapa saran yang mungkin dapat membantu dalam pengembangan aplikasi pada waktu mendatang adalah :

1. Sistem yang dibangun hanya bersifat stand-alone, sehingga diharapkan kedepannya pengembangan sistem berbasis website, agar dapat digunakan dibagian apa saja dan dimanapun.
2. Diharapkan kedepannya dapat dilakukan pengembangan pengambilan keputusan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan tidak hanya penerimaan staf pengajar, seperti penilaian kinerja pengajar maupun lain sebagainya.
3. Sistem yang dirancang hanya sebatas pengambilan keputusan penerimaan staf pengajar saja, diharapkan untuk kedepannya dapat diperbaharui secara mendalam agar dapat dilakukan pengambilan keputusan yang lainnya dalam satu aplikasi yang terkomputerisasi.
4. Diharapkan kedepannya adanya pengembangan baik berupa penambahan *fitur-fitur* aplikasi yang sesuai dibutuhkan dari *anti-virus* yang berguna mengamankan sistem untuk melindungi data-data yang berada didalam *database*.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis berterimah kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah mendukung dalam penulisan karya ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Maulidia Indapuri, (2014), "***Sistem Pendukung Keputusan Siswa Baru Dengan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Mts. Alwasliyah Tanjung Morawa)***" , Pelita Informatika Budi Darma, Volume. VI, Nomor.2, April 2014.
- [2] Safrizal, S. (2014). Rekam Jejak Dosen Sebagai Model Pengambilan Keputusan Dalam Pemilihan Dosen Berprestasi. *Creative Information Technology Journal*
- [3] Nina Sherly, (2013), "***Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan***", *Volume 1, Nomor 1, Oktober 2013, ISSN:2339-210X*.
- [4] Tanti, L. (2015). Pemilihan Pegawai Berprestasi Berdasar Evaluasi Kinerja Pegawai Dengan Metode SAW. *SEMNASTEKNOMEDIA ONLINE*
- [5] Safrianto Sianturi, (2015), "***Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kebijakan Strategi Promosi Kampus Dengan Metode Profile Matching***" , Pelita Informatika Budi Darma, Volume: IX, Nomor:2 Maret 2015.

- [6] Muhammad Ardiansyah Damanik, (2013) *“Sistem Pendukung Keputusan Pemindahan Tugas Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: PT. Perkebunan Nusantara III Medan)”*, Pelita Informatika Budi Darma, Volume: IV, Nomor:2, Agustus 2013.

- [7] Umayatul Choerohnur, Joan Angelina Widiyans, Islamiyah, **“Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Pemilihan Calon Kepala Desa Menggunakan Metode Profile Matching”**, JURTI vol.1 no 1, juni 2017