SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENEMPATAN KARYAWAN MENGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

Rahmadini Darwas¹, Aris Subadi²

^{1,2}DosenSistem Informasi STMIK Indonesia Padang

Jl. Khatib Sulaiman Dalam No. 1, Padang

Email: [¹dini@stmikindonesia.ac.id](mailto:dini@stmikindonesia.ac.id)

Submitted: 16-03-2017, Reviewed: 17 -03- 2017, Accepted 18-03-2017

<http://dx.doi.org/10.22202/jei.2017.v3i2.1670>

Abstrak

Penempatan karyawan dengan dukungan sistem pendukung keputusan merupakan salah satu implementasi perkembangan teknologi informasi. Agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan peran pada jabatan yang didudukinya secara tepat dan produktif, karyawan harus mempunyai beberapa kriteria seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang baik. Penempatan karyawan ini ditujukan guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode profile matching, yaitu membandingkan antara nilai target yang harus dicapai karyawan dengan nilai yang dimiliki berdasarkan potensinya sehingga dihasilkan selisih antara perbandingan kedua nilai tersebut (gap). Penelitian ini menghasilkan urutan ranking dari karyawan yang memiliki kinerja baik dan telah diseleksi, serta output dari sistem pendukung keputusan tersebut dapat membantu pengambil keputusan dalam memilih alternatif penempatan karyawan. Software ini dibuat dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database menggunakan MySQL.

Kata Kunci : Sistem pendukung keputusan, profile matching, penempatan karyawan

Abstract

Placement of employees with the support decision support system is one implementation of the development of information technology. So that employees can carry out tasks and roles in the Office serving precisely and productive, employees need to have several criteria such as knowledge, skills, attitudes, and behaviors. The placement of employees is intended to keep the balance between workforce composition of the job or position. The methods used in this research is a method of profile matching, i.e. Comparing the interrelations between the value of the target to be achieved by the value of employee-owned on the basis of its potential so that the resulting difference between the comparison of both those values (gap). This research resulted in the order of rank of employees who have good performance and has been selected, as well as

the output of a decision support system that can help the decision maker in choosing an alternative placement of employees. This software is created by using the PHP programming language and uses the MySQL database.

Keywords: *decision support system, profile matching, Placement of employees*

1. PENDAHULUAN

Penempatan tugas sangat perlu dilakukan sebagai perencanaan karir pegawai dan juga untuk meremajakan suatu posisi jabatan. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. (Nanda & Yani 2016). Ditentukannya suatu kriteria-kriteria dalam penempatan tugas karyawan tidak terlepas dari tujuan agar karyawan yang akan dipindahkan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Dalam proses penempatan tugas dan perencanaan karir di dalam suatu perusahaan hanya berdasarkan dari beberapa aspek saja yaitu tingkat pendidikan, lamanya waktu bekerja dan menggunakan metode konvensional, yaitu dengan melalui tes administrasi tes psikologi dan wawancara. Namun beberapa aspek tersebut tidaklah cukup untuk menopang berhasilnya suatu pengambilan keputusan yang tepat. Dengan sistem pengambilan keputusan (SPK) yang baik maka akan menghasilkan suatu pengambilan keputusan yang baik pula. SPK tidak untuk menggantikan fungsi pengambil keputusan dalam membuat keputusan, melainkan hanyalah sebagai alat bantu

pengambil keputusan dalam melaksanakan tugasnya (Putri & Saleh 2016)

Agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan peran pada jabatan di tempat yang didudukinya secara tepat dan produktif, karyawan harus memiliki beberapa kriteria seperti pengetahuan, ketrampilan, sikap dan perilaku yang baik. Sistem pengambilan keputusan ini dibangun untuk membantu perusahaan dalam proses penempatan karyawan yang memiliki kinerja baik. Karyawan yang berkinerja baik akan dipindah tugaskan guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Mutakhir

Penelitian tentang sistem pendukung keputusan menggunakan metode profile matching telah beberapa kali dilakukan sebelumnya

Menurut (Setiawati et al. 2016) Tes Dominant – Influence – Steady-Compliance (DISC) merupakan salah satu alat tes psikologi yang dijadikan alat oleh beberapa perusahaan untuk mengetahui tingkat kepribadian karyawannya. Tes ini berguna agar perusahaan mengetahui kepribadian

karyawannya dari aspek current style, pressure style dan self style sehingga tes ini dapat membantu proses penempatan karyawan sesuai dengan kepribadiannya. Hasil dari tes DISC ini dijadikan sebagai kriteria pendukung yang dihitung menggunakan metode Profile Matching dan menghasilkan perangkungan. Hasil dari penelitian ini berupa rekomendasi karyawan yang dapat menempati suatu jabatan sesuai dengan kepribadiannya dengan keakurasian data yang di uji sebesar 85,8%.

Penelitian lainnya dilakukan oleh (Ariantono et al. 2015), dalam penelitiannya yaitu Sistem Pendukung Keputusan (SPK) menggunakan metode profile matching dapat menganalisis beberapa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sesuai dengan profil jabatan yang ada, agar SDM dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan karakteristik yang diperlukan. Proses Pengangkatan jabatan selama ini dilakukan secara manual dan belum adanya database untuk penyimpanan profil jabatan yang akan di tempati dan profil pegawai yang akan mengisi jabatan tersebut. Dengan adanya sistem pendukung keputusan tersebut dapat membantu memberikan rekomendasi pegawai ASN dalam kenaikan pangkat jabatan

pada instansi pemerintahan terkait dengan metode profile matching, dimana sistem mencocokkan profil jabatan yang akan ditempati dengan profil pegawai ASN yang akan menempati posisi tersebut.

Dari beberapa penelitian yang pernah dilakukan tersebut, maka akan dibuat suatu aplikasi sistem pendukung keputusan penempatan karyawan menggunakan metode profile matching dimana penentuan rangking berdasarkan pada aspek kecerdasan, sikap kerja dan perilaku.

2.2 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan menurut Keen dan Scoot Morton dalam Turban E adalah sebagai berikut, sistem pendukung keputusan merupakan pasangan intelektual dari sumber daya manusia dengan kemampuan komputer untuk memperbaiki keputusan, yaitu sistem pendukung keputusan berbasis komputer bagi pembuat keputusan manajemen yang menghadapi masalah semi terstruktur. Gory dan Scoot-Marton, mendefinisikan sistem pendukung keputusan sebagai kumpulan prosedur basis model untuk memproses data dan keputusan guna membantu manajer dalam membuat keputusan. Supaya sukses sistem harus sederhana, sehat, mudah dikendalikan, adaptif, lengkap dalam persoalan penting dan mudah untuk

didokumentasikan (Ananta & Winiarti 2013)

2.3 Profile Matching

Proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi seorang pegawai ke dalam 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 bagi seorang calon pegawai untuk bisa diterima (Ananta & Winiarti 2013). Sistem kompetensi akan mendeskripsikan prestasi dan potensi sumber daya manusia sesuai dengan unit kerjanya. Pencapaian prestasi karyawan dan potensinya dapat terlihat apakah kompetensinya tersebut telah sesuai dengan tugas pekerjaan yang dimilikinya (Kasus et al. 2013).

Dalam penentuan peringkat (ranking) kandidat terdapat aspek yang menentukan, adalah sebagai berikut : (Handojo et al. 2003)

- Aspek Kapasitas Intelektual / Kecerdasan
- Aspek Sikap Kerja
- Aspek Perilaku

Tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *profile matching* adalah sebagai berikut.

a. 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 jabatan dengan profil karyawan yang diinginkan (gap). Dalam penentuan peringkat pada aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku untuk jabatan yang sama pada setiap gap, Gap merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Metode ini merupakan salah satu metode yang umum digunakan dalam pengelolaan manajemen suatu lembaga. Secara harfiah kata “gap” mengindikasikan adanya suatu perbedaan (disparity) antara satu hal dengan hal lainnya (Nuraini et al. 2011). Diberikan bobot nilai sesuai dengan tabel 1 berikut

Tabel 1: Bobot Nilai Gap

No	Selisih 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 : Konsep dan Aplikasi

Sistem Pendukung Keputusan
(Kusrini 2007)

factor

IS = Jumlah item *secondary factor*

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

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk ketiga aspek yang dibutuhkan, kemudian tiap aspek dikelompokkan lagi menjadi 2 kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*

Ń *Core Factor*

merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. Untuk Menghitung *core factor* digunakan rumus :

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

Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata *core factor*

NC = Jumlah total nilai *core factor*

IC = Jumlah item *core factor*

Ń *Secondary Factor*

Secondary factor adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor*. Untuk menghitung *secondary factor* digunakan rumus :

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

Keterangan :

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*

NS = Jumlah total nilai *secondary*

c. Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek

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 :

$$N = 40 \% NC + 60\% NSc$$

Keterangan :

N = Nilai Total Tiap Aspek

NC = Nilai *Core Factor*

NSc = Nilai *Secondary Factor*

d. Perhitungan Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah rangking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan/posisi tertentu. Penentuan mengacu rangking pada hasil perhitungan yang ditujukan pada rumus di bawah ini :

$$\text{Rangking} = 20\% NKI + 30\% NSK + 50\% NP$$

Keterangan :

N = Nilai Kapasitas Intelektual

NCI= Nilai Sikap Kerja

NSI = Nilai Perilaku

3. METODE PENELITIAN

Subjek penelitian adalah sistem pendukung keputusan penempatan karyawan kenaikan jabatan

menggunakan bahasa pemrograman PHP. Penelitian ini bersifat internal untuk membantu perusahaan. Metode yang digunakan adalah metode *profile matching* yaitu dengan membandingkan antara kompetensi seorang pegawai ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap). Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu metode Wawancara (interview), observasi, dan studi pustaka. Metode analisa yang digunakan adalah metode kuantitatif dan analisa sistem. Analisis sistem informasi difokuskan kepada masalah dan kebutuhan bisnis, tidak tergantung pada teknologi apapun yang akan atau dapat digunakan untuk mengimplementasikan solusi masalah (Firdaus & Bardadi 2010)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penentuan kriteria yang akan digunakan ditentukan oleh Pimpinan (*Decision Maker*) yang disesuaikan dengan aturan-aturan yang ada pada objek penelitian.

a. Aspek Penilaian

Menentukan aspek dan kriteria yang akan dinilai dalam proses penempatan karyawan. Masing-masing aspek memiliki total nilai persentase 100%

Tabel 2: Aspek Penilaian Karyawan
Pada PT Laju Perdana Indah

Aspek	Persentase	Kriteria
Kecerdasan	30 %	- Sistematika Berpikir - Logika Praktis - Konsentrasi - Antisipasi
Sikap Kerja	35 %	- Ketelitian dan tanggung jawab - kehati-hatian - Vitalitas dan perencanaan - Dorongan berprestasi
Perilaku	35%	- kekuasaan - Pengaruh - Keteguhan hati - Pemenuhan

b. Proses Penilaian Karyawan Berdasarkan aspek penilaian

Tabel 3: Nilai Aspek Kecerdasan
Karyawan

No	Id karyawan	Sistematika berpikir	Logika praktis	Konsentrasi	antisipasi
1	K001	3	4	3	2
2	K002	4	3	4	5
3	K003	2	4	4	3

Tabel 4: Nilai Aspek Sikap Kerja
Karyawan

No	Id Karyawan	Ketelitian dan Tanggungjawab	Kehati-hatian	Vitalitas dan Perencanaan	Dorongan berprestasi
1	K001	3	4	3	4
2	K002	4	3	4	3
3	K003	2	5	3	4

Tabel 5: Nilai Aspek Perilaku
Karyawan

No	Id Karyawan	Kekuasaan	Pengaruh	Keteguhan Hati	Pemenuhan
1	K001	4	3	3	4
2	K002	4	4	3	3
3	K003	4	3	4	5

c. Pemetaan Gap

Tahap pemetaan gap adalah proses menghitung selisih nilai kriteria yang telah ditentukan pimpinan dengan nilai perolehan yang didapat oleh karyawan

Tabel 6: Pemetaan Gap

No	Id karyawan	KA01				KA02				KA03			
		K1	K2	K3	K4	SK1	SK2	SK3	SK4	P1	P2	P3	P4
1	K001	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4
2	K002	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3
3	K003	2	4	4	3	2	5	3	4	4	3	4	5
Profil karyawan		4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5
1	K001	-1	1	1	2	0	0	0	-1	0	0	1	1
2	K002	0	0	0	1	1	1	1	2	0	1	-1	-2
3	K003	1	0	1	-1	1	0	-1	0	0	0	0	0

K01 = Kecerdasan

K02 = Sikap Kerja

K03 = Perilaku

K1=Sistematika berpikir

K2 = Logika Praktis

K3= Konsentrasi

K4 = Antisipasi

SK1 = Ketelitian dan Tanggungjawab

SK2 = Kehati-hatian

SK3 = Vitalitas dan Perencanaan

SK4 = Dorongan berprestasi

P1 = Kekuasaan

P2 = Pengaruh

P3 = Keteguhan hati

P4 = Pemenuhan

d. Pembobotan

Tabel 7 :Pembobotan

No	IdKaryaw	KA01				KA02				KA03			
		K1	K2	K3	K4	SK1	SK2	SK3	SK4	P1	P2	P3	P4
1	K001	4	4,5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4
2	K002	5	5	5	4,5	4,5	4	4,5	3	5	4,5	4	3
3	K003	3	4,5	5	4	4	4,5	5	4,5	5	5	5	5

e. Pengelompokkan Core Factor dan Secondary Factor

Tabel 8 :Pengelompokkan Bobot Nilai Gap Kecerdasan

No	Id karyawan	K1	K2	K3	K4	Core Factor	Secondary Factor
1	K001	4	4,5	4	3	4,25	3,5
2	K002	5	5	5	4,5	5	4,75
3	K003	3	4,5	5	4	3,75	4,5

Tabel 9 :Pengelompokkan Bobot Nilai Gap Sikap Kerja

No	Id karyawan	SK1	SK2	SK3	SK4	Core Factor	Secondary Factor
1	K001	5	5	5	4	5	4,5
2	K002	4,5	4	4,5	3	4,25	3,75
3	K003	4	4	4,5	5	4	4,75

Tabel 10 :Pengelompokkan Bobot Nilai Gap Perilaku

No	Id karyawan	P1	P2	P3	P4	Core Factor	Secondary Factor
1	K001	5	5	4	4	5	4
2	K002	5	4,5	4	3	4,75	3,5
3	K003	5	5	5	5	5	5

f. Nilai Total Tiap Aspek

Tabel 11 : Nilai Total Tiap Aspek

No	Id karyawan	Kecerdasan	Sikap kerja	Perilaku
1	K001	3,8	4,7	4,4
2	K002	4,85	3,95	4
3	K003	4,2	4,4	5

g. Perhitungan Ranking

Tabel 12 : Perhitungan Rangkang

No	Id karyawan	Kecerdasan	Sikap kerja	Perilaku	Hasil
1	K001	1,14	1,645	1,54	4,325
2	K002	1,455	1,38	1,4	4,235
3	K003	1,26	1,54	1,75	4,55

h. Tampilan Menu Utama

Tampilan *default* ini terdiri dari empat *sub* menu yaitu menu *home*, *login admin*, *login karyawan* dan *login*

pimpinanmenu untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar2 berikut ini:

Gambar 1 :Tampilan Default
Sistem Pendukung Keputusan
Penempatan Karyawan

§ Login

Form ini digunakan untuk login user ke sistem. User yang menggunakan sistem akan login dengan user namedan password. Dalam login ini ada 3 user yaitu : admin,karyawan dan pimpinan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini:

Gambar 2 :FormLogin

§ Form Data Aspek dan Kriteria

Form ini merupakan form pengaturan data aspek dan kriteria yang akan dinilai untuk penempatan karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:

Aspek dan Kriteria

Gambar 3 :Form Pengaturan Data

Aspek dan Kriteria

§ Form Core dan Secondary Factor

Form ini berfungsi untuk menentukan nilai core dan secondary factor yang akan dinilai dalam penempatan karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 5 berikut ini:

Gambar 4:Form Nilai Core dan Secondary factor

§ Form Input Data Karyawan

Form ini merupakan form untuk menginputkan data-data Karyawan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 5 berikut ini:

Input Data Karyawan

Input Karyawan

NIK :

Nama Karyawan :

Jenis Kelamin :

Alamat :

Tempat / tgl Lahir :

No. HP :

Password :

Simpan

Gambar5 :Form Input Data Karyawan

Form Penilaian

Form ini merupakan form untuk menginputkan data-data nilai karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 6 berikut ini:

Input Nilai Karyawan

Nilai Karyawan

NIK Karyawan :

Kategori :

Nilai Karyawan :

Simpan

List Penilaian Karyawan

10 records per page

NIK	Karyawan	Kategori	Nilai Karyawan	Aksi
1	1001-Suman	101-Sistematis	4	

Showing 1 out of 1 entries

Gambar 6 :Form Penilaian Karyawan

Report

Pada sub menu report terdapat form hasil akhir serta laporan yang dihasilkan dalam proses penempatan karyawan.

1) Form Hasil Akhir

Form ini Merupakan bagian output dalam sistem pendukung

keputusan penempatan karyawan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 7 berikut ini:

Form Hasil Akhir

LAPORAN KARYAWAN BERDASARKAN METODE PROFILE MATCHING

NIK	NAMA KARYAWAN	REKORING	KETERANGAN
1001	SUMAN	3.00	Ditakreditasi
1002	ANISA PRATIWI	3.00	Ditakreditasi
1003	MURAHIM	3.00	Ditakreditasi

Gambar 7 :Form Hasil Akhir

2) Laporan Data Perkaryawan

Laporan ini adalah hasil dari proses metode *profile matching*, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 8 berikut ini:

Laporan Data Perkaryawan

PT. LAJU PERDANA INDAH
Desa Melai Indah-Cempaka-Okt Timur
Sumatera Selatan

Hasil Akhir Metode Profil Matching Karyawan

I. PROFIL KARYAWAN

NIK	NAMA KARYAWAN	REKORING	KETERANGAN
1001	SUMAN	3.00	Ditakreditasi
1002	ANISA PRATIWI	3.00	Ditakreditasi
1003	MURAHIM	3.00	Ditakreditasi

II. DATA NILAI TOTAL

Nilai Karyawan	Primary Factor	Secondary Factor	Nilai Total
1001-Suman	3.00	1.00	3.00
1002-ANISA	3.00	1.00	3.00
1003-MURAHIM	3.00	1.00	3.00

III. HASIL AKHIR METODE PROFILE MATCHING

Nilai Karyawan	Primary Factor	Secondary Factor	Nilai Total
1001-Suman	3.00	1.00	3.00
1002-ANISA	3.00	1.00	3.00
1003-MURAHIM	3.00	1.00	3.00

Gambar8 : Laporan Data Perkaryawan

3) Laporan Daftar Karyawan

Merupakan laporan daftar hasil seleksi karyawan berdasarkan nilai tertinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada

Gambar 9 berikut ini:

ID	NAMA KARYAWAN	POSISI	PASI
001	ANDRIANUS	3.00	Andrianus
002	ANDRIANUS	3.00	Andrianus
003	ANDRIANUS	3.00	Andrianus

Gambar 9 : Laporan Daftar Karyawan

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Sistem Pendukung Keputusan ini menampilkan rangking dari karyawan sebagai bahan pertimbangan dan alat bantu dalam pengambilan keputusan untuk penempatan karyawan. Dengan menerapkan aplikasi sistem pendukung keputusan menggunakan metode *profilematching* untuk memudahkan peran pengambil keputusan dalam penempatan karyawan serta dapat memilih karyawan dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Sistem ini hanya menjadi alat bantu bagi pengambil keputusan, keputusan akhir tetap berada ditangan pengambil keputusan.

Dalam penerapan sistem penunjang keputusan penempatan karyawan, sistem lama sebaiknya tetap berjalan seperti biasa hingga sistem pendukung keputusan yang baru tersebut siap untuk menggantikan sistem yang lama. Hendaknya ada suatu pelatihan atau *training* yang dilakukan kepada staf administrasi tentang penggunaan sistem penunjang keputusan penempatan

karyawan pada PT. Laju Perdana Indah, sehingga sesuai dengan hasil yang diharapkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada STMIK Indonesia Padang yang telah membiayai penelitian ini dengan nomor kontrak 895.016/A.12/STMIK-I/2016.

REFERENSI

- Ananta, P.W. & Winiarti, S., 2013. MENGGUNAKAN METODE GAP KOMPETENSI. , 1, pp.574–583.
- Ariantono, P., Sudarma, M. & Mertasana, A., 2015. Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kenaikan Posisi Jabatan Pada Instansi Pemerintahan Dengan Metode Profile Matching. , 2(2), pp.38–43.
- Firdaus, M.A. & Bardadi, A., 2010. Analisis Sistem Informasi Manajemen Perkuliahan pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. , 2(2), pp.272–285.
- Handojo, A. et al., 2003. PEMBUATAN APLIKASI SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN UNTUK PROSES KENAIKAN JABATAN DAN PERENCANAAN KARIR PADA PT . X Rachma Yunita. , 4(2), pp.98–106.
- Kasus, S. et al., 2013. Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching. , pp.48–55.

Kusrini, 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*, Yogyakarta: Andi Offset.

Nanda, A. & Yani, R., 2016. *PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo)*,

Nuraini, C., Utama, D.N. & Bey, Z., 2011. Implementasi Analisis Gap untuk Sistem Pendukung Keputusan (SPK) Kenaikan Jabatan. , 4(1), pp.1–17.

Putri, N.E. & Saleh, T., 2016. *SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN MAHASISWA BERPRESTASI MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING PADA STMIK INDONESIA PADANG* , 9(1), pp.13–29.

Setiawati, I., Abdillah, G. & Hadiana, A., 2016. *SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENEMPATAN KARYAWAN BERDASARKAN TEST DOMINANT-INFLUENCE-STEADY-COMPLIANCE (DISC) MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING* , pp.25–30.