

Terbit online pada laman web jurnal: <http://jurnal.iaii.or.id>

JURNAL RESTI

(Rekayasa Sistem dan Teknologi Informasi)

Vol. 3 No. 2 (2019) 190 - 195

ISSN Media Elektronik: 2580-0760

Implementasi Algoritme Profile Matching Untuk Perekrutan Karyawan

Mujito¹, Basuki Hari Prasetyo², Nasrul Sani³^{1,2,3}Program studi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi LuhurE-mail : ¹Mujito@budiluhur.ac.id, ²basuki.hariprasetyo@budiluhur.ac.id, ³mr.nasrulsani@gmail.com

Abstract

IT infrastructure at PT. Citra Multi Service is a very important part in the company where this is all part of the Foundation or framework that supports a system or organization to maintenance. The prospective employee selection process done by checking and selection is manually done by checking one by one the documentary was sent by the applicant, so make appraisers hassles and inefficient and require quite a long time, and the occurrence of human error as well as an assessment of subjective, sometimes the end result is not the best prospective employees. In this study using two aspects and in the aspect there are a few criteria. The basic Technique consists of aspect criteria Desktop Support, Network Engineer, Server Engineer, Security Engineer and Data Center Engineer. On the aspect of Personality consists of Dexterity, communication, discipline, Team Work and Responsibility. Method or Algorithm used is a Matching Profile. The results of this research is an application that produces the decision supporting systems output a rank of each prospective employees, so the management decision makers can see the ability of each candidate employees based on the rank.

Keywords: selection, employee, decision, foundation, aspect.

Abstrak

Infrastruktur IT pada PT. Citra Multi Service merupakan bagian yang sangat penting pada perusahaan dimana pada bagian inilah semua pondasi atau kerangka kerja yang mendukung suatu sistem atau organisasi dimaintenance. Proses seleksi calon karyawan dilakukan dengan cara pengecekan dan seleksi secara manual dilakukan dengan cara memeriksa satu persatu dokument yang dikirim oleh para pelamar. sehingga membuat penilai kerepotan dan tidak efisien serta membutuhkan waktu yang cukup lama, dan terjadinya human error serta penilaian yang terkadang subyektif sehingga hasil akhir bukanlah calon karyawan yang terbaik. Pada penelitian ini menggunakan dua buah aspek dan didalam aspek ada beberapa kriteria. Aspek Teknik Dasar terdiri atas kriteria Desktop Support, Network Engineer, Server Engineer, Security Engineer dan Data Center Engineer. Pada Aspek Personality terdiri atas Ketangkasan, Komunikasi, Disiplin, Team Work dan Responsibility. Metode atau Algoritme yang digunakan adalah Profile Matching. Hasil dari penelitian ini adalah sebuah Aplikasi sistem penunjang keputusan yang menghasilkan keluaran sebuah perankingan dari masing-masing calon karyawan, sehingga pihak manajemen pengambil keputusan dapat melihat kemampuan masing-masing calon karyawan berdasarkan perankingan tersebut.

Kata Kunci : seleksi, karyawan, keputusan, perusahaan, aspek.

@ 2019 Jurnal Resti

1. PENDAHULUAN

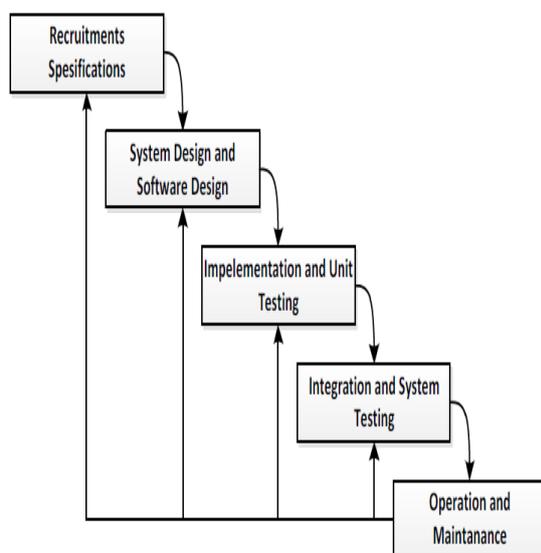
PT. Citra Multi Service adalah sebuah perusahaan yang memfokuskan diri sebagai perusahaan teknologi informasi dengan layanan IT terpadu, mulai dari infrastruktur, jaringan, security, integrasi sistem, hingga pengembangan aplikasi. Pengelolaan sebuah sumber daya manusia pada sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan sebuah keberhasilan kerja pada perusahaan. Untuk memperoleh hasil sebuah sumber daya manusia yang

berkualitas [1], perusahaan menerapkan seleksi penerimaan karyawan. Infrastruktur IT pada PT. Citra Multi Service merupakan bagian yang sangat penting pada perusahaan dimana pada bagian inilah semua pondasi atau kerangka kerja yang mendukung suatu sistem atau organisasi dimaintenance. Proses seleksi calon karyawan dilakukan dengan cara pengecekan dan seleksi secara manual dilakukan dengan cara memeriksa satu persatu dokument yang dikirim oleh para pelamar. sehingga membuat penilai kerepotan dan

tidak efisien serta membutuhkan waktu yang cukup lama, dan terjadinya human error serta penilaian yang terkadang subyektif sehingga hasil akhir bukanlah calon karyawan yang terbaik. Dengan memanfaatkan sebuah Sistem Penunjang Keputusan yang menggunakan Algoritme *Profile Matching* dapat membantu permasalahan seleksi penerimaan pada unit infrastruktur IT. Secara khusus, Sistem pendukung keputusan diartikan sebuah sistem yang dapat mendukung kinerja manager ataupun sekelompok manager pada pemecahan sebuah masalah yang semi terstruktur [2]

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang berjudul Pengembangan SPK Penerimaan Karyawan Dengan Menggunakan Profile Matching [3]. Dalam penelitiannya, menggunakan Aspek Tinggi Bdan, Umur dan hasil wawancara. Hasil penelitiannya adalah sistem seleksi karyawan berbasis web yang memberikan rekomendasi sebagai pertimbangan untuk membuat keputusan yang tepat. Pada penelitian ini ada dua buah aspek dan didalam aspek ada beberapa kriteria. Aspek Teknik Dasar terdiri atas kriteria Desktop Support, Network Engineer, Server Engineer, Security Engineer dan Data Center Engineer. Pada Aspek Personality terdiri atas Ketangkasan, Komunikasi, Disiplin, Team Work dan Responsibility. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah sebuah Aplikasi atau sistem penunjang keputusan yang menghasilkan keluaran sebuah perangsangan dari masing-masing calon karyawan, sehingga pihak manajemen pengambil keputusan dapat melihat kemampuan masing-masing calon karyawan berdasarkan perangsangan tersebut.

2. Metode Penelitian



Gambar 1 : Metode Penelitian

Berikut adalah penjelasan untuk setiap tahapan yaitu: *Requirement Specifications*

Pada tahapan ini yaitu mengumpulkan kebutuhan secara lengkap mengenai kriteria-kriteria yang diperlukan dalam menentukan calon karyawan, setelah itu dianalisa serta didefinisikan segala kebutuhan untuk membangun sebuah program sistem penunjang keputusan.

System Design and Software Design

Setelah tahapan pertama selesai maka dilakukan proses pemilihan Algoritme dalam menentukan calon karyawan yang terpilih, dalam penelitian ini menggunakan Algoritme *Profile Matching*. Kemudian mendesain dan merancang sistem terhadap solusi dari permasalahan yang ada dengan menggunakan perangkat permodelan seperti diagram entity relationship diagram serta stuktur basis data.

Implementation and Unit Testing

Pada tahap implementasioan adalah menerjemahkan Algoritme *Profile Matching* kedalam sebuah bahasa pemrograman yaitu php. Program yang akan dibangun langsung di uji baik kepada pimpinan.

Integration and System Testing

Unit program ini kemudian diintegrasikan menjadi sebuah satu kesatuan pada sistem setelah itu dilakukan proses pengujian. tujuan pengujian ini adalah untuk menguji apakah sistem yang ditunjukkan untuk menguji apakah sistem yang dibuat telah sesuai dengan kriteria-kriteria yang diinginkan. Setelah pengujian sistem selesai dilakukan, perangkat lunak siap digunakan.

Operation and Maintenance

Tahapan terakhir adalah mengoperasikan program di lingkungannya dan melakukan pemeliharaan mencakup koreksi dari beberapa kesalahan yang tidak ditemukan pada tahapan sebelumnya, perbaikan atas implementasi unit sistem dan pelayanan sistem

Tujuan dari Sistem Pendukung Keputusan adalah sebagai berikut [4] Membantu para pihak pengambil keputusan atau manager dalam memecah sebuah masalah semi terstruktur, Memberikan sebuah dukungan pertimbangan manager pada sebuah pengambilan keputusan dan tidak bermaksud untuk menggantikan peran atau fungsi dari manager, Meningkatkan efektivitas manager pada pengambilan keputusan, Kecepatan pada proses komputasi. Komputer dapat membantu para pengambil keputusan secara komputasi secara cepat dengan biaya yang rendah, Peningkatan pada sebuah produktivitas. Membangun sebuah kelompok yang berfungsi untuk mengambil keputusan, terutama para pakar dibidangannya, menggunakan biaya yang mahal. Sehingga penggunaan komputerisasi dapat mengurangi jumlah kelompok serta pada anggotanya dapat berada dimana saja tanpa harus bertatap muka (menghemat anggaran perjalanan). Selain itu juga, produktivitas dari para staf pendukung (misalnya saja staf analisis bagian

keuangan dan bagian hukum) bisa juga di tingkatkan produktivitasnya, serta Mendapatkan dukungan kualitas komputerisasi. Komputer mampu meningkatkan kualitas sebuah keputusan yang di ambil. contohnya, semakin banyak jumlah data yang akan di akses, maka semakin banyak juga jumlah alternatif yang di evaluasi. Analisa resikopun mampu kerjakan dengan sangat cepat dan masukan oleh para pakar (beberapa ada di lokasi atau tempat yang jauh) mampu dikumpulkan secara cepat serta biaya yang lebih ringan. Sebuah keahlian juga dapat langsung diambil dari sebuah aplikasi computer melalui beberapa cara atau metode kecerdasan tiruan (Artificial Intelligence). Dengan menggunakan computer, para pihak pengambil keputusan dapat melakukan sebuah simulasi yang kompleks, mulai dari memeriksa banyaknya skenario yang memungkinkan, serta mampu menilai berbagai macam pengaruh dengan cepat serta tepat dan ekonomis.

Proses Profile Matching

Proses penentuan ranking kandidat dengan menggunakan profile matching terdiri dari beberapa langkah, yaitu :

Pemetaan Gap Kompetensi

Gap yang dimaksud disini adalah perbedaan antara profil kriterua dengan profil calon karyawan, yang dapat dihitung dengan menggunakan rumus (1)

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

Pembobotan Gap

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

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

Perhitungan serta Pengelompokan *Core Factor* dan

Secondary Factor Setelah menentukan bobot nilai gap untuk masing-masing kriteria dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu *core* dan *secondary factor* dengan perhitungan yaitu :

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

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

Keterangan :

NCF : jumlah dari nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total dari nilai *core factor*

IC : Jumlah item dari *core factor*

Untuk perhitungan *Secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus (3)

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

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

Perhitungan Total Nilai Kriteria

Dari proses perhitungan dan pengelompokan *core* dan *secondary factor*, langkah berikutnya adalah menghitung nilai dari total berdasarkan jumlah persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja pada tiap-tiap profil. formula dapat dilihat pada rumus (4)

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

Keterangan :

N = Nilai total dari kriteria

NCF = Nilai rata-rata *core factor* dari kriteria

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor* dari kriteria

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

Perhitungan Nilai Ranking

setelah keseluruhan proses dilakukan maka didapatkan sebuah hasil akhir yang berupa perankingan dari masing-masing calon karyawan yang telah dihitung nilainya menggunakan metode profile matching. perhitungan ranking menggunakan formula sebagai berikut (5)

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

Keterangan :

Ha = Hasil Akhir

NTotal1 = Nilai total kriteria ke 1

NTotal2 = Nilai total kriteria ke 2

NTotaln = Nilai total kriteria ke n

(x)% = Nilai persentase kriteria

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam menentukan calon karyawan unit *Infrastruktur IT* pada PT. Citra Multi Service ada beberapa tahap yaitu :

Data Aspek

Data Aspek merupakan data yang berisi parameter dari sebuah penilaian calon karyawan yang akan direkrut. Pada penelitian ini data aspek yang digunakan adalah Aspek Teknik Dasar dan Aspek Personality, pada masing-masing aspek akan diberi prosentase nilai. Nilai tersebut didapatkan dari pimpinan yang menilai aspek mana yang lebih besar dibandingkan aspek yang lain. Berikut tabel aspek yang digunakan. Dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 : Tabel Data Aspek

Kode	Nama Aspek	Prosentase
A01	Aspek Teknik Dasar	60%
A02	Aspek Personality	40 %

Dari 2 aspek tersebut terlihat bahwa aspek yang memiliki prosentase tinggi adalah aspek Teknik Dasar yaitu sebesar 60% dan aspek Personality sebesar 40%.
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 calon karyawan serta pemberian factor apakah dia bertipe Core atau Secondary, data kriteria yang digunakan adalah Desktop Support, Network Engineer, Server Engineer, Security Engineer, Data Center Engineer, Ketangkasan, Komunikasi, Disiplin, Team Work dan Responsibility. Berikut tabel kriteria yang digunakan. Dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 : Tabel Data Kriteria

No	Kode	Aspek	Nama Kriteria	Nilai	Factor
1	C01	Aspek Teknik Dasar	Desktop Support	4	Secondary
2	C02	Aspek Teknik Dasar	Network Engineer	4	Core
3	C03	Aspek Teknik Dasar	Server Engineer	3	Core
4	C04	Aspek Teknik Dasar	Security Engineer	4	Core
5	C05	Aspek Teknik Dasar	Data Center Engineer	3	Secondary
6	C06	Aspek Personality	Ketangkasan	4	Core
7	C07	Aspek Personality	Komunikasi	4	Core
8	C08	Aspek Personality	Disiplin	4	Core
9	C09	Aspek Personality	Team Work	3	Secondary
10	C010	Aspek Personality	Responsibility	3	Secondary

Data Profile

Data Profile Merupakan data penilaian dari suatu nilai

aspek, pada data profile berisi penilaian yang bernilai 1 = Kurang, 2 = Cukup, 3 = Baik dan 4 = Sangat Baik.

Data Calon Karyawan

Data Calon Karyawan merupakan calon karyawan yang akan direkrut untuk mengisi bagian *Infrastruktur IT*, Data calon karyawan pada penelitian ini adalah kode karyawan, nama calon karyawan, alamat, telephone, email dan keahlian. Dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 4 : Tabel Data Alternatif

No	Kode	Nama Calon Karyawan	Alamat	Keahlian
1	KR001	Ahmad Badowi	Jl. Kamboja	Networking
2	KR002	Pramudia	Jl. Muria	Networking
3	KR003	Kurniawan	Jl. Meruya	Desktop
4	KR004	Indra Saputra	Jl. Salemba	Server
5	KR005	Bowo	Jl. Kranggan	Data Center

Data Nilai Alternatif

Pada penelitian ini telah diberikan nilai pada masing-masing calon karyawan. Dapat dilihat pada tabel 5 dan 6.

Tabel 5 : Tabel data nilai alternatif Aspek Teknik Dasar

Kode	Nama Calon Karyawan	Aspek Teknik Dasar				
		DS (C01)	NE (C02)	SE (C03)	SCE (C04)	DC (C05)
KR001	Ahmad Badowi	3	3	4	2	4
KR002	Pramudia	4	3	2	4	3
KR003	Kurniawan	3	4	3	2	3
KR004	Indra Saputra	2	1	4	4	4
KR005	Bowo	3	2	4	2	2

Keterangan :

- DS : Desktop Server
- NE : Network Engineer
- SE : Server Engineer
- SCE : Security Engineer
- DC : Data Center

Tabel 6 : Tabel data nilai alternatif Aspek Personality

Kode	Nama Calon Karyawan	Aspek Personality				
		KT (C06)	KM (C07)	DS (C08)	TW (C09)	RS (C010)
KR001	Ahmad Badowi	2	4	3	4	2
KR002	Pramudia	2	3	4	3	3
KR003	Kurniawan	3	4	4	3	3
KR004	Indra Saputra	3	3	3	4	3
KR005	Bowo	3	4	3	4	4

Keterangan :

- KT : Ketangkasan
- KM : Komunikasi
- DS : Disiplin
- TW : Team Work

RS : Responsibility

Perhitungan Pemetaan GAP

Pada tahap ini akan melakukan proses perhitungan GAP antara nilai yang didapat oleh calon karyawan dengan nilai standar yang ditetapkan oleh pimpinan, adapun rumus GAP yaitu : $GAP = \text{Nilai Calon Karyawan} - \text{Nilai Standar (minimum)}$. Dapat dilihat pada tabel 7 dan 8

Tabel 7 : Tabel Pemetaan GAP Aspek Teknik Dasar

	C01	C02	C03	C04	C05
KR001	3	3	4	2	4
KR002	4	3	2	4	3
KR003	3	4	3	2	3
KR004	2	1	4	4	4
KR005	3	2	4	2	2
Nilai Standar	4	4	3	4	3
Kriteria					
KR001	-1	-1	1	-2	1
KR002	0	-1	-1	0	0
KR003	-1	0	0	-2	0
KR004	-2	-3	1	0	1
KR005	-1	-2	1	-2	-1

Tabel 8 : Tabel Pemetaan GAP Aspek Personality

	C06	C07	C08	C09	C010
KR001	2	4	3	4	2
KR002	2	3	4	3	3
KR003	3	4	4	3	3
KR004	3	3	3	4	3
KR005	3	4	3	4	4
Nilai Standar	4	4	4	3	3
Kriteria					
KR001	-2	0	-1	1	-1
KR002	-2	-1	0	0	0
KR003	-1	0	0	0	0
KR004	-1	-1	-1	1	0
KR005	-1	0	-1	1	1

Pembobotan Nilai GAP

Berdasarkan tabel pembobotan GAP maka didapatkan hasil. Dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9 : Tabel Pembobotan Nilai GAP

	C01	C02	C03	C04	C05
KR001	4	4	4,5	3	4,5
KR002	5	4	4	5	5
KR003	4	5	5	3	5
KR004	3	2	4,5	5	4,5
KR005	4	3	4,5	3	4
	C06	C07	C08	C09	C010
KR001	3	5	4	4,5	4
KR002	3	4	5	5	5
KR003	4	5	5	5	5
KR004	4	4	4	4,5	5
KR005	4	5	4	4,5	4,5

Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor Kriteria

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk masing-masing Alternatif maka langkah berikutnya adalah menghitung nilai kelompok Core Factor dan Secondary Factor. Dapat dilihat pada tabel 10 dan 11

Tabel 10 : Tabel core dan secondary factor Aspek Teknik Dasar

	Aspek Teknik Dasar					CF	SF
	C01	C02	C03	C04	C05		
KR001	4	4	4,5	3	4,5	3,8	4,25
KR002	5	4	4	5	5	4,3	5
KR003	4	5	5	3	5	4,3	4,5
KR004	3	2	4,5	5	4,5	3,8	3,75
KR005	4	3	4,5	3	4	3,5	4

Tabel 11 : Tabel core dan secondary factor Aspek Personality

	Aspek Teknik Dasar					CF	SF
	C06	C07	C08	C09	C010		
KR001	3	5	4	4,5	4	4	4,25
KR002	3	4	5	5	5	4	5
KR003	4	5	5	5	5	4,67	5
KR004	4	4	4	4,5	5	4	4,75
KR005	4	5	4	4,5	4,5	4,3	4,5

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 dapat dilihat pada tabel 12a untuk aspek teknik dasar dan tabel 12b untuk aspek personality.

Tabel 12a : Tabel Total Aspek Teknik Dasar

	CF	SF	N1
KR001	3,8	4,25	4
KR002	4,3	5	4,6
KR003	4,3	4,5	4,4
KR004	3,8	3,75	3,8
KR005	3,5	4	3,7

Tabel 12b : Tabel Total Aspek Personality

	CF	SF	N2
KR001	4	4,25	4,1
KR002	4	5	4,4
KR003	4,67	5	4,8
KR004	4	4,75	4,3
KR005	4,3	4,5	4,4

Perhitungan Rank

Untuk menghitung perankingan maka menggunakan rumus : $60\% \times N1 + 40\% \times N2$. Adapun proses perankingannya dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13 : Tabel Perhitungan Rank

	N1	N2	Total	Rank
KR001	4	4,1	4,04	3
KR002	4,6	4,4	4,52	2
KR003	4,4	4,8	4,56	1
KR004	3,8	4,3	4	4
KR005	3,7	4,4	3,98	5

Setelah melakukan perhitungan menggunakan Algoritme *Profile Matching* dapat diketahui calon karyawan yang berhak diangkat menjadi karyawan Unit Infrastruktur IT adalah Kurniawan dengan total angka 4,56. Lebih besar dibandingkan dengan yang lainnya.

Berikut adalah tampilan program dari aplikasi.

Menu Utama



Gambar 2 : Tampilan Menu utama

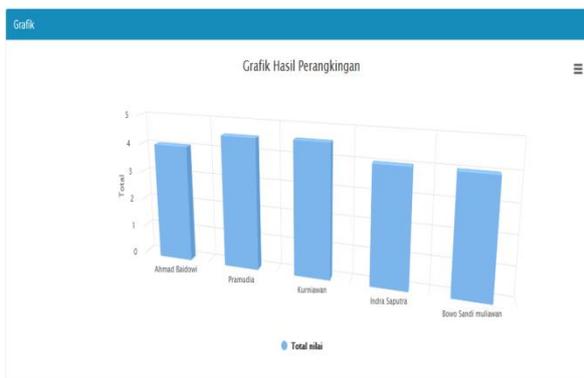
Pada tampilan Menu utama program berisi beberapa fungsi yaitu Karyawan, Aspek, Kriteria, Profile, Perhitungan dan Password

Proses Perhitungan

Pada Proses perhitungan berfungsi untuk menampilkan proses perhitungan langkah demi langkah dari Algoritme Profile Matching (PM) berikut tampilan dari proses perhitungan.

Hasil Akhir				
Karyawan	Teknik Dasar	Personality	Total	Rank
Prosentase	60 %	40 %		
KR003 - Kurniawan	4.4	4.8	4.56	1
KR002 - Pramudia	4.6	4.4	4.52	2
KR001 - Ahmad Baidowi	4	4.1	4.04	3
KR004 - Indra Saputra	3.8	4.3	4	4
KR005 - Bowo Sandi mullawan	3.7	4.4	3.98	5

Gambar 3 : Hasil Akhir



Gambar 4 : Grafik Hasil Perangkingan

Dari Hasil akhir perhitungan serta ranking dapat dilihat bahwa Kurniawan yang layak menjadi Karyawan Unit Infrastruktur IT.

4. Kesimpulan

Setelah mempelajari permasalahan serta aplikasi yang sudah dibuat, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Dengan adanya aplikasi perekrutan karyawan menggunakan Algoritme Profile Matching (PM) maka Pimpinan dapat memutuskan siapa calon karyawan yang dipilih sehingga Algoritme Profile Matching (PM) dapat diterapkan pada Perekrutan karyawan pada PT. Citra Multi Service, dengan hasil yang sesuai apa yang di harapkan oleh Pimpinan Perusahaan.

Adapun saran yang dapat disampaikan untuk pengembangan sistem lebih lanjut adalah sebagai berikut: Algoritme Profile Matching (PM) dapat dioptimalisasi menggunakan Algoritme Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Algoritme yang lainnya serta Kriteria dapat disesuaikan dengan tempat penelitian.

Daftar Rujukan

- [1] Lorincova, S. 2015. The Improvement of the Effectiveness in the Recruitment Process in the Slovak Public Administration, Business Economics and Management 2015 Conference, 34. pp.382-389
- [2] Agam Saka Jati, 2015. Penerapan Metode Gap Dalam Menentukan Pemain Terbaik Di Tim Sepakbola, Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia, ISSN : 2302-3805
- [3] Gunawan, Fandi Halim, Afriandri Raimon Perdana Purba, 2016. Pengembangan Spk Penerimaan Karyawan Dengan Menggunakan Profile Matching, Studi Kasus: PT X, Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia STMIK AMIKOM Yogyakarta, ISSN : 2302-3805
- [4] Anggar Anugrah Satrya Wiratama, Wing Wahyu Winarno, Ferry Wahyu Wibowo, 2018. Penempatan Praktek Kerja Industri Siswa Dengan Metode Fuzzy-Profile Matching, Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia, ISSN : 2302-3805
- [5] Arif Lukman Hidayat, Tito Pinandita, 2013. Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan Untuk Promosi Jabatan Struktural Pada Bimbingan Belajar Sciencemaster Menggunakan Metode Gap Kompetensi (Profile Matching), Jurnal Teknologi Technoscintia, Vol. 5 No. 2, ISSN: 1979-8415.
- [6] Budi Sudrajat, 2018. Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode Profile Matching, Jurnal & Penelitian Teknik Informatika, Volume 3 Nomor 1, , ISSN : 2541-044X.
- [7] Egi Badar Sambani, Dadang Mulyana, Irfan Maulana, 2016. "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pengajar Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus pada ELTI Gramedia Tasikmalaya)" Journal of Applied Intelligent System, Vol. 1, No. 2, pp.103 – 112
- [8] Kusrini, 2007. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan, Yogyakarta : Andi Publisher.
- [9] Turban, E. 2005. Decision Support Systems and Intelligent Systems Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1, Yogyakarta : Andi Publisher
- [10] Marimin dan Maghfiroh, N. 2013, Aplikasi Teknik Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Rantai Pasok, cetakan Ketiga, Penerbit IPB Press, Bogor.
- [11] Setiawan, Adil & Surya Darma. 2015. Implementasi Decision Support System Dalam Penseleksian Calon Anggota Baru Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) dengan Metode GAP Kompetensi (Studi Kasus: Universitas Potensi Utama). ISSN: 2302-3805. Medan: Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia: pp.127-132