



Implementasi Sistem Pemilihan Pembina PPNPN dengan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus Balai Laboratorium Bea dan Cukai Medan)

Mario Dana Manurung^{1*}, Siti Aliyah²

^{1,2}Universitas Potensi Utama, Indonesia

E-mail: mariodana773@gmail.com¹, aliyahsiti478@gmail.com²

*Korespondensi penulis: mariodana773@gmail.com

Abstract. The process of directly appointing supervisors for non-state civil servant government employees (PPNPN) at the Medan Customs and Excise Laboratory (BLBC) creates obstacles, due to the absence of a comprehensive assessment such as the social and managerial competence of prospective mentors. This research aims to increase the accuracy of selecting PPNPN supervisors using the profile matching method. This method compares individual competency with position competency to find the gap value between the two. There are 10 alternative names that will be analyzed in this research. The results of this research are a ranking of the names. The alternative that gets the highest ranking is the one who has the right to become the PPNPN supervisor. From the results of the profile matching method calculations that have been carried out, it is found that the employee candidate who has the right to become the selected PPNPN supervisor is Eka Soraya Siregar with a score of 4.18.

Keywords: Builder, PHP, Mysql.

Abstrak. Proses penunjukan langsung pembina pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) di balai laboratorium bea dan cukai (BLBC) medan menimbulkan kendala, disebabkan karena tidak adanya penilaian secara menyeluruh seperti kompetensi sosial dan manajerial calon pembina. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan akurasi pemilihan pembina PPNPN dengan metode profile matching, metode ini membandingkan kompetensi individu dengan kompetensi jabatan untuk mencari nilai gap antar keduanya, terdapat 10 nama alternatif yang akan di lakukan analisa dalam penelitian ini, hasil dari penelitian ini merupakan perangkingan dimana nama alternatif yang mendapatkan rangking tertinggi la yang berhak menjadi pembina PPNPN, Dari hasil perhitunga metode profile matching yang telah di lakukan maka di dapati calon pegawai yang berhak menjadi pembina PPNPN terpilih adalah Eka Soraya Siregar dengan perolehan nilai 4.18.

Keywords: Pembina, PHP, Mysql.

1. PENDAHULUAN

Sebelumnya pemilihan pembina PPNPN dilakukan dengan cara penunjukan langsung oleh pimpinan, proses pemilihan dengan cara penunjukan langsung seperti ini memiliki sisi *positive* dan *negative*. Sisi positifnya adalah instansi bisa menghemat biaya karena dengan adanya penunjukan langsung maka instansi tidak perlu biaya untuk proses pemilihan. Sisi *negative* dari proses penunjukan langsung adalah tidak bisa melihat kemampuan yang dimiliki oleh calon Pembina baik itu kemampuan sosial, perencanaan, pengelolaan, dan lain sebagainya yang hal ini hanya bisa diketahui melalui proses seleksi. Sehingga kadangkala yang terjadi adalah terpilihnya Pembina yang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk membina PPNPN.

Berdasarkan situasi tersebut, maka diperlukan suatu *system* yang dapat membantu pihak instansi untuk mempermudah dalam memilih atau menunjuk seorang Pembina PPNPN. Sistem pendukung keputusan (SPK) biasanya digunakan untuk memberi solusi atas suatu masalah (Pasaribu et al Nuroji 2023). Untuk penentuan layak tidaknya alternatif untuk menjadi pembina PPNPN maka dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *profile matching*. Metode ini mampu menyeleksi *alternative* terbaik dari sejumlah *alternative* berdasarkan kriteria-kriteria dari aspek yang sudah ditentukan (Nugroho et al Purwanto 2015).

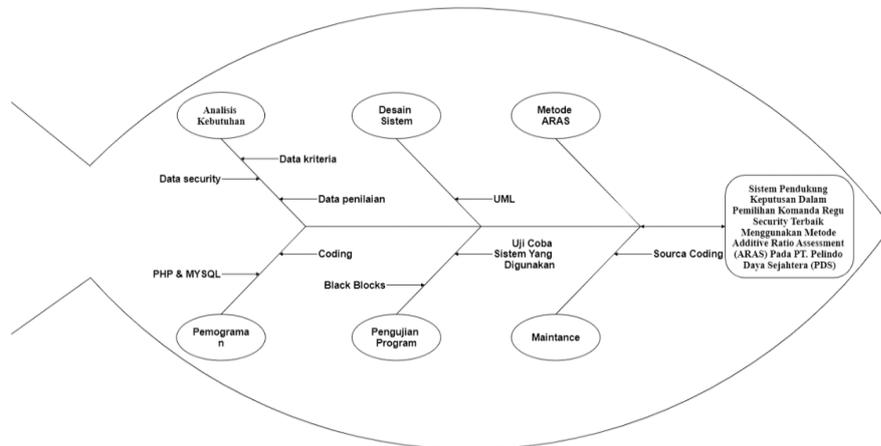
Metode *profile matching* atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan dalam pengambilan keputusan, proses *profile matching* merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu *profile* yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, untuk mengetahui perbedaan kompetensinya (GAP), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar, yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk direkomendasikan untuk terpilih (Suarnatha 2023).

Ada beberapa penelitian yang menggunakan metode *profile matching* yang berjudul Pemilihan Staff berprestasi dengan menggunakan metode *profile matching* pada “COPPAMAGZ” KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY) hasil dari penelitian ini bahwa penerapan metode *profile matching* sangat tepat digunakan dalam penelitian staff berprestasi, karena metode ini mengukur kemampuan staff sesuai dengan profil target yang telah ditentukan oleh manager dan kriteria yang menjadi standar dalam pemilihan yang harus dimiliki oleh staff berprestasi (Mareta et al Wahyuni 2021). penelitian yang mengangkat judul “Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Mahasiswa Berprestasi Menggunakan Metode *Profile Matching*” hasil dari penelitian ini bahwa Proses seleksi menggunakan Metode *Profile Matching* adalah cara yang cukup efektif dalam menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan memecah masalah menjadi bagian-bagiannya (Kolatlina et al Riry 2022). penelitian yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode *Profile Matching* Pada Alia Citra Dekorasi” hasil dari penelitian ini mengatakan Metode *Profile Matching* dilakukan dengan cara membandingkan antara profil pegawai atau karyawan dengan profil penerima penghargaan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya atau disebut juga Gap. Setelah Gap diketahui kemudian dilakukan pembobotan pada masing-masing aspek kriteria yang ada, dari hasil pembobotan akan dilakukan pengelompokan antara *core factor* dan *secondary factor* untuk menentukan nilai total. Dari hasil nilai total kemudian akan dilakukan

perhitungan dengan persen yang telah ditentukan untuk mendapatkan hasil akhir (Selvia Palupi 2021).

2. METODE

Fishbone diagram atau yang lebih dikenal dengan istilah merupakan metode *Seven Quality Tools* yang digunakan untuk mencari penyebab dari masalah yang muncul (Hijrah 2021). Langkah-langkah diperlukan untuk mencapai tujuan penerapan metode *profile matching* pemilihan pembina dapat di lihat pada *diagram fishbone* gambar I.1 sebagai berikut:



Gambar 1

1) Analisa Kebutuhan

Pada tahap ini merupakan analisa terhadap kebutuhan perangkat lunak yang diperlukan untuk membuat aplikasi. Spesifikasi hardware yang di butuhkan untuk membangun aplikasi ini adalah:

- a. Personal komputer
- b. Harddisk minimal 320 GB
- c. RAM minimal 4 GB

2) Desain Sistem

Pada tahapan ini dilakukan desain secara praktek menggunakan program *website* yang terdiri dari sistem input, proses, dan output. Input merupakan rancangan masukan dari sistem, desain ini adalah desain dari form yang akan digunakan pada aplikasi. Output merupakan laporan yang akan digunakan pada aplikasi. Sedangkan proses merupakan rancangan bagaimana sistem akan berjalan. Desain sistem secara teori menggunakan pemodelan UML (*Unified Modeling Language*) yaitu *use case* diagram, *class* diagram, *activity* diagram dan *sequence* diagram.

3) Penulisan Kode Program

Pada tahap ini desain sistem yang telah dirancang akan diterapkan ke dalam kode program. Program dimulai dengan membuat program dengan bahasa program PHP dan database yang digunakan adalah MySQL. Pengetikan kode program dilakukan setelah mendapatkan cara penerapan dari metode yang telah dirancang. Tahapan inilah yang merupakan tahapan secara nyata dalam mengerjakan suatu sistem. Dalam artian, penggunaan komputer akan dimaksimalkan dalam tahapan ini, setelah pengkodean selesai maka akan dilakukan testing terhadap sistem yang telah dibuat.

4) Pengujian Program

Setelah pembuatan program selesai, maka tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap program yang telah dibuat. Pengujian dilakukan menggunakan *black box* yaitu pengujian secara tampilan dimana tampilan harus sesuai dengan apa yang dirancang. Sehingga, dapat memudahkan user dalam menggunakannya, rancangan yang dilakukan juga menggunakan komputer atau laptop. Tujuan dalam melakukan pengujian program ini juga adalah untuk menemukan kesalahan-kesalahan terhadap sistem tersebut untuk kemudian bisa diperbaiki.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada beberapa langkah penerapan metode *profile matching* dalam sistem pendukung keputusan adapun langkah-langkah dalam pemilihan pembina PPNPN adalah sebagai berikut.:

1) Menentukan Aspek Kriteria Dan Nilai Standart

Tabel 1. Aspek Kriteria

No	Keperibadian	Nilai Bobot	Nilai Sandart
1	Lama Kerja (CF)	45%	3
2	Disiplin (CF)	25%	3
3	Kecerdasan (CF)	15%	3
4	Umur (SF)	10%	3
5	Integritas (SF)	5%	3

2) Menentukan Data Alternatif

Berikut ini data alternatif yang di gunakan pada penelitian ini yaitu.:

Tabel 2. Tabel Alternatif

NO	NAMA PEGAWAI (ALTERNATIF)
1	Eka Soraya Siregar
2	Deri Mahda Adha
3	Widya Sari Hutabarat
4	Erni Yuliana
5	Anugrah Hidayat
6	Meilyn Fransiska Br Ginting
7	Cahya Nugroho
8	Nanda Khairunnisa
9	Rachel Octavia
10	Billfrit Gregerius Situmorang

3) Data Subkriteria

Data subkriteria atau data kategori dimana nilai dari data kategori nantinya akan dimasukkan kedalam table data kepribadian dan menjadi nilai aspek kepribadian, terdapat lima kategori dan masing-masing kategori memiliki nilai mulai dari yang terkecil yaitu 0 sampai yang tertinggi yaitu 4.

Tabel 3. Data Subkriteria Lama Kerja

No	Aspek	Kategori	Nilai
1		1 - 5 tahun	0
2	BOBOT	6 - 10 tahun	1
3	LAMA KERJA	11 - 15 tahun	2
4	(45%)	16 - 20 tahun	3
5		20 - 25 tahun	4

Tabel 4. Data Subkriteria Disiplin

No	Aspek	Kategori	Nilai
1		Kehadiran	0
2	BOBOT	Kedisiplinan	1
3	DISIPLIN (25%)	Loyalitas	2
4		Produktivitas	3
5		Tanggung Jawab	4

Tabel 5. Data Subkriteria Kecerdasan

No	Aspek	Kategori	Nilai
1		SMK	0
2	BOBOT	D1	1
3	KECERDASAN	D2	2
4	(15%)	D3	3
5		S1	4

Tabel 6. Data Subkriteria Umur

No	Aspek	Kategori	Nilai
1	BOBOT UMUR (10%)	19-22 tahun	0
2		23-27 tahun	1
3		28-33 tahun	2
4		34-37 tahun	3
5		38-40 tahun	4

Tabel 7. Data Subkriteria Integritas

No	Aspek	Kategori	Nilai
1	BOBOT INTEGRITAS (5%)	Pengatur./II.a	0
2		Pengatur MudaTk. I/II.b	1
3		Pengatur/ II.c	2
4		Pengatur Tk.I/ II.d	3
5		Penata Muda/III.a	4

4) Menentukan Nilai Profil Masing-Masing Alternatif

Nilai pada data profile alternatif di dapat berdasarkan nilai yang ada pada table sub kriteria dan di tentukan oleh pimpinan perusahaan.

Tabel 8. Data Nilai profil Alternatif

NO	NAMA PEGAWAI (ALTERNATIF)	lama kerja	Kinerja	pendidikan	umur	golongan
1	Eka Soraya Siregar	2	2	4	2	4
2	Deri Mahda Adha	2	2	1	1	3
3	Widya Sari Hutabarat	1	1	3	2	3
4	Erni Yuliana	2	2	1	2	2
5	Anugrah Hidayat	1	2	1	2	1
6	Meilyn Fransiska Br Ginting	1	2	3	2	1
7	Cahya Nugroho	3	2	0	2	4
8	Nanda Khairunnisa	1	2	1	1	1
9	Rachel Octavia	1	2	1	1	1
10	Billfrit Gregerius Situmorang	0	2	1	0	1

5) Menghitung nilai Gap

Setelah memasukan nilai subkriteria kedalam aspek keperibadian lalu di lakukan penghitungan untuk mendapatkan nilai GAP.

Tabel 9. Menghitung Nilai GAP

NO	NAMA PEGAWAI (ALTERNATIF)	lama kerja	Kinerja	pendidikan	umur	golongan
1	Eka Soraya Siregar	2	2	4	2	4
2	Deri Mahda Adha	2	2	1	1	3
3	Widya Sari Hutabarat	1	1	3	2	3
4	Erni Yuliana	2	2	1	2	2
5	Anugrah Hidayat	1	2	1	2	1
6	Meilyn Fransiska Br Ginting	1	2	3	2	1
7	Cahya Nugroho	3	2	0	2	4
8	Nanda Khairunnisa	1	2	1	1	1
9	Rachel Octavia	1	2	1	1	1
10	Billfrit Gregerius Situmorang	0	2	1	0	1
TARGET NILAI PERUSAHAAN		3	3	3	3	3
1	Eka Soraya Siregar	-1	-1	1	-1	1
2	Deri Mahda Adha	-1	-1	-2	-2	0
3	Widya Sari Hutabarat	-2	-2	0	-1	0
4	Erni Yuliana	-1	-1	-2	-1	-1
5	Anugrah Hidayat	-2	-1	-2	-1	-2
6	Meilyn Fransiska Br Ginting	-2	-1	0	-1	-2
7	Cahya Nugroho	0	-1	-3	-1	1
8	Nanda Khairunnisa	-2	-1	-2	-2	-2
9	Rachel Octavia	-2	-1	-2	-2	-2
10	Billfrit Gregerius Situmorang	-3	-1	-2	-3	-2

Dalam perhitungan nilai Gap akan mengambil satu alternatif untuk dilakukan perumusan, adapun menghitung nilai GAP adalah sebagai berikut :

Keterangan :

GAP = Nilai Subkriteria – Nilai Standart

Contoh : alternatif Eka Soraya Siregar

Lama kerja nilai (2) – Nilai Standart (3) = hasilnya -1

Disiplin nilai (2) – nilai standart (3) = hasilnya -1

Kecerdasan nilainya (4) – nilai standart (3) = hasilnya 1

Umur nilainya (2) – nilai standart (3) = hasilnya -1

Integritas nilainya (4) – nilai standart (3) = hasilnya 1

6) Pemetaan GAP

Tabel 10. Pemetaan Gap

No	GAP	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai kebutuhan
2	1	4.5	Kompetensi kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3.5	Kompetensi kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2.5	Kompetensi kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1.5	Kompetensi kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi kekurangan 4 tingkat/level

7) Conversi Nilai GAP

Stelah mendapatkan nilai GAP dari masing-masing alternatif lalu dilakukan konversi nilai GAP untuk mendapatkan bobot nilai dari masing-masing alternatif, Dalam pemetaan nilai Gap akan mengambil satu alternatif untuk dilakukan perumusan.

Tabel 11. Conversi Nilai Gap

NO	Alternatif	Lama Kerja	Kinerja	Pendidikan	Umur	Golongan
1	Eka Soraya Siregar	-1	-1	1	-1	1
2	Deri Mahda Adha	-1	-1	-2	-2	0
3	Widya Sari Hutabarat	-2	-2	0	-1	0
4	Erni Yuliana	-1	-1	-2	-1	-1
5	Anugrah Hidayat	-2	-1	-2	-1	-2
6	Meilyn Fransiska Br Ginting	-2	-1	0	-1	-2
7	Cahya Nugroho	0	-1	-3	-1	1
8	Nanda Khairunnisa	-2	-1	-2	-2	-2
9	Rachel Octavia	-2	-1	-2	-2	-2
10	Billfrit Gregerius Situmorang	-3	-1	-2	-3	-2
BOBOT NILAI						
1	Eka Soraya Siregar	4	4	4.5	4	4.5
2	Deri Mahda Adha	4	4	3	3	5
3	Widya Sari Hutabarat	3	3	5	4	5
4	Erni Yuliana	4	4	3	4	4
5	Anugrah Hidayat	3	4	3	4	3
6	Meilyn Fransiska Br Ginting	3	4	3	4	3
7	Cahya Nugroho	5	4	3	4	4.5
8	Nanda Khairunnisa	3	4	3	3	3
9	Rachel Octavia	3	4	3	3	3
10	Billfrit Gregerius Situmorang	2	4	3	2	3

Keterangan :

Bobot Nilai = Nilai GAP konversi menjadi pemetaan GAP.

Contoh : alternatif eka Soraya Siregar,

Nilai GAP -1 konversi menjadi Penetaan GAP 4 = Bobot nilai 4,

Nilai GAP -1 conversi menjadi Penetaan GAP 4 = Bobot nilai 4,

Nilai GAP 1 conversi menjadi Penetaan GAP 4,5 = Bobot nilai 4,5,

Nilai GAP -1 conversi menjadi Penetaan GAP 4 = Bobot nilai 4,

Nilai GAP 1 conversi menjadi Penetaan GAP 4,5 = Bobot nilai 4,5,

rumus yang sama juga di gunaka ketik untuk menghitung nilai GAP kepada 9 alternatif lainnya.

8) Pengelompokan *Core Factor* Dan *Secondar Factor*

Setelah mendapatkan bobot nilai melalui conversi nilai GAP kemudian kelima aspek dikelompokkan lagi menjadi kelompok, yaitu *core factor* dan *secondary factor*. *Core Factor* merupakan kompetensi yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.

Tabel 12. Pengelompokan *Core Factor* Dan *Secondary Factor*

No	NAMA KARYAWAN (ALTERNATIF)	CORE FACTOR			SECONDARY FACTOR	
		35% lama kerja	25% Disiplin	15% Kecerdasan	10% umur	5% Integritas
1	Eka Soraya Siregar	4	4	4.5	4	4.5
2	Deri Mahda Adha Widya Sari	4	4	3	3	5
3	Hutabarat	3	3	5	4	5
4	Erni Yuliana	4	4	3	4	4
5	Anugrah Hidayat	3	4	3	4	3
6	Meilyn Fransiska	3	4	5	4	3
7	Cahya Nugroho	5	4	2	4	4.5
8	Nanda Khairunnisa	3	4	3	3	3
9	Rachel Octavia	3	4	3	3	3
10	Billfrit Gregerius	2	4	3	2	3

9) Menghitung *Core Factor* (CF) Dan *Secondary Factor* (SF)

Setelah melakukan pengelompokan pada tabel *core factor* dan *secondary factor* berikutnya dilakukan perhitungan nilai *core factor* dan *secondary factor* adapun hasil perhitungan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Menghitung CF Dan SF

No	NAMA KARYAWAN (ALTERNATIF)	NCF	NSF
1	Eka Soraya Siregar	4.2	4.3
2	Deri Mahda Adha	3.7	4.0
3	Widya Sari Hutabarat	3.7	4.5
4	Erni Yuliana	3.7	4.0
5	Anugrah Hidayat	3.3	3.5
6	Meilyn Fransiska Br Ginting	4.0	3.5
7	Cahya Nugroho	3.7	4.3
8	Nanda Khairunnisa	3.3	3.0
9	Rachel Octavia	3.3	3.0
10	Billfrit Gregerius Situmorang	3.0	2.5

Untuk menghitung *core factor* digunakan rumus 1 yaitu.:

Contoh NCF alternatif eka Soraya siregar

$$\text{NCF} = \text{NC} (4+4+4,5) / \text{IC} (3) = 4,2$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *Core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

Rumus di atas juga di gunaka untuk menghitung nilai NCF untuk 9 alternatif lainnya. *Secondary factor* (faktor pendukung) adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor*. Untuk menghitung *secondary factor* digunakan rumus 2.: Contoh NSF alternatif eka Soraya siregar.

$$\text{NSF} = \text{SF} (4+4,5) / \text{IS} (2) = 4,25$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

SF : Jumlah total nilai *Secondary Factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

rumus di atas juga di gunaka untuk menghitung nilai NSF untuk 9 alternatif lainnya.

10) Menghitung Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek kemudian dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor*, untuk menghitung nilai total digunakan rumus 3. Berikut ini perhitungan rumus nilai total.: Contoh nilai total alternatif eka Soraya siregar.

Hasil Akhir

$$\text{NT} = (\text{NCF} * 45\%) + (\text{NCF} * 25\%) + (\text{NCF} * 15\%) + (\text{NSF} * 10\%) + (\text{NSF} * 5\%) = 4.18$$

Keterangan.:

NT : Nilai total

LK : Lama Kerja

DS : Nilai Disiplin

KC : Nilai Kecerdasan

UR : Nilai Umur

IG : Nilai Integritas

rumus di atas juga di gunaka untuk menghitung NT (Nilai Total) untuk 9 alternatif lainnya.

Tabel 14. Nilai Total

NO	NAMA PEGAWAI	NILAI TOTAL (NA)
1	Eka Soraya Siregar	4.18
2	Deri Mahda	3.7
3	Widya Sari Hutabarat	3.8
4	Erni Yuliana	3.7
5	Anugrah Hidayat	3.4
6	Meilyn Fransiska Br Ginting	3.9
7	Cahya Nugroho	3.8
8	Nanda Khairunnisa	3.3
9	Rachel Octavia	3.3
10	Billfrit Gregerius Situmorang	2.9

Dari hasil perhitungan metode *profile matching* yang telah dilakukan maka di dapat calon pegawai yang berhak menjadi pembina PPNPN terpilih adalah Eka Soraya Siregar dengan perolehan nilai 4.18.

4. KESIMPULAN

- 1) Dengan membangun sistem pendukung keputusan pemilihan Pembina PPNPN maka dapat menghasilkan pembina yang berkualitas sesuai kriteria yang di butuhkan.
- 2) Dengan adanya sistem pendukung keputusan ini maka akan sangat membantu instansi untuk melakukan seleksi pegawai yang cocok untuk menjadi pembina PPNPN.
- 3) Dengan penerapan *profile matching* dapat dilakukan perhitungan secara otomatis ketika pengguna menginputkan nilai alternatif dan kriteria, sehingga dapat mengurangi masalah dalam pengambilan keputusan pemilihan pembina PPNPN.

REFERENSI

- Hijrah, M. (2021). Analisis dan perancangan sistem manajemen inventaris menggunakan metode fishbone. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika*, 7(2), 95–102. <http://http/jurnal.unmer.ac.id/index.php/jtmi>
- Kolatlena, R. S., & Riry, W. A. (2022). Sistem penunjang keputusan pemilihan mahasiswa berprestasi menggunakan metode AHP (Analytical Hierarchy Process). *Sanisa*, 2(1), 24–31. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/1540/>
- Mareta, A. D., & Wahyuni, A. (2021). Pemilihan staff berprestasi dengan menggunakan metode *profile matching* pada “COPPAMAGZ” (Korean Entertainment Media & Community). *Jurnal Interkom: Jurnal Publikasi Ilmiah Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 15(4), 1–9.
- Nugroho, R. P. A., & Purwanto. (2015). Rancangan sistem pendukung keputusan penerimaan pegawai menggunakan metode profil matching. *Eksplora Informatika*, 5(1), 33–42. <http://eksplora.stikom-bali.ac.id/index.php/eksplora/article/view/74/57>

- Palupi, S. (2021). Sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik. *Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Terbaik*, 2(2), 39–61. <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/larik/article/view/705>
- Pasaribu, A. F. O., & Nuroji, N. (2023). Sistem pendukung keputusan penentuan pelanggan terbaik menggunakan profile matching. *Journal of Data Science and Information Systems (DIMIS)*, 1(1), 24–31.
- Suarnatha, I. P. D. (2023). Sistem pendukung keputusan seleksi ketua BEM menggunakan metode profile matching. *Journal of Information System Management (JOISM)*, 4(2), 73–80.