

Pemilihan Kandidat Campaign Volunteer harisenin.com dengan Metode *Profile Matching*

Fahrullah¹, Brigitha Valensia Angela²

^{1,2}Sistem Informasi (Kampus Kota Samarinda, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Mulia, Samarinda, Indonesia

Email: ¹fahrullah@universitasmulia.ac.id, ²brighita@students.universitasmulia.ac.id

ABSTRACT

With the opening of the Harisenin Volunteer program, there are also many registrants who want to join as part of harisenin.com. Due to the large number of registrants, volunteer organizers often have difficulty in selecting candidates, because they do not yet use the Decision Support System. To minimize these obstacles, a decision support system is needed that can analyze several candidates according to predetermined criteria. The Profile Matching process is carried out to determine the most suitable candidate recommendations based on 2 main criteria, namely the suitability of tagging friends in the comments column of Calling for Campaign Volunteer posts and the suitability of uploading twibbon and re-uploading Calling for Campaign Volunteer posts. The result of the selection process is the candidate's final score as a recommendation for decision makers to choose the most suitable candidate for harisenin.com.

Keywords: Volunteer, Profile Matching, harisenin.com

ABSTRAK

Dengan dibukanya program Harisenin Volunteer, maka banyak juga pendaftar yang ingin bergabung menjadi bagian dari harisenin.com. Karena banyaknya pendaftar, seringkali penyelenggara volunteer mengalami kesulitan dalam pemilihan kandidat, karena masih belum menggunakan Sistem Pendukung Keputusan. Untuk meminimumkan kendala tersebut diperlukan suatu sistem pendukung keputusan yang dapat menganalisa beberapa kandidat yang sesuai dengan kriteria – kriteria yang sudah ditetapkan. Proses *Profile matching* dilakukan untuk menentukan rekomendasi kandidat yang paling sesuai berdasarkan 2 kriteria utama yaitu kesesuaian mendandai teman di kolom komentar postingan *Calling for Campaign Volunteer* dan kesesuaian pengunggahan twibbon dan pengunggahan ulang postingan *Calling for Campaign Volunteer*. Hasil dari proses seleksi berupa skor akhir kandidat sebagai rekomendasi bagi pengambil keputusan untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan keinginan harisenin.com

Kata Kunci: Volunteer, Profile Matching, harisenin.com

1. Pendahuluan

Harisenin.com adalah Online Education Platform yang menawarkan education-to-employment program untuk profesi yang paling banyak dibutuhkan saat ini. [1]

Harisenin.com juga merupakan platform pengembangan skill / kemampuan terbaik untuk meningkatkan technical dan soft skill di berbagai bidang bagi para mahasiswa, professional serta umum yang menyediakan sesi 1 – on – 1 dengan tutor dan mentor professional. Produk-produk yang disediakan oleh harisenin.com antara lain pengembangan skill dalam berbisnis, Harisenin Millennial School (HMS) yang didesain khusus untuk millennial dan gen Z mempersiapkan skill / kemampuan

baik hard skill (keterampilan teknis) maupun soft skill (keterampilan non teknis) yang dibutuhkan di berbagai profesi yang saat ini sedang banyak dicari, risebinar yaitu live webinar yang diselenggarakan harisenin.com untuk semua generasi, yang pembicara dari webinar tersebut terbaik dibidangnya. Selain produk – produk tersebut, harisenin.com juga mengadakan program lain yaitu Harisenin Student Ambassador dan Harisenin Volunteer [1].

Sebagai salah satu platform populer dengan pengikut Instagram sebanyak lebih kurang 15.600 akun, tentunya banyak yang tertarik dan mendaftar program-program yang disajikan harisenin.com ini, terutama untuk program Harisenin Volunteer.

Harisenin Volunteer memiliki banyak manfaat selain menambah pengalaman yaitu volunteer dapat menambah relasi dan memperluas jaringan, mendapatkan pelatihan untuk pengembangan karir, serta dapat mengakses seluruh rangkaian program yang dimiliki harisenin.com [1].

Volunteer yang dalam bahasa Indonesia berarti sukarelawan orang yang melakukan sesuatu dengan sukarela (tidak karena diwajibkan atau dipaksakan) [2].

Harisenin Volunteer merupakan program khusus yang diberikan oleh harisenin.com kepada siapa saja yang ingin belajar dan memahami lebih mengenai hal yang diperlukan untuk karir di masa yang akan datang. Program ini dapat diikuti oleh siapa saja mulai dari siswa, mahasiswa, sampai kalangan umum. Harisenin volunteer biasanya diadakan sekitar 1 sampai 2 sekali. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan selama volunteer ini akan berlangsung selama 5 hari berturut – turut. Volunteer akan melakukan semua kegiatan yang sudah dijadwalkan sebelumnya dan dipenghujung hari akan dilakukan presensi dengan mengunggah bukti – bukti terkait hasil kegiatan yang telah dilakukan. Sehingga untuk melakukan proses pemilihan kandidat Campaign Volunteer harisenin.com terbaik akan mengalami kesulitan.

Salah satu platform teknologi informasi yang bisa digunakan untuk membantu dalam proses pemilihan kandidat *campaign volunteer* harisenin.com adalah Sistem Pengambilan Keputusan (SPK). SPK adalah suatu sistem informasi dengan metode tertentu yang bisa menyajikan pilihan solusi bagi pembuat keputusan [3]. Salah satu teknik metode SPK yang bisa diterapkan adalah metode *profile matching* (pencocokan profil).

Metode *profile matching* dapat memberikan rekomendasi kandidat terbaik yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. *Profile matching* adalah sebuah mekanisme 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 [4].

Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya yang menggunakan metode *profile matching*: seleksi karyawan baru untuk menghilangkan faktor subyektifitas [5] [6], penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan jabatan [7] [8] [9] [10] [11], seleksi calon paskibraka [12], menentukan penerima beasiswa [13], promosi jabatan [14], penentuan ketua ekstrakurikuler [15], pemilihan manajer [16], kenaikan level karyawan [17].

Penelitian ini bertujuan menerapkan sistem pendukung keputusan untuk menyeleksi peserta terbaik kandidat Campaign Volunteer harisenin.com menggunakan metode *profile matching*.

2. Metode Penelitian

Tahapan penyelesaian menggunakan metode *profile matching* ini dibagi menjadi 8 (delapan) langkah, sebagai berikut:

Langkah 1: menentukan kriteria

Pada tahap ini, kita menentukan kriteria/variabel apa saja yang akan digunakan untuk pencocokan profil. Selain itu juga menentukan bobot perangkingan serta perbandingan antara *core factor* dan *secondary factor*.

Kriteria pemilihan kandidat harisenin volunteer adalah sebagai berikut:

- 1) Menandai teman di Kolom Komentar Postingan *Calling for Campaign Volunteer*
- 2) Kesesuaian pengunggahan twibbon dan pengunggahan kembali Postingan *Calling for Campaign Volunteer*

Yang menjadi *core factor* adalah kesesuaian pengunggahan twibbon dan pengunggahan ulang postingan *Calling for Campaign Volunteer* dengan bobot 60%, sedangkan yang menjadi *secondary factor* adalah menandai teman di kolom komentar postingan *Calling for Campaign Volunteer* dengan bobot 40%.

Langkah 2, penentuan nilai

Proses selanjutnya adalah menentukan nilai target untuk masing-masing kriteria/variabel tersebut. Besarnya nilai suatu target yang ditentukan dalam nilai tersebut dapat bervariasi dengan tergantung kriteria. Penilaian akan diukur dalam suatu skala penilaian yang sudah ditentukan pada proses sebelumnya. Contoh skala penilaian bisa menggunakan skala: Sangat kurang (1), kurang (2), cukup (3), baik (4) dan sangat baik (5)

Adapun penentuan skala nilai sebagai berikut:

Tabel 1. Menandai teman di Kolom Komentar Postingan *Calling for Campaign Volunteer*

Jumlah akun	Skala
0 – 2	1
2	2
3 – 4	3
5	4

Tabel 2. Kesesuaian pengunggahan twibbon dan pengunggahan kembali Postingan *Calling for Campaign Volunteer*

Jumlah Unggah Bertahan	Skala
6 jam	1
12 jam	2
18 jam	3
24 jam	4

Tabel 3. Nilai standar

No kriteria	Kriteria	Nilai standar
1	Menandai teman di Kolom Komentar Postingan <i>Calling for Campaign Volunteer</i>	3
2	Kesesuaian pengunggahan twibbon dan pengunggahan kembali Postingan <i>Calling for Campaign Volunteer</i>	4

Langkah 3, pemilihan kandidat

Pada tahapan ini, kita memberikan nilai pada profil atribut/kandidat pada setiap kriteria yang telah ditentukan, yang didapat dari hasil pengisian dari nilai skala penilaian.

Tabel 4. pemilihan kandidat

Kandidat	Jumlah akun teman yang ditandai	Kesesuaian pengunggahan twibbon dan pengunggahan kembali
Jonathan	4	24 jam
Amanda	2	18 jam
David	5	24 jam

Langkah 4: melakukan perhitungan gap

Setelah mendapatkan nilai atribut dari tiap masing-masing orang dilakukan penghitungan GAP. GAP sendiri adalah perbedaan antara profile yang dimiliki oleh masing-masing alternatif dengan profile standar perhitungan gap dilakukan dengan rumus:

$$GAP = \text{Nilai Atribut} - \text{Nilai Standar}$$

Langkah 5: melakukan pembobotan,

Setelah didapatkannya gap dari hasil perhitungan kemudian dilakukan pembobotan dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 5. Pembobotan nilai 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

Langkah 6, Perhitungan *Core factor* & *Secondary factor*

Setelah didapatkan nilai bobot dilakukan perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dari masing masing aspek penilaian dengan rumus:

Core factor (CF)

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

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*
 NC : Jumlah total nilai *core factor*
 IC : Jumlah item *core factor*

Secondary Factor (SF)

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

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
 NS : Jumlah total nilai *secondary factor*
 IS : Jumlah item *secondary factor*

Langkah 7: perhitungan nilai total

Setelah ditentukannya kriteria mana yang dijadikan *core factor* dan *secondary factor* kemudian dilakukan perhitungan sesuai rumus yang ada, setelah didapatkannya nilai *core factor* dan *secondary factor* dilakukan penjumlahan kedua nilai tersebut dengan rumus:

$$N(\text{aspek}) = ((x)\% * NCF) + ((x)\% * NSF)$$

Keterangan

NCF : Nilai rata-rata *Core factor*
 NSF : Nilai rata-rata *Secondary factor*
 N(aspek): Nilai total dari aspek/kriteria
 (x)% : Nilai persen yang diinputkan.
 Catatan: (x)% disesuaikan dengan yang dibuat pada Langkah 1

Langkah 8: melakukan perbandingan

Setelah didapatkan nilai total dari masing-masing kriteria dilakukan kembali perhitungan untuk menentukan perbandingan dengan rumus

$$\text{Ranking} = ((x)\% * \text{aspek ke-1}) + ((x)\% * \text{aspek ke-2}) + ((x)\% * \text{aspek ke-n})$$

Keterangan:

Aspek ke-1 : Nilai Aspek ke-1
 Aspek ke-2 : Nilai Aspek ke-2
 Aspek ke-n : Nilai Aspek ke-n
 (x)% : Nilai persen yang diinputkan
 Catatan: (x)% disesuaikan dengan yang dibuat pada Langkah 1

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini akan berisi perhitungan sesuai dengan langkah-langkah dalam metode *profile matching* yang telah dijelaskan sebelumnya.

Berdasarkan nilai pada tabel 4 lalu di konversikan dari tabel 1 dan tabel 2 maka masing-masing kandidat memperoleh nilai atribut sebagai berikut:

Kandidat Jonathan, pada kriteria 1, Jonathan hanya menandai 4 teman di kolom komentar postingan *Calling for Campaign Volunteer* sehingga diberi skala 3 (lihat tabel 1) sedangkan kesesuaian pengunggahan twibbon dan pengunggahan kembali postingan *Calling for Campaign Volunteer* bertahan selama 24 jam sehingga diberi skala 4 (lihat tabel 2).

Kandidat Amanda, pada kriteria 1, Amanda hanya menandai 2 teman di kolom komentar postingan *Calling for Campaign Volunteer* sehingga diberi skala 2 (lihat tabel 1) sedangkan kesesuaian pengunggahan twibbon dan pengunggahan kembali postingan *Calling for Campaign Volunteer* bertahan hanya 18 jam sehingga diberi skala 3 (lihat tabel 2).

Kandidat David, pada kriteria 1, David hanya menandai 5 teman di kolom komentar postingan *Calling for Campaign Volunteer* sehingga diberi skala 4 (lihat tabel 1) sedangkan kesesuaian pengunggahan twibbon dan pengunggahan kembali postingan *Calling for Campaign Volunteer* bertahan selama 24 jam sehingga diberi skala 4 (lihat tabel 2).

Dari data diatas, dapat di buat matriks yang bisa dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Penilaian atribut kandidat

Kandidat	Kriteria 1	Kriteria 2
Jonathan	3	4
Amanda	2	3
David	4	4

Langkah 4

Tahap selanjutnya yaitu melakukan perhitungan gap. Perhitungan ini merupakan perbedaan antara nilai atribut profile yang dimiliki oleh masing-masing kandidat (tabel 6) dengan nilai standar (tabel 3).

Untuk kandidat Jonathan, pada kriteria 1 memperoleh nilai 3 lalu dikurangi dengan nilai standar kriteria 1 yaitu 3 maka memperoleh nilai 0. Sedangkan untuk kriteria 2

yang memperoleh nilai 4 lalu di kurangi dengan nilai standar kriteria 2 yaitu 4 maka memperoleh nilai 0.

Untuk kandidat Amanda, pada kriteria 1 memperoleh nilai 2 lalu dikurangi dengan nilai standar kriteria 1 yaitu 3 maka memperoleh nilai -1. Sedangkan untuk kriteria 2 yang memperoleh nilai 3 lalu di kurangi dengan nilai standar kriteria 2 yaitu 4 maka memperoleh nilai -1.

Untuk kandidat David, pada kriteria 1 memperoleh nilai 4 lalu dikurangi dengan nilai standar kriteria 1 yaitu 3 maka memperoleh nilai 1. Sedangkan untuk kriteria 2 yang memperoleh nilai 4 lalu di kurangi dengan nilai standar kriteria 2 yaitu 4 maka memperoleh nilai 0.

Dari data diatas, dapat di buat matriks yang bisa dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. perhitungan gap / bobot nilai

Kandidat	Kriteria 1	Kriteria 2
Jonathan	3	4
Amanda	2	3
David	4	4
Nilai standar	3	4
Jonathan	0	0
Amanda	-1	-1
David	1	0

Langkah 5

Tabel 7 diatas berisi nilai kriteria oleh masing – masing kandidat yang kemudian dikurangi dengan nilai standar, sehingga menghasilkan bobot nilai.

Selanjutnya setiap profil kandidat diberi bobot nilai sesuai tabel pemetaan gap (tabel 5),

Untuk kandidat Jonathan, pada kriteria 1 selisih nilainya 0 maka diberi bobot nilai 5. Sedangkan untuk kriteria 2 selisih nilainya 0 maka diberi bobot nilai 5.

Untuk kandidat Amanda, pada kriteria 1 selisih nilainya -1 maka diberi bobot nilai 4. Sedangkan untuk kriteria 2 selisih nilainya -1 maka diberi bobot nilai 4.

Untuk kandidat David, pada kriteria 1 selisih nilainya 1 maka diberi bobot nilai 4,5. Sedangkan untuk kriteria 2 selisih nilainya 0 maka diberi bobot nilai 5.

Dari data diatas, dapat di buat matriks yang bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. pembobotan berdasarkan nilai gap

Kandidat	Kriteria 1	Kriteria 2
Jonathan	5	5
Amanda	4	4
David	4,5	5

Langkah 6

Setelah mendapatkan nilai bobot dari masing-masing kandidat, maka langkah selanjutnya adalah mengitung

core factor dan *secondary factor*. Yang menjadi *core factor* adalah kesesuaian pengunggahan twibbon dan pengunggahan ulang postingan *Calling for Campaign Volunteer*, sedangkan yang menjadi *secondary factor* adalah menandai teman di kolom komentar postingan *Calling for Campaign Volunteer*. Karena *core factor* dan *secondary factor* masing-masing 1, maka nilai rata-ratanya 1

Perhitungan NCF dan NSF Jonathan:

$$NCF = \frac{5}{1} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

Amanda :

$$NCF = \frac{4}{1} = 4$$

$$NSF = \frac{4}{1} = 4$$

David :

$$NCF = \frac{4,5}{1} = 4,5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

Dari data diatas, dapat di buat matriks yang bisa dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Perhitungan *core factor* dan *secondary factor*

Kandidat	NCF	NSF
Jonathan	5	5
Amanda	4	4
David	4,5	5

Langkah 7

Dari hasil perhitungan pada langkah 6 tersebut, berikutnya akan dihitung nilai total berdasarkan presentase dari CF dan SF

Jonathan :

$$N = 60\% (NCF) + 40\% (NSF)$$

$$= (0,6 \times 5) + (0,4 \times 5)$$

$$= 3 + 2$$

$$= 5$$

Amanda :

$$N = 60\% (NCF) + 40\% (NSF)$$

$$= (0,6 \times 4) + (0,4 \times 4)$$

$$= 2,4 + 1,6$$

$$= 4$$

David :

$$N = 60\% (NCF) + 40\% (NSF)$$

$$= (0,6 \times 4,5) + (0,4 \times 5)$$

$$= 2,7 + 2$$

$$= 4,7$$

Dari data diatas, dapat di buat matriks yang bisa dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Perhitungan nilai total *core factor* dan *secondary factor*

Kandidat	NCF	NSF	Nilai Total
Jonathan	3	2	5
Amanda	2,4	1,6	4
David	2,7	2	4,7

Langkah 8

Dari hasil perhitungan pada langkah 7, maka kandidat yang paling mungkin untuk menjadi volunteer di harisenin.com berdasarkan urutan adalah:

Tabel 11. Perangkingan kandidat

Kandidat	Nilai Total	Ranking
Jonathan	5	1
Amanda	4	3
David	4,7	2

4. Kesimpulan

Kegiatan volunteer yang diselenggarakan oleh harisenin.com merupakan program yang sangat banyak diminati oleh seluruh kalangan. Oleh karena itu, pasti banyak orang ingin mendaftar dan menjadi sulit bagi penyelenggara untuk memilih manakah kandidat yang benar-benar sesuai dan mengikuti tata cara pendaftaran dengan baik. Metode *profile matching* merupakan metode yang dapat digunakan untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan mencocokkan beberapa kriteria dengan nilai standar yang ditetapkan penyelenggara kegiatan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 3 kandidat volunteer diatas, setelah dilakukan perhitungan langkah demi langkah maka didapatkan bahwa kandidat yang paling mungkin atau yang paling sesuai untuk menjadi volunteer di harisenin.com adalah Jonathan, dilanjutkan dengan David, kemudian Amanda.

SUMBER RUJUKAN

- [1] Admin, "harisenin.com: Belajar Hemat, Dapat Kerja Cepat," <https://www.harisenin.com/>, 2020. <https://www.harisenin.com/> (accessed Apr. 03, 2022).
- [2] B. P. dan P. B. Kemdikbud RI, "Pengertian Sukarelawan," 2016. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/sukarelawan> (accessed Apr. 03, 2022).
- [3] D. Novandi and F. Fahrullah, "IMPLEMENTASI METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) DALAM

- PEMILIHAN KEPALA DINAS XYZ,” *jtk*, vol. 2, no. 1, pp. 6–13, 2021, [Online]. Available: <https://jtk.kodepena.org/index.php/jtk/article/view/33>.
- [4] A. S et al., *Sistem Pendukung Keputusan*. Media Sains Indonesia, 2022.
- [5] S. Rakasiwi, H. Kusumo, and I. Laila, “Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Profile matching* Berbasis Web,” *EVOLUSI J. Sains dan Manaj.*, vol. 9, no. 2, pp. 24–35, 2021, doi: 10.31294/evolusi.v9i2.10971.
- [6] E. Suhartono and M. Badrul, “Penerapan Metode *Profile matching* Untuk Menunjang Keputusan Seleksi Pegawai Baru,” *J. PROSISKO*, vol. 8, no. 2, pp. 75–82, 2021, doi: <https://doi.org/10.30656/prosisko.v8i1.2815>.
- [7] E. Ermatita, Y. Yulias, and M. Adrezo, “Pemodelan Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile matching* Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Palembang,” in *SENAMIKA 2020 II*, 2020, pp. 23–35.
- [8] J. A. Winarsih and S. Bahri, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Kenaikan Jabatan Pada PT. SMS Cengkareng Barat Dengan Metode *Profile matching*,” *Indones. J. Softw. Eng.*, vol. 4, no. 1, pp. 85–92, 2018, doi: 10.31294/ijse.v4i1.6392.
- [9] J. Banjarnahor, “Penerapan Metode *Profile matching* dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Jaya Prima Plastik),” *Remik*, vol. 5, no. 1, pp. 47–53, 2020, doi: 10.33395/remik.v5i1.10655.
- [10] Jeperson Hutahaean and Wily Julitawaty, “Implementasi Metode AHP Untuk Sistem Pendukung Keputusan Proses Kenaikan Jabatan Karyawan,” *SATESI J. Sains Teknol. dan Sist. Inf.*, vol. 1, no. 2, pp. 99–105, 2021, doi: 10.54259/satesi.v1i2.79.
- [11] A. Alwendi, “Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan menggunakan Metode *Profile matching* (Studi Kasus PT. Beyf Bersaudara),” *J. Inform. dan Rekayasa Perangkat Lunak*, vol. 2, no. 2, p. 69, 2020, doi: 10.36499/jinrpl.v2i2.3308.
- [12] N. Diaz and Sulindawaty, “Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Calon Peserta Paskibraka Kabupaten Karo Menggunakan *Profile matching*,” *J. Tek. Inform.*, vol. 1, no. 2, pp. 87–91, 2020, doi: 10.20884/1.jutif.2020.1.2.28.
- [13] P. D. Lesmono, “Sistem Pendukung Keputusan Untuk menentukan Beasiswa pada SMA Panca Karya Tangerang Dengan Metode *Profile matching*,” *Swabumi*, vol. 8, no. 1, pp. 37–45, 2020, doi: 10.31294/swabumi.v8i1.7751.
- [14] P. Sugiartawan, N. N. D. Ardriani, and I. M. W. Kusuma, “Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Promosi Jabatan Menggunakan Metode *Profile matching*,” *J. Sist. Inf. dan Komput. Terap. Indones.*, vol. 3, no. 4, pp. 36–47, 2021, doi: 10.22146/jsikti.
- [15] N. Uliah, B. Rifai, and S. Dalis, “Sistem Penunjang Keputusan Untuk Penentuan Ketua Ekstrakurikuler Menggunakan Metode *Profile matching*,” *J. Tek. Komput. AMIK BSI*, vol. 7, no. 2, pp. 194–199, 2021, doi: 10.31294/jtk.v4i2.
- [16] A. Diana, D. Achadiani, and H. Irawan, “Penerapan Metode *Profile matching* untuk Pendukung Keputusan Pemilihan Manajer Information Technology,” *J. Tek. Inform. dan Sist. Inf.*, vol. 7, no. 1, pp. 180–191, 2021, doi: 10.28932/jutisi.v7i1.3393.
- [17] L. Utari and I. Merina, “Penentuan kenaikan level pada karyawan dengan penerapan metode *profile matching*,” *Teknois J. Ilm. Teknol. Inf. dan Sains*, vol. 9, no. 2, pp. 65–78, 2019, doi: 10.36350/jbs.v9i2.67.