



Penentuan Ketua OSIS Menggunakan Metode Profile Matching Pada SMK Cengkareng 1 Jakarta Barat

Ade Nuraini¹⁾, Hardiyan²⁾, Mia Rosmiati³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Program Studi Sistem Informasi, STMIK Nusa Mandiri Jakarta Barat

Jl. Kramat Raya No.18, RT.5/RW.7, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10450

E-mail : adenuraini1997@gmail.com¹⁾, hardiyan.hry@bsi.ac.id²⁾, mia.mrm@bsi.ac.id³⁾

Abstract

The role of the Student Council in the environment of junior high school, high school, vocational school / equivalent has an important function in improving the quality or environment of the school, proper selection in determining the Student Council Chair is necessary to be able to protect and become role models for students in the school environment. The absence of permanent application of specific criteria, and the lack of understanding of voters in choosing the student council according to the criteria, made this study more helpful in applying the criteria using the profile matching method. It is expected to be able to help the schools in Cengkareng 1 Vocational School in facilitating the selection of Student Council. Criteria that have been determined are: Aspects of Behavior, Intellectual Aspects, Aspects of Responsibility, Aspects of Communication, Aspects of Creativity. Assessment is done by filling out the Likert scale questionnaire by SMK Cengkareng 1 students, where Scale 5 = Very Good, Scale 4 = Good, Scale 3 = Doubtful - Doubtful, Scale 2 = Disagree, Scale 1 = Strongly Disagree. The results are processed using the profile matching method, and Based on the results obtained the highest ranking is Putri Kusumawati with the final value of 4.75. So it can be concluded that there is an influence in determining the selection of student council leaders using the profile matching method according to existing criteria.

Keywords: *Determination of Student Council Chairman, Student Council President Election, Profile Matching Method*

Abstrak

Peranan OSIS dalam lingkungan sekolah tingkat SMP, SMA, SMK/ sederajat memiliki fungsi yang penting dalam meningkatkan mutu atau lingkungan sekolah, pemilihan yang tepat dalam menentukan Ketua OSIS sangat diperlukan agar mampu mengayomi dan menjadi suri teladan bagi siswa/i dalam lingkungan sekolah. Tidak adanya penerapan tetap tentang kriteria khusus, dan tidak adanya pemahaman pemilih dalam memilih ketua osis sesuai dengan kriteria, membuat penelitian ini lebih membantu dalam menerapkan kriteria dengan menggunakan metode *profile matching*. Diharapkan dapat membantu pihak sekolah yang ada pada SMK Cengkareng 1 dalam memudahkan pemilihan OSIS. Kriteria yang telah ditentukan yaitu: Aspek Perilaku, Aspek Intelektual, Aspek Tanggung jawab, Aspek Komunikasi, Aspek Kreatifitas. Penilaian dilakukan dengan mengisi angket skala likert oleh para siswa/i SMK Cengkareng 1, dimana Skala 5 = Sangat Baik, Skala 4 = Baik, Skala 3 = Ragu – Ragu, Skala 2 = Tidak Setuju, Skala 1 = Sangat Tidak Setuju. Hasil diolah dengan metode *profile matching*, dan Berdasarkan hasil yang didapat perolehan peringkat teratas adalah Putri Kusumawati dengan nilai akhir yaitu 4,75. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh dalam penentuan pemilihan ketua osis menggunakan metode *profile matching* sesuai kriteria yang ada.

Kata kunci: Penentuan Ketua OSIS, Pemilihan Ketua OSIS, Metode *Profile Matching*

1. Pendahuluan

Khususnya OSIS, OSIS juga perlu seorang pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang bertanggung jawab kepada seluruh anggotanya dan juga dalam organisasi sekolah. Kegiatan siswa/i di lingkungan sekolah SMK CENGKARENG 1

tidak luput dari seorang pemimpin OSIS yang bertanggung jawab, semua itu dilakukan agar organisasi yang ada di sekolah dapat berjalan sesuai dengan rencana. OSIS merupakan kegiatan yang wajib dilakukan setiap tahun. Pemilihan ketua OSIS

dilakukan dengan memberikan penilaian terhadap siswa.

Dalam kehidupan sehari-hari setiap manusia sering dihadapkan pada suatu keadaan, dimana ia harus mengambil sebuah keputusan untuk memilih satu dari beberapa pilihan yang ada.

Penelitian sebelumnya dalam membantu memilih keputusan, adanya sistem penunjang keputusan menjadi sebagai solusi dimana memberikan dukungan atas pertimbangan alternatif dalam proses pengangkatan pelatih. Pengambilan keputusan yang baik dan akurat akan menjadi kunci keberhasilan dalam pemecahan masalah untuk mengambil sebuah keputusan. Sama halnya dengan pemilihan Ketua OSIS, masih banyak memilih, siswa/i yang sulit untuk mengambil sebuah keputusan untuk menentukan siapa yang pantas dipilih untuk menjadi Ketua OSIS [1].

Suatu permasalahan yang sering terjadi dalam pemilihan ketua OSIS yaitu, sering kali memilih hanya memilih kandidat ketua OSIS yang mereka kenal saja atau memilih karena kandidat tersebut populer di kalangan sekolah. Karena itu, banyak calon memilih yang tidak tahu mengenai latar belakang calon ketua OSIS yang akan mereka pilih. Penelitian sebelumnya dengan perhitungan menggunakan Metode *Profile Matching*, merupakan mekanisme dalam membantu pengambilan keputusan untuk menentukan suatu jabatan Ketua OSIS melalui pemilihan kriteria yang sudah ditentukan [2].

Sistem penunjang keputusan atau *Decision Support System* (DSS) adalah sistem informasi yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data yang digunakan untuk membantu pengambilan keputusan pada situasi yang tidak terstruktur di mana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat [3].

Penelitian sebelumnya Organisasi Siswa Intra Sekolah atau OSIS adalah suatu organisasi yang berada di tingkat sekolah di Indonesia yang dimulai dari Sekolah Menengah yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat. OSIS diurus dan dikelola oleh murid-murid yang terpilih untuk menjadi pengurus OSIS. Biasanya organisasi ini memiliki seorang pemimpin OSIS, dan pembimbing dari guru yang dipilih oleh pihak sekolah. Anggota OSIS adalah seluruh siswa yang berada pada satu sekolah tempat OSIS itu berada. Seluruh anggota OSIS berhak untuk memilih calonnya yang akan datang, untuk kemudian menjadi pengurus OSIS selanjutnya [4].

Penelitian sebelumnya untuk melahirkan seorang pemimpin yang berdedikasi tinggi, mengerti dan cepat tanggap terhadap setiap permasalahan yang timbul tidaklah mudah, karena mereka tidak hanya dituntut memiliki kecerdasan dan kecakapan, tetapi juga harus memiliki jiwa kepemimpinan, rasa

tanggung jawab yang besar, dan dapat menjadi panutan”[5].

Secara garis besar, *profile matching* merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan sehingga diketahui perbedaan kompetensinya (GAP), semakin kecil GAP yang dihasilkan maka semakin besar bobot nilainya sehingga peluang menjadi besar pula.

Penelitian sebelumnya dengan judul pemilihan pegawai berprestasi dengan menggunakan metode *profile matching* pada Kecamatan Pinang Kota Tangerang yang memiliki penilaian prestasi kerjanya dilakukan setiap tahun. Dari hasil perhitungan di atas, Hasil akhir tersebut diurutkan dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah untuk mengetahui siapa yang layak menjadi pegawai berprestasi. Yang mendapatkan predikat sebagai pegawai berprestasi pada Kecamatan Pinang Kota Tangerang adalah Sudaswan mendapatkan nilai akhir 4,95 dan Fatimah mendapatkan nilai akhir 4,865 [6].

Penelitian sebelumnya dengan judul sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode *profile matching*. Penelitian dilakukan dengan menentukan aspek dan sub aspek, serta mencari nilai bobot untuk setiap sub aspek, mencari GAP antara profil dengan keadaan data dari karyawan. Dengan menggunakan metode ini, ditentukan persentase kedua unsur aspek dan ditotal, kemudian dilakukan proses perankingan yang akan menentukan alternatif yang optimal, yaitu karyawan terbaik [7].

Penelitian sebelumnya dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Personel Homeband Universitas Brawijaya Menggunakan Metode *Profile Matching*, posisi yang dicari adalah Vokalis Pria, Vokalis Wanita, Gitaris, Pemain Gitar Bass, Pemain Keyboard dan Drummer. Setiap posisi masing-masing memiliki 6 faktor penilaian, 6 faktor tersebut masing-masing terdiri dari 4 *core factor* dan 2 *secondary factor*. Hasil dari pengujian didapatkan akurasi sistem mencapai 83.3%, yaitu 5 dari 6 keluaran sistem merupakan personel yang dipilih oleh juri untuk menjabar sebagai personel Homeband Universitas Brawijaya [8].

Penelitian sebelumnya dengan judul penggunaan metode *profile matching* untuk sistem penunjang keputusan kenaikan jabatan pada instansi pemerintah, wai untuk kenaikan jabatan dari semua aspek yang terkait dengan uraian sebagai berikut: dari aspek sikap kerja: kesetiaan, tanggung jawab, kejujuran, ketaatan dan kerjasama. Dari aspek kecerdasan : prestasi kerja, prakarsa, dan kepemimpinan. Dari aspek prestasi kerja: kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan. Dari aspek pendidikan: Pendidikan terakhir, kemampuan dan lama bekerja Hasil penelitian dari perhitungan *Profile Matching*

menyatakan bahwa alternatif yang terpilih dan paling sesuai dengan kriteria adalah pegawai-2 (P2) dengan hasil Profile Matching yang diperoleh dari kuesioner oleh 3 responden yang memberikan jawabannya dihitung dan didapat hasil akhir bahwa Pegawai-5 (P5) unggul 4,15 berbanding dengan pegawai-1 (P1) sebesar 4,06 [9].

Penerapan Metode *Profile Matching* pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ketua Program Studi (STUDI Kasus: Program Studi Teknik Informatika STMIK Musi Rawas), Konsep metode *Profile Matching* adalah 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 seseorang menempati posisi tersebut. Hasil akhir dari penelitian ini adalah didapatkan informasi peringkat dari setiap calon ketua Program Studi dengan didasarkan pada perhitungan *Profile Matching*. Konsep metode *Profile Matching* adalah 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 seseorang menempati posisi tersebut. Hasil akhir dari penelitian ini adalah didapatkan informasi peringkat dari setiap calon ketua Program Studi dengan didasarkan pada perhitungan *Profile Matching*. [10]

2. Metode Penelitian

Langkah- langkah metode penelitian yang digunakan sebagai berikut:

2.1 Analisa Kebutuhan

Melakukan wawancara dengan pembina OSIS yaitu pak Tri suharyono S.PD untuk mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan para siswa, serta apa saja kriteria-kriteria yang akan mempengaruhi dalam menentukan ketua OSIS. Kemudian meminta data-data OSIS yang diperlukan untuk kebutuhan analisa lainnya yang di wakili oleh pengurus OSIS SMK CENGKARENG 1 JAKARTA. Data-data yang telah diperoleh akan di jadikan bahan untuk membuat kuesioner yang akan di ajukan kepada perwakilan siswa, sesuai kebutuhan yang akan diisi. Setelah terkumpul dilakukan pengolahan data yang akan digunakan pada tahap analisis. Pada proses analisis akan dikaji data-data yang ada menggunakan metode *profile matching* yang telah dipelajari pada tahap awal.

Dan teknik pengumpulan data berdasarkan observasi lapangan beserta penjelasan melalui wawancara pihak terkait.

2.1.1 Metode Observasi

Metode ini diterapkan dalam rangka mengamati proses pemilihan Ketua OSIS yang dilakukan secara berkala pada SMK CENGKARENG 1 JAKARTA yang beralamat di Jl. Bambu Larangan No.67 Cengkareng - Jakarta Barat.

2.1.2 Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan membaca serta mempelajari dokumen-dokumen, jurnal, dan buku – buku yang berhubungan dengan objek penelitian. Guna mendapatkan teori/konsep/generalisasi yang dapat digunakan sebagai landasan teori dan kerangka pemikiran dalam penelitian, dan untuk mencari metodologi yang sesuai serta membandingkan antara teori yang ada dengan fakta yang terjadi di lapangan.

2.1.3 Metode Wawancara

Metode Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara berdialog yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi. Peneliti melakukan Tanya jawab langsung kepada anggota OSIS dan Pembina OSIS SMK CENGKARENG 1 JAKARTA.

2.2 Identifikasi masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, adapun identifikasi masalah dari hasil analisis di perusahaan adalah sebagai berikut:

2.2.1 Memudahkan SMK CENGKARENG 1 dalam pemilihan Ketua OSIS dengan menggunakan alternatif perhitungan metode *Profile Matching* dengan kriteria yang ditentukan.

2.2.2 Menerapkan metode *Profile Matching* dalam pemilihan ketua OSIS agar mendapatkan hasil yang akurat.

2.3 Ruang Lingkup Permasalahan

Permasalahan dibatasi dengan membahas yaitu:

1. Objek penelitian ini dilakukan pada SMK Cengkareng 1 dalam membahas pemilihan Ketua Osis sesuai kriteria.
2. Penilaian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan kriteria yang telah ditetapkan.
3. Objek penelitian ini menggunakan perhitungan Metode *Profile Matching*.
4. Penelitian ini memberikan kemudahan dengan alternatif pemecahan masalah menggunakan metode yang ada
5. Hasil diharapkan dapat diterapkan pada SMK Cengkareng 1 Jakarta Barat

2.4 Tahap Perhitungan

1. Pemetaan Gap Kompetensi Gap yang dimaksud di sini adalah perbedaan antara profil siswa

dengan profil pencapaian. Atau bisa ditunjukkan dengan rumus (1).

$$\text{GAP} = \text{Profil kandidat} - \text{Nilai Target} \dots (1)$$

Nilai Target yang telah ditentukan oleh masing-masing aspek dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Nilai Target

No	Kriteria	Nilai Target	Jenis
A1	Aspek Perilaku	5	Core Factor
A2	Aspek Intelektual	3	Second Factor
A3	Aspek Tanggungjawab	5	Core Factor
A4	Aspek Komunikasi	5	Core Factor
A5	Aspek Kreativitas	4	Second Factor

2. Setelah diperoleh *gap* pada masing-masing siswa, setiap profil siswa diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai *gap*, seperti tabel 2.

Tabel 2. Bobot Nilai Gap

No,	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
2	1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat
4	2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat
6	3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat
8	4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat

3. Perhitungan Pembobotan akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri, seperti tabel 3.

Tabel 3. Bobot Nilai Masing-masing Aspek

No	Aspek	Kriteria	Bobot
1	Perilaku	Ramah & Sopan dalam berpakaian	25%
2	Intelektual	Cemerlang dan Berfikir luas	10%
3	Bertanggung jawab	Melakukan Tugasnya dengan baik	25%
4	Komunikasi	Berkomunikasi baik di Sekolah	25%
5	Kreatifitas	Mengadakan Event Sekolah	15%

4. Pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*
Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk setiap aspek, kemudian setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Pengelompokan *core factor* ditunjukkan menggunakan rumus di bawah ini :

- a. *Core Factor* (Faktor Utama) *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 (2):

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

Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata *core factor*

$\sum \text{NC}$ = Jumlah total nilai *core factor*

$\sum \text{IC}$ = Jumlah item *core factor*

- b. *Secondary factor* (Faktor Pendukung) *Secondary factor* adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor*. Untuk menghitung *secondary factor* digunakan rumus (3).

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

Keterangan :

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*

$\sum \text{NS}$ = Jumlah total nilai *secondary factor*

$\sum \text{IS}$ = Jumlah item *secondary factor*

5. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil.

Perhitungan bisa dilihat pada rumus (4).

$$N = (75\%) * \text{NCF} + (25\%) * \text{NSF} \dots \dots \dots (4)$$

Keterangan :

N = Nilai Total dari Aspek (?)% = Nilai Persen yang diinputkan

NSC = Nilai rata-rata *Core Factor*

NSF = Nilai rata-rata *Secondary Factor*

6. Perhitungan Penentuan *Rangking*

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah *rangking* dari kandidat. Penentuan *rangking* mengacu pada hasil perhitungan nilai akhir pada *core* dan *secondary factor* sesuai dengan aspek dan bobot yang sudah ditentukan.

Setelah kandidat mendapat hasil akhir, maka bisa ditentukan peringkat atau *rangking* dari kandidat berdasarkan pada semakin besarnya nilai hasil akhir sehingga semakin besar pula kesempatan untuk menduduki peringkat teratas, begitu pula sebaliknya

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Pemetaan GAP Kompetensi

Tabel 4 adalah Tabel pemetaan *gap* dapat dikatakan sebagai hasil profil kandidat, dimana hasil ini didapatkan dari penilaian responden melalui hasil kuesioner.

Tabel 4. Tabel Pemetaan GAP

No	Kandidat	A1	A2	A3	A4	A5
1	Putri Kusumawati	5	5	5	5	5
2	Andri yansah	4	5	4	4	5
3	Yohanes H.R	5	4	4	4	4
4	Rahmat Pratama	4	4	5	4	5
5	Juliani Nazarita	5	5	4	5	4
6	Umi Khoirunnisa	5	4	4	5	4

2. Pembobotan Nilai

Hasil nilai bobot diperoleh dari hasil Rumus Pemetaan GAP. Yaitu : Profile Siswa – Nilai Target yang sudah ditentukan. Dimana hasilnya disesuaikan dengan hasil bobot yang telah ditentukan pada tabel bobot *Profile Matching* seperti Tabel 5.

Tabel 5. Tabel Bobot *Profile Matching*

Nilai Bobot	A1	A2	A3	A4	A5
Putri					
1 Kusumawati	5	3.5	5	5	4.5
2 Andri yansah	4	3.5	4	4	4.5
3 Yohanes H.R	5	4.5	4	4	5
4 Rahmat Pratama	4	4.5	5	4	4.5
5 Juliani Nazarita	5	3.5	4	5	5
6 Umi Khoirunnisa	5	4.5	4	5	5

3. Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor seperti tabel 6.

Tabel 6. Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

NCF	NSF	Nilai akhir N = (75%) NCF + (25%) NSF
5	4	4.75
4	4	4
4.33	4.75	4.4375
4.33	4.5	4.375
4.67	4.25	4.5625
4.67	4.75	4.687

4. Hasil Perangkingan

Tabel 7. Hasil Perangkingan

No	Nama	Nilai Akhir	Ranking
1.	Putri Kusumawati	4.75	1
2.	Umi Khoirunnisa	4.69	2
3.	Juliani Nazarita	4.56	3
4.	Yohanes H.R	4.44	4
5.	Rahmat Pratama	4.38	5
6.	Andri yansah	4.00	6

Hasil diolah dengan metode *profile matching*, dan berdasarkan hasil yang didapat perolehan peringkat

teratas seperti tabel 7 adalah Putri Kusumawati dengan nilai akhir yaitu 4,75.

4. Kesimpulan

Metode *Profile Matching* dalam penentuan pemilihan ketua osis dan untuk menentukan bobot nilai kandidat osis yaitu dengan membandingkan antara kompetensi kandidat kedalam kompetensi pemilihan ketua osis sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut GAP), semakin kecil GAP maka dihasilkan bobot nilainya semakin besar, yang berarti memiliki peluang besar untuk kandidat osis menempati posisi ketua., membuat sistem pendukung keputusan sebagai alat bantu dalam mengambil keputusan dengan cara mengumpulkan data, melakukan wawancara dengan pihak bersangkutan, menganalisa dari hasil pengumpulan data dengan menggunakan metode *profile matching*, menghitung hasil pemetaan GAP kompetensi, melakukan pembobotan, pengelompokan *core* dan *secondary factor*, menghitung nilai total, lalu melakukan perankingan dari tempat riset yaitu dengan cara mengisi kuesioner yang sudah disediakan peneliti untuk beberapa responden, lalu dilakukan. Hasil diolah dengan metode *profile matching*, dan berdasarkan hasil yang didapat perolehan peringkat teratas adalah Putri Kusumawati dengan nilai akhir yaitu 4,75.

Saran untuk penelitian selanjutnya menggunakan metode AHP dan aplikasi dibuat berbasis mobile programming yang jalan diplatform smartphone.

5. Daftar Pustaka

- [1] Nugroho, A. N., & Hardiyan. (2016). *Decision Support System (DSS)* Dalam Pengangkatan Pelatih Pencak Silat Gerak Saka Dengan Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. *Techno Nusa Mandiri*, XIII(2), 89–95.
- [2] Purwanto, H. (2017). Penerapan Metode *Profile Matching* Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. *Techno Nusa Mandiri*, XIV(1), 15–20.
- [3] Kadir, A. (2014). Pengenalan Sistem Informasi.
- [4] Subhi, M. (2019). Peningkatan Peran OSIS Dalam Usaha Kesehatan Lingkungan Sekolah pada madrasah aliyah MA Kota Malang. 3(1), 514–518.
- [5] Sudrajat, B. (2019). Pemilihan Pengurus Organisasi Siswa Intra Sekolah Dengan Menggunakan Metode CPI. *Informatika*, 3(September), 1–6.
- [6] Sudrajat, Budi. (2018). Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode *Profile Matching*, *Sinkron*, Jurnal & Penelitian Teknik Informatika Volume 3 Nomor 1, Oktober 2018, Hal. 202-210, e-ISSN : 2541-2019.

- [7] Angeline, Mervin, dan Astuti, Feriani, (2018) Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching. Jurnal Ilmiah Smart, Volume II No.2, Desember 2018 Hal : 45 – 51, pISSN : 2549-5836.
- [8] Sudarmadi, A., Santoso, E. dan Sutrisno. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Personel Homeband Universitas Brawijaya Menggunakan Metode *Profile Matching*. Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer Vol. 1, No. 12, Desember 2017, hlm. 1788-1796. e-ISSN: 2548-964X <http://j-ptiik.ub.ac.id>.
- [9] Frieyadie. (2016). Penggunaan Metode Profile Matching Untuk Sistem Penunjang Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Instansi Pemerintah PARADIGMA Vol. XVIII. No.2 September 2016 PARADIGMA Vol. XVIII. No.2 September 2016. Hal. 75-80.
- [10] Anto Tri S, A. (2017). Penerapan Metode *Profile Matching* pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ketua Program Studi (STUDI Kasus: Program Studi Teknik Informatika STMIK Musi Rawas). JUITA p-ISSN: 2086-9398; e-ISSN: 2579-8901; Volume V, Nomor 2, November 2017. Hal.87-89.